Nations Unies

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2010

Assemblée générale
Documents officiels
Soixante-cinquième session
Supplément n° 30

Assemblée générale
Documents officiels
Soixante-cinquième session
Supplément nº 30

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2010

Nations Unies • New York, 2010

Note

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

ISSN 0251-9356

[30 août 2010]

Table des matières

Chapitre		*Page*
	Abréviations	vi
	Glossaire des termes techniques	viii
	Lettre d'envoi	xiii
	Récapitulatif des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale appelant une décision de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organisations participantes	xiv
	Récapitulation des incidences financières des décisions et recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale à l'intention de l'ONU et des autres organisations qui appliquent le régime commun	xvii
I.	Questions d'organisation	1
	A. Acceptation du Statut	1
	B. Composition	1
	C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées	2
	D. Programme de travail de la Commission pour 2010-2011	2
II.	Rapports et suivi	3
	Résolutions et décisions de l'Assemblée générale et des organes délibérants ou directeurs des autres organisations appliquant le régime commun	3
III.	Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel	5
	A. Mobilité interorganisations : évaluation complète des questions et des pratiques	5
	B. Cadre de gestion de la performance	10
	C. Indemnité pour frais d'études	15
	1. Examen de la méthode de calcul de l'indemnité	15
	2. Révision du montant de l'indemnité	23
	D. Révision du montant de la rémunération considérée aux fins de la pension	25
	E. Versements à la cessation de service : indemnité de licenciement	28
	F. Point sur les arrangements contractuels (y compris les engagements pour une durée limitée)	31

IV. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur 35

A. Barème des traitements de base minima 35

B. Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis 36

C. Établissement d'équivalences de classe entre le système des Nations Unies et celui de l'Administration fédérale des États-Unis 38

D. Examen de la répartition par sexe des effectifs des organisations appliquant le système commun 40

E. Examen du montant de l'indemnité pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge 45

F. Questions relatives à l'indemnité de poste 47

Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-deuxième session 47

V. Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local 51

A. Examen de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national : fonctions et conditions d'emploi 51

B. Examen des normes d'évaluation des emplois d'agent des services généraux 55

VI. Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège 57

Harmonisation des conditions d'emploi du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée 57

Annexes

I. Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2011-2012 74

II. Proposition de liste d'établissements d'enseignement représentatifs pour tous les pays ou zones monétaires 76

III. Propositions de révision du montant de l'indemnité pour frais d'études et des forfaits pour frais de pension 79

IV. Indemnité de licenciement 81

V. Révision du schéma directeur de la CFPI pour la gestion des ressources humaines dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies 84

VI. Barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur : montants annuels bruts et montants annuels nets après déduction des contributions du personnel (entrée en vigueur : 1er janvier 2011) 89

VII. Comparaison entre la rémunération nette moyenne des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington, aux classes équivalentes (marge calculée pour l'année civile 2010) 90

VIII. Extrait de l'annexe I du Manuel de sécurité des Nations Unies 91
IX. Taux de vacance de postes, par organisation 92
X. Primes de sujétion 95
XI. Cadre applicable au congé de détente 97
XII. Propositions soumises à la Commission 98
XIII. Plan de mise en œuvre 102

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CCASIP	Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies
CCI	Centre du commerce international
CCPQA	Comité consultatif pour les questions d'ajustement
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CEPALC	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FICSA	Fédération des associations de fonctionnaires internationaux
FIDA	Fonds international de développement agricole
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la Santé
OMT	Organisation mondiale du tourisme
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance

UNISERV	Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UPU	Union postale universelle

Glossaire des termes techniques

Barème des traitements de base minima	Pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, un barème des traitements d'application universelle est utilisé dans le cadre du système des ajustements. Les montants nets minima perçus par les fonctionnaires dans le monde entier correspondent aux montants indiqués dans ce barème.
Barème général	Dans la fonction publique de référence (Administration fédérale des États-Unis), la plupart des fonctionnaires relèvent d'un barème des traitements à 15 classes connu sous le nom de « General Schedule » (barème général).
Classement aux fins des ajustements	Fondé sur l'indice d'ajustement correspondant au coût de la vie, ce classement s'exprime en multiplicateurs. Par exemple, un fonctionnaire en poste dans un lieu d'affectation de la classe correspondant au multiplicateur 5 perçoit en sus de sa rémunération de base une indemnité de poste égale à 5 % de son traitement de base. L'indice de classement de ces lieux d'affectation est égal à 105 (100 + 5).
Compétences	Ensemble de savoir-faire, de qualités et de types de comportement directement lié à l'efficacité dans le travail. Les compétences de base sont le savoir-faire, les qualités et les types de comportement qui sont jugés importants pour tous les employés d'une organisation, quelles que soient leur fonction ou leur classe. Pour certaines professions, des compétences fonctionnelles liées au domaine d'activité viennent compléter les compétences de base.
Contribution du personnel	Les traitements des fonctionnaires des Nations Unies, pour toutes les catégories, sont exprimés en montants bruts et nets, l'écart entre les deux étant la contribution du personnel. La contribution du personnel est une sorte d'impôt interne propre au régime des Nations Unies, analogue aux impôts sur les salaires applicables dans la plupart des pays.
Dégrèvement fiscal	Contexte : indemnités pour charges de famille. Un certain nombre de régimes fiscaux nationaux prévoient des crédits d'impôt ou des abattements fiscaux pour les contribuables ayant des personnes à charge (conjoint, enfants, parents, etc.).
Écart de coût de la vie	Pour le calcul de la marge entre les rémunérations nettes, la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures en poste à New York est comparée à celle de leurs homologues de la fonction publique de référence en poste à Washington. L'une des étapes de cette

	comparaison consiste à appliquer aux traitements de la fonction publique de référence un coefficient d'ajustement correspondant à l'écart de coût de la vie entre New York et Washington, afin d'en déterminer la valeur réelle à New York. On tient compte également de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington pour comparer les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension de ces deux groupes de fonctionnaires.
Enquête intervilles	Enquête effectuée en vue d'établir un indice d'ajustement et permettant de comparer le coût de la vie entre un lieu donné et la ville de référence (New York) à une date déterminée
Fonction publique de référence	Les traitements et autres conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur sont déterminés, conformément au principe Noblemaire, par comparaison avec ceux applicables dans la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Depuis la création de l'ONU, c'est l'Administration fédérale des États-Unis qui sert de référence. Voir également « fonction publique la mieux rémunérée » et « principe Noblemaire »
Fonction publique la mieux rémunérée	En vertu du principe Noblemaire, les traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur sont déterminés en fonction de ceux qu'applique la fonction publique du pays où les traitements sont les plus élevés (actuellement, celle des États-Unis). Voir également « fonction publique de référence » et « principe Noblemaire »
Incorporation au traitement de base net des montants correspondant à un certain nombre de points d'ajustement	Le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur est ajusté périodiquement pour tenir compte des relèvements du barème de la fonction publique de référence. Cet ajustement à la hausse est opéré en incorporant au barème des traitements de base minima un montant fixe correspondant à un certain nombre de points d'ajustement. Si le barème est relevé par incorporation d'un montant correspondant à 5 % de l'indemnité de poste, le classement de tous les lieux d'affectation aux fins de l'indemnité de poste est abaissé de 5 %, ce qui signifie généralement qu'il n'y a ni perte ni gain pour les fonctionnaires.
Indemnité pour perte d'emploi à la fin du service	Prestation versée aux titulaires d'engagements de durée déterminée ayant 10 années de service continu ou plus, à l'expiration de leur contrat lorsque celui-ci n'est pas renouvelé. Cette prestation s'applique en corrélation avec le nouveau régime des engagements (c'est-à-dire les engagements de durée déterminée, les contrats temporaires et les engagements continus).
Indice d'ajustement	Cet indice mesure le coût de la vie pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures en poste dans un lieu d'affectation donné, comparé à celui de New York, à une date déterminée.
Lieu d'affectation administratif	Voir « Régime Opération spéciale »
Lieu d'affectation effectif	Voir « Régime Opération spéciale »

Lieux d'affectation de catégorie H au sens du régime de la prime de mobilité et de sujétion	Il s'agit des villes sièges et des autres lieux d'affectation où les organismes des Nations Unies n'exécutent pas de programmes de développement ni d'activités humanitaires, situés dans des pays membres de l'Union européenne.
Lieux d'affectation désignés	Les fonctionnaires peuvent acquérir des droits supplémentaires relevant du régime de la prime de mobilité et de sujétion si les lieux d'affectation dans lesquels ils exercent leurs fonctions répondent à des critères déterminés à l'avance qui ont trait à l'absence de commodités, telles que les soins de santé et les établissements d'enseignement, et aux mauvaises conditions locales. Ces lieux d'affectation sont dits « désignés » aux fins de la prime de mobilité et de sujétion, et les droits supplémentaires à ce titre peuvent consister à rembourser les frais d'examen médicaux des membres de la famille, à accroître l'indemnité pour frais de pension, à accroître les droits à voyage au titre de l'indemnité pour frais d'études et à accorder une allocation d'un montant modique au titre du fret.
Lieux d'affectation du groupe I	Pays à monnaie convertible, où les dépenses non locales signalées par les fonctionnaires représentent moins de 25 % de leurs dépenses totales
Lieux d'affectation familles non autorisées	Lieux d'affectation qui, pour des raisons de sécurité, ou en vertu d'une décision de l'Assemblée générale, ne sont pas considérés convenir pour qu'y vivent les familles des fonctionnaires recrutés sur le plan international
Marge entre les rémunérations nettes	La Commission compare régulièrement la rémunération nette des fonctionnaires de l'ONU des classes P-1 à D-2, à New York, à celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes équivalents à Washington. On appelle « marge » l'écart de rémunération moyen, en pourcentage, entre les deux fonctions publiques après ajustement pour tenir compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington.
Organisation des carrières	L'organisation des carrières est une méthode structurée de mise en concordance des objectifs des employés et des besoins opérationnels de l'organisation. Le but est en l'occurrence d'améliorer les résultats professionnels de l'individu et de faire en sorte qu'il soit en mesure de tirer parti des possibilités d'emploi futures. En règle générale, l'organisation des carrières fait intervenir trois parties différentes : les cadres, qui fournissent des orientations et des conseils en matière de carrière tout en veillant à ce que les fonctionnaires disposent du plus grand nombre possible de possibilités de perfectionnement professionnel; les départements chargés des ressources humaines, qui diffusent des parcours professionnels types et organisent des programmes de formation axés sur les domaines pertinents pour l'organisation; et les fonctionnaires qui sont individuellement responsables de la planification et de la gestion de leur carrière et doivent s'efforcer de rester professionnellement pertinents pour tirer parti des possibilités de perfectionnement offertes.

Pratique la plus favorable	Politique, stratégie, action, procédure ou pratique novatrice dont l'effet positif sur le comportement professionnel est établi, qui est appliquée par au moins un employeur important et se prête à une application chez d'autres
Prime de mobilité et de sujétion	Prime exclue de la rémunération considérée aux fins de la pension destinée à encourager la mobilité entre lieux d'affectation et à dédommager les fonctionnaires en poste dans des lieux où les conditions de vie et de travail sont difficiles
Principe Noblemaire	Principe régissant la fixation des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, selon lequel les traitements des intéressés sont déterminés par comparaison avec ceux de la fonction publique du pays où les traitements sont les plus élevés. Voir également « fonction publique de référence » et « fonction publique la mieux rémunérée »
Régime Opération spéciale	Les organisations appliquant le régime Opération spéciale lorsqu'elles ont besoin de personnel dans un lieu d'affectation où les familles ne sont pas autorisées, le nomment dans un lieu proche, qu'on appelle « Lieu d'affectation administratif », où existent les infrastructures nécessaires (établissements d'enseignement, logements, infrastructures sanitaires) permettant à ce personnel et aux familles d'avoir un foyer dans la région, tandis que le membre du personnel va en voyage autorisé dans le lieu d'affectation où il est appelé à exercer ses fonctions officielles, appelé lieu d'affectation effectif. Les prestations et indemnités, y compris l'indemnité de poste et la prime de sujétion, sont versées au taux du lieu d'affectation administration. Pour défrayer du coût d'un deuxième logement au lieu d'affectation effectif, on verse à ces membres du personnel une indemnité de subsistance en opération spéciale en plus de l'indemnité qu'ils perçoivent au lieu d'affectation administratif.
Rémunération considérée aux fins de la pension	Montant utilisé aux fins du calcul des cotisations du fonctionnaire et de l'organisation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Ce montant sert aussi à calculer la pension des fonctionnaires qui partent à la retraite.
Senior Executive Service	Dans la fonction publique de référence (États-Unis), les cadres supérieurs qui administrent les programmes aux échelons les plus élevés de l'Administration fédérale relèvent d'un système distinct de gestion du personnel connu sous le nom de Senior Executive Service. Il existe six niveaux de rémunération au sein du SES mais ce système ne comporte pas de classes distinctes. Plusieurs autres pays ont institué des régimes similaires pour les cadres supérieurs de la fonction publique.
Suivi du comportement professionnel	Optimisation du comportement professionnel au niveau de l'individu, de l'équipe, du groupe, du département et de l'organisation en le rattachant aux objectifs de cette dernière. Entendu dans son acception la plus large, un bon suivi du comportement professionnel exige une bonne gestion des politiques et programmes, une planification et un processus budgétaire de qualité, ainsi que l'efficacité dans la prise de

	décisions, un organigramme rationnel, une bonne organisation du travail et de bonnes relations professionnelles, ainsi qu'une gestion judicieuse des ressources humaines.
Traitements des fonctionnaires ayant des charges de famille	Traitements nets déterminés pour les fonctionnaires qui ont une personne directement à charge
Traitements des fonctionnaires sans charges de famille	Traitements nets des fonctionnaires n'ayant ni conjoint ni enfants à charge
Villes sièges	Les villes sièges des organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies sont : Genève, Londres, Madrid, Montréal, New York, Paris, Rome et Vienne. Bien que le siège de l'Union postale universelle (UPU) soit à Berne, ce sont l'indice d'ajustement et les traitements des agents des services généraux applicables à Genève qui sont utilisés à Berne.

Lettre d’envoi

Le 27 août 2010

Monsieur le Secrétaire général,

J’ai l’honneur de vous transmettre ci-joint le trente-sixième rapport de la Commission de la fonction publique internationale, établi conformément à l’article 17 du Statut de la Commission.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir transmettre ce rapport à l’Assemblée générale et, comme prévu à l’article 17 du Statut, de le transmettre également, par l’intermédiaire des chefs de secrétariat, aux organes directeurs des autres organisations qui participent aux travaux de la Commission, ainsi qu’aux représentants du personnel.

Le Président
(*Signé*) Kingston P. **Rhodes**

Son Excellence
Monsieur Ban Ki-moon
Secrétaire général de l’Organisation des Nations Unies
New York

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

Paragraphe correspondant

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

1. Examen de la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études (établissements d'enseignement représentatifs et conditions d'octroi)

62 a) La Commission a décidé de recommander que l'Assemblée générale, dans le but d'harmoniser les conditions d'octroi de l'indemnité, invite les organisations appliquant le régime commun à adopter des critères d'octroi de l'indemnité concernant l'âge minimum, l'âge maximum et la portée de l'éducation postsecondaire, et a demandé à son secrétariat de réaliser une étude élargie de la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études.

2. Indemnité pour frais d'études : examen du montant

83 La Commission a recommandé à l'Assemblée générale d'ajuster à compter de l'année scolaire en cours au 1er janvier 2011 le plafond des dépenses remboursables et le montant maximal de l'indemnité pour frais d'études dans 11 zones, et de réviser pour 13 zones les forfaits normaux pour frais de pension et le forfait supplémentaire pour frais de pension. Les mesures d'exception pour la Chine, la Fédération de Russie, la Hongrie, l'Indonésie et la Roumanie, ainsi que pour huit établissements scolaires en France, devraient être maintenues, et les mesures d'exception pour la Bulgarie devraient être supprimées.

3. Versements à la cessation de service : indemnités de licenciement

101 La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale qu'elle avait conclu que l'indemnité de licenciement était peu pratiquée, puisqu'elle intéressait 1 % à peu près de l'effectif total des administrateurs et des agents des services généraux et dans les 14 % du nombre total de cessations de service. Il y avait certes quelques fluctuations du nombre des indemnités de licenciement selon les organisations et les types d'engagement, mais l'analyse des données disponibles ne laissait supposer aucun cas d'application abusive du dispositif, et il paraissait que les tendances générales d'évolution des cessations de service assorties du versement d'une indemnité de licenciement procédaient des besoins opérationnels des organisations.

Paragraphe correspondant

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Barème des traitements de base minima

120 La Commission recommande à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1er janvier 2011, le barème des traitements de base minima figurant à l'annexe VI au présent rapport.

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

129 La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale que la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies aux classes P-1 à D-2 à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis aux classes équivalentes à Washington est estimée à 13,3 % pour l'année 2010.

3. Établissement d'équivalences de classe entre le système des Nations Unies et celui de l'Administration fédérale des États-Unis

139 d) La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale qu'elle avait procédé à une nouvelle étude des équivalences de classe s'inscrivant dans son programme d'études périodiques.

4. Examen du montant de l'indemnité pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge

162 La Commission recommande à l'Assemblée générale de fixer, avec effet au 1er janvier 2011, à 2 929 dollars des États-Unis le montant annuel d'indemnité pour enfant à charge et à 1 025 dollars des États-Unis le montant annuel de l'indemnité pour personnes indirectement à charge. Dans les cas où le montant actuel de l'indemnité serait supérieur aux nouveaux montants proposés, des mesures transitoires seraient appliquées, faisant bénéficier les fonctionnaires qui remplissent actuellement les conditions requises pour percevoir une prestation d'une majoration du montant forfaitaire révisé égale à 50 % de la différence entre celui-ci et le montant antérieur. Il serait déduit du montant des indemnités pour charges de famille payables à un fonctionnaire toute prestation familiale qu'il perçoit directement de source nationale.

Paragraphe correspondant	
	C. Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège
	Harmonisation des conditions d'emploi du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée
243	La Commission recommande à l'Assemblée générale a) de faire harmoniser dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies la désignation des lieux d'affectation famille non autorisée; b) de faire harmoniser les conditions d'emploi du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée en modifiant le régime actuel de sujétion pour y inclure une prise en compte de l'emploi dans un tel lieu d'affectation; et c) de faire harmoniser dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun les dispositions régissant les congés de détente, en adoptant un cadre commun applicable au congé de détente.

Récapitulation des incidences financières des décisions et recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale à l'intention de l'ONU et des autres organisations qui appliquent le régime commun

Paragraphe correspondant

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

Indemnité pour frais d'études : examen du montant

82 Les incidences financières découlant de la recommandation de la Commission sont estimées à 2,8 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations.

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Barème des traitements de base minima

117 Les incidences financières découlant de la recommandation de la Commission visant une augmentation du barème des traitements de base minima (figurant à l'annexe VI) sont estimées à environ 0,7 million de dollars par an pour l'ensemble des organisations.

2. Examen du montant de l'indemnité pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge

161 Les incidences financières découlant de la recommandation de la Commission visant l'indemnité pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge sont estimées à 3,9 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations.

C. Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège

Harmonisation des conditions d'emploi du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée

241 a) Les incidences financières découlant de la recommandation de la Commission visant l'harmonisation de la désignation des lieux d'affectation famille non autorisée sont estimées pour le Secrétariat de l'ONU à 20,3 millions de dollars la première année, et à 12 millions de dollars par an ensuite. Il n'y a pas de coûts supplémentaires découlant de ces recommandations de la Commission pour les autres fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies.

Paragraphe correspondant	
238 b)	Les incidences financières découlant de la recommandation de la Commission visant l'harmonisation des conditions d'emploi du personnel en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée sont estimées pour le Secrétariat de l'ONU à 46,8 millions de dollars par an. Tous les autres fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies réaliseraient des économies, ce qui ramènerait les coûts pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun à 21,9 millions de dollars par an.
201 c)	Les incidences financières découlant de la recommandation de la Commission visant l'harmonisation des dispositions régissant les congés de détente sont estimées à 45,2 millions de dollars par an pour le Secrétariat de l'ONU. Les conséquences financières pour les autres organisations appliquant le régime commun sont à peu près neutres.

Chapitre I
Questions d'organisation

A. Acceptation du Statut

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

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

2. À ce jour, 13 organisations[1] ont accepté le Statut de la Commission et appliquent, comme l'Organisation des Nations Unies, le régime commun des traitements et indemnités. Une autre organisation[2], bien qu'elle n'ait pas officiellement accepté le Statut, participe pleinement aux travaux de la Commission.

B. Composition

3. La composition de la Commission pour 2010 est la suivante :

Président :
Kingston P. Rhodes (Sierra Leone)*

Vice-Président :
Wolfgang Stöckl (Allemagne)***

Membres :
Yevgeny V. Afanasiev (Fédération de Russie)**
Fatih Bouayad-Agha (Algérie)**
Shamsher M. Chowdhury (Bangladesh)**
Minoru Endo (Japon)***
Guillermo Gonzalez (Argentine)*
Lucretia Myers (États-Unis d'Amérique)***
Emmanuel Oti Boateng (Ghana)*
Anita Szlazak (Canada)*
Gian Luigi Valenza (Italie)***
Gilberto C. P. Velloso (Brésil)***
Wang Xiaochu (Chine)**
Eugeniusz Wyzner (Pologne)*
El Hassane Zahid (Maroc)**

* Mandat expirant le 31 décembre 2010.
** Mandat expirant le 31 décembre 2012.
*** Mandat expirant le 31 décembre 2013.

[1] OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, AIEA, ONUDI et OMT.
[2] FIDA.

C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

4. La Commission a tenu deux sessions en 2010, la soixante-dixième, qui a eu lieu du 22 février au 5 mars à la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) à Santiago, et la soixante et onzième, qui a eu lieu du 26 juillet au 6 août au Siège de l'ONU à New York.

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

D. Programme de travail de la Commission pour 2010-2011

6. Le programme de travail de la Commission pour 2010-2011 figure à l'annexe I.

Chapitre II
Rapports et suivi

Résolutions et décisions de l'Assemblée générale et des organes délibérants ou directeurs des autres organisations appliquant le régime commun

7. La Commission a examiné les décisions et résolutions intéressant ses travaux et adoptées par l'Assemblée générale et les autres organes directeurs appliquant le régime commun.

Examen de la question par la Commission

8. Le Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination a pris note des décisions de l'Assemblée générale relatives au barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, des questions en cours sur l'engagement continu des fonctionnaires du Secrétariat de l'ONU et du code de déontologie proposé.

9. Le représentant du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies a déclaré que le Comité attendait avec intérêt l'examen de la question de l'âge réglementaire de la cessation de service, compte tenu des délibérations du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Il a regretté que la question de l'indemnité de départ soit liée au débat sur les engagements continus. S'agissant de l'idée de l'Assemblée générale selon laquelle il faudrait donner encore plus de poids à la fonction publique nationale et locale parmi les employeurs retenus, le Comité a rappelé que le principe Fleming visait à permettre à l'ONU d'attirer et de retenir des fonctionnaires qui sinon travailleraient pour les meilleurs employeurs présents sur tout le marché du travail local et non pas simplement dans la fonction publique nationale.

10. Le représentant de la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies a émis des réserves quant au respect de l'équilibre hommes-femmes et de la répartition géographique, estimant que les organisations n'en faisaient pas assez pour recruter et retenir des femmes qualifiées, et il a regretté que le versement à la cessation de service soit lié à la mise en œuvre de l'engagement continu. La Fédération a demandé que les différences entre le précédent régime des engagements et celui du 1er juillet 2009 soient supprimées car l'engagement continu n'avait pas été instauré au 1er janvier 2010.

11. Les membres de la Commission se sont félicités que l'Assemblée générale et les autres organes directeurs en aient salué les travaux. La Commission a pris note des décisions de l'Assemblée et notamment du débat sur la répartition géographique et l'équilibre hommes-femmes, et elle a rappelé à cet égard les dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies dont la teneur suit :

> La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération

l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible.

12. La Commission a pris note du débat sur le code de déontologie proposé et, pour éviter d'anticiper sur toute décision de l'Assemblée, a décidé de maintenir à l'étude la question des révisions éventuelles des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux.

13. La Commission a critiqué le manque de communication des organisations sur les décisions et résolutions adoptées par les organes directeurs autres que l'Assemblée générale et elle a prié son secrétariat de prendre des mesures afin qu'à l'avenir elle soit plus systématiquement informée.

Décision de la Commission

14. La Commission a décidé :

a) De prier son secrétariat de poursuivre ses consultations avec les organisations et les représentants des fédérations de fonctionnaires, comme le prévoit le paragraphe 35 de son rapport de 2009 (A/64/30 et Corr. 1 et 2), afin d'entreprendre un examen préliminaire des normes de conduite pour vérifier si elles continuent de répondre aux besoins des organisations et déterminer s'il conviendrait d'en réviser certaines dispositions, et de lui en rendre compte à sa soixante et onzième session;

b) De prier son secrétariat de modifier la présentation des questionnaires et de réfléchir à un système permettant aux organisations de renseigner en ligne sur les décisions, résolutions et recommandations de leurs organes directeur, pour qu'elles puissent réagir à des décisions spécifiques sur demande de la Commission au lieu de procéder génériquement comme c'est le cas actuel.

Chapitre III

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

A. Mobilité interorganisations : évaluation complète des questions et des pratiques

15. Dans sa résolution 61/244, l'Assemblée générale priait notamment la Commission de la fonction publique internationale de continuer, sans déroger à son mandat, à examiner la question de la mobilité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, y compris ses incidences sur l'organisation des carrières, et de lui présenter des recommandations, s'il y a lieu, dans son rapport annuel. La Commission avait précédemment examiné la question de la mobilité interorganisations en 1987, 1988, 2002 et 2003. Par ailleurs, dans le Cadre de la gestion des ressources humaines approuvé par la Commission en 2000, la mobilité interorganisations était considérée comme une caractéristique fondamentale d'une fonction publique internationale reposant sur des valeurs et des principes communs, mais l'on reconnaissait que les besoins des organisations en la matière variaient suivant leur structure, leur taille et leur mandat.

16. Lors de l'examen de la question en 2003, la Commission avait souligné l'importance de la mobilité en tant que moyen permettant de constituer une fonction publique internationale aux aptitudes et aux qualifications plus variées, forte d'une expérience plus riche et capable de s'acquitter de missions complexes. Elle avait décidé d'étudier cette question sous tous ses aspects, en tenant compte des arrangements contractuels, des conditions d'emploi, de la nécessité de concilier vie professionnelle et vie privée et de l'emploi des conjoints, et recensé quatre domaines clefs pour lesquels il conviendrait d'établir des programmes de nature à renforcer la mobilité, à savoir : a) l'élaboration de stratégies visant à modifier les mentalités au sein des organisations en ce qui concerne la mobilité; b) la définition (plus précise) des termes; c) les dispositions contractuelles, qui devraient indiquer clairement les conditions d'emploi, y compris la mobilité obligatoire, le cas échéant; et d) l'emploi des conjoints.

17. On a consacré un temps, une énergie et des moyens considérables à la promotion de la mobilité interorganisations ces dernières années. Depuis le dernier examen de la question par la Commission (2003), plusieurs faits marquants s'étaient produits :

- En 2005, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination a publié l'Accord interinstitutions sur la mobilité qui a remplacé l'Accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités. L'Accord, bien qu'il n'ait pas encore été adopté par toutes les organisations, traduit une conception plus stratégique de la mobilité interorganisations, offrant des modalités plus souples pour les mouvements entre organisations;
- En 2005, la Commission a promulgué un nouveau régime des engagements, prévoyant une clause de mobilité pour certains types de contrats. Ensuite, en 2008, l'Assemblée générale a appliqué le régime au Secrétariat de l'ONU et

aux fonds et programmes, ainsi qu'aux institutions spécialisées des Nations Unies. En juillet 2009, l'ONU a révisé le Statut et le Règlement du personnel et promulgué une version provisoire prenant effet au 1er juillet 2009, et dans laquelle on définit les nouveaux types d'engagement et les conditions d'emploi correspondantes;

- En 2005, la Commission a réexaminé le régime de la prime de mobilité et de sujétion pour mieux l'aligner sur les besoins des organisation, en donnant plus d'importance à l'élément sujétion et en prenant en considération le nombre élevé de mouvements d'un fonctionnaire. Par la suite, à la fin de 2006, l'Assemblée générale a accepté la recommandation de la Commission concernant le régime de la prime de mobilité et de sujétion, avec effet au 1er janvier 2007;

- Sur la base du document final du Sommet mondial de 2005 (résolution 60/1), le Secrétaire général de l'ONU a proposé à l'Assemblée générale le concept « Unis dans l'action », qui visait à assurer la cohérence dans l'ensemble du système pour ce qui touche le développement, l'assistance humanitaire et l'environnement. Le concept est devenu réalité en 2006 à l'échelon des pays, l'Unité d'action des Nations Unies se traduisant par l'exécution en mode pilote de programmes uniques de pays;

- En 2006, le Corps commun d'inspection a présenté à l'Assemblée générale à sa soixante et unième session un rapport détaillé sur la mobilité du personnel au sein du système des Nations Unies (JIU/REP/2006/7). Il y offrait une évaluation externe indépendante de la viabilité, de l'utilité, du coût-efficacité et des incidences de la politique de la mobilité en vigueur compte tenu des principes et des objectifs fixés par le Secrétaire général et des directives générales correspondantes énoncées par l'Assemblée générale. Il évoquait également des questions transversales liées à la mobilité touchant l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

- Les questions relatives à l'emploi des conjoints sont à présent traitées centralement dans le cadre du programme concernant les ménages à deux carrières et la mobilité du personnel administré par le secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat à Genève.

18. Le rapport présenté à la Commission par son secrétariat, à sa soixante et onzième session, analysait les avantages et les problèmes, dont les lourdeurs administratives, et donnait une appréciation globale des questions et des pratiques en matière de mobilité entre organisations des Nations Unies appliquant le régime commun. La conclusion était que malgré l'ampleur du soutien qu'emportait l'idée de la mobilité entre organisations des Nations Unies appliquant le régime commun, et les nombreux encouragements et déclarations de politique générale de l'Assemblée générale et d'autres organes visant à développer la mobilité, cette dernière n'avait guère changé entre organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Les organisations où la mobilité faisait partie de la culture d'entreprise manifestaient une grande mobilité interne. Globalement, le personnel généraliste avait de meilleures chances de mobilité interorganisations, de même que le personnel des groupes professionnels représentés dans toutes les organisations – assurant les fonctions de finances, ressources humaines, administration générale, achats, informatique et gestion.

19. Trois options de politique interorganisations appropriée en matière de mobilité entre organisations appliquant le régime commun des Nations Unies étaient présentées dans le rapport : la première consistait à s'attacher à faire en sorte que le principe de l'unité d'action des Nations Unies devienne une réalité, ce qui supposerait de planifier les effectifs à l'échelle du système pour gérer les compétences dans toutes les organisations et identifier celles qui font défaut; la deuxième à continuer comme à présent à mettre l'accent sur la mobilité interorganisations, mais en admettant le degré d'autonomie qu'ont actuellement les organisations en matière de gestion des ressources humaines; et la troisième à travailler à mieux harmoniser les politiques de gestion des ressources humaines de manière à éliminer le plus possible ce qui fait obstacle à la mobilité interorganisations.

Examen de la question par la Commission

20. Le Réseau Ressources humaines a été satisfait de l'évaluation détaillée des questions et des pratiques concernant la mobilité interorganisations, dont il a souligné qu'elle offrait au personnel une précieuse possibilité de valorisation et de partage des savoirs entre organisations. Le Réseau ne soutenait exclusivement aucune des trois options mais estimait que des éléments des trois méritaient qu'on y réfléchisse et qu'on poursuive le travail. S'agissant en particulier de son attachement au concept de l'Unité d'action des Nations Unies, il s'employait à garder au premier plan l'harmonisation des politiques et des pratiques dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun, de manière à faciliter la mobilité interorganisations. Il a fait état en ce sens du travail en cours au CCS, notamment de l'étude sur l'harmonisation des pratiques de fonctionnement et du programme concernant les ménages à deux carrières et la mobilité du personnel administré par le CCS. Plusieurs organisations ont exposé à la Commission les détails de leurs politiques relatives à l'harmonisation interorganisations et les difficultés administratives soulevées par la gestion des divers types de mobilité interorganisations.

21. Les représentants de trois organisations du personnel, la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA), le Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) et la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies (UNISERV) ont dit leur accord avec les constatations exposées dans le rapport présenté par le secrétariat de la Commission. Ils ont estimé qu'elles permettaient de mettre en évidence ce que le personnel avait toujours su : malgré les discours, l'Unité d'action des Nations Unies n'était pas encore devenue réalité, et la mobilité interorganisations, appréciée par le personnel, ne l'était pas par les organisations. Ils ont fait observer aussi que l'un des problèmes de la mobilité interorganisations était que des postes étaient parfois réservés à des fonctionnaires faisant partie d'un réseau ou d'un groupe d'intérêt. Ils se sont tous accordés à considérer que dans le contexte de l'Unité d'action des Nations Unies, la mobilité interorganisations était utile au personnel et aux organisations, mais que les critères devraient être définis d'avance, et les politiques et leurs modes d'application uniformes pour tout le personnel en poste dans les organisations appliquant le régime commun. Ils considéraient également que l'harmonisation du régime des engagements et l'homologation des promotions obtenues pendant un détachement ou une mutation dans une organisation seraient des éléments indispensables de tout

système viable. En outre, ils estimaient que l'octroi d'engagements continus et leur homologation dans l'ensemble des organisations, de même que la possibilité de transférer les droits acquis, seraient de nature à accélérer la poursuite de l'objectif qu'était la pleine mobilité interorganisations. De plus, ils ont souligné le manque de précision constaté dans l'Accord interinstitutions sur la mobilité et l'Accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires et en ce qui concerne le droit d'un fonctionnaire de revenir dans une organisation, de même que les différences entre ceux-ci en termes de régimes de sécurité sociale et d'assurance maladie.

22. La Commission a remercié le secrétariat des informations présentées dans le document qu'il avait établi. Elle a réaffirmé qu'elle voyait dans la mobilité interorganisations un instrument utile de gestion des ressources humaines, avantageux pour les organisations, le régime commun et le personnel. Elle a toutefois réaffirmé qu'elle n'était pas à voir simplement comme permettant de faire bouger le personnel d'une organisation à l'autre, mais comme un moyen d'améliorer l'efficacité des organisations et d'organiser la carrière des fonctionnaires. Elle a fait observer par ailleurs que la mobilité devait être considérée comme entrant dans la nature même des emplois dans la fonction publique internationale.

23. La Commission a rappelé que dans le schéma directeur pour la gestion des ressources humaines qu'elle avait approuvé en 2000, l'emploi (recrutement, sélection/affectation et fidélisation) n'était pas considéré comme élément central. Elle a noté aussi que depuis 2000, il s'était produit plusieurs faits nouveaux dans le domaine de la gestion des ressources humaines dans les organisations appliquant le régime commun. Elle estimait donc qu'il serait opportun de réexaminer les éléments du schéma directeur, notamment par rapport à la mobilité interorganisations et aux systèmes de recrutement. Les réalités actuelles étant ce qu'elles sont, et compte tenu du principe de l'Unité d'action des Nations Unies, la Commission a fait valoir la nécessité d'une meilleure harmonisation des systèmes de recrutement dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun. Ce serait, s'il y avait une démarche commune dans ces organisations pour le recrutement et la sélection et l'affectation du personnel, un moyen de parer à certaines lourdeurs administratives gênant la mobilité.

24. La Commission a pris note des divers types de mobilité interorganisations existants, et aussi des difficultés signalées par les organisations. Elle a reconnu que l'emploi des conjoints, quand il posait des problèmes, était souvent un obstacle de taille à la mobilité. Elle était d'avis que c'est un aspect à considérer comme prioritaire, et que les organisations devraient s'employer à définir des politiques appropriées sur la question. Il faudrait les engager à trouver de bonnes solutions, par exemple en négociant avec le pays hôte, par le biais des bons offices du Coordonnateur résident, des accords qui permettraient aux conjoints de travailler. On pourrait aussi chercher à faire adopter le principe du traitement préférentiel des conjoints pour l'emploi dans les autres organisations internationales du lieu d'affectation. Des membres de la Commission ont encouragé les organisations à éliminer les restrictions à l'emploi des conjoints dans la même organisation, sous réserve que l'un des conjoints ne soit pas le supérieur hiérarchique de l'autre.

25. Plusieurs membres de la Commission ont rappelé que déplacer le personnel d'un lieu d'affectation à l'autre coûtait selon les estimations quelque 40 000 dollars par fonctionnaire. Des membres ont estimé qu'il serait utile d'élaborer un modèle de

coût de la mobilité interorganisations, afin d'analyser la situation actuelle et de trouver les niveaux optimums de mobilité interorganisations qui seraient profitables pour le personnel comme pour les organisations. Certains ont fait observer qu'il fallait aussi faire entrer dans les coûts de la mobilité interorganisations des facteurs tels que la perte de productivité pendant le déplacement, l'adaptation à un cadre nouveau, et les coûts psychologiques et affectifs qu'entraînait un déménagement, surtout vers un lieu d'affectation difficile. D'autres ont souligné que le coût de la mobilité interorganisations était moindre en termes monétaires que celui du recrutement d'un candidat externe, et que les avantages en étaient supérieurs si l'on prend en considération des facteurs qualitatifs tels que l'expérience acquise dans une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies, le partage des connaissances, l'apprentissage et le temps d'adaptation plus courts, et le moyen d'organisation des carrières et de motivation qu'elle offre au personnel.

26. La Commission a noté que l'initiative Unité d'action des Nations Unies n'était pas conçue comme signifiant que l'ensemble du personnel serait géré de manière centralisée, avec une perte d'autonomie pour les organisations. L'idée a déjà été intégrée par les organisations à l'échelon des pays, sous la forme Unis dans l'action. La Commission considérait donc que le but à long terme, s'agissant de la mobilité interorganisations, devait être de promouvoir l'Unité d'action des Nations Unies. Pour y parvenir, elle a souligné qu'il importait d'éliminer les obstacles administratifs à la mobilité interorganisations en harmonisant les politiques de gestion des ressources humaines. Elle a fait valoir que cette mobilité était à envisager sous l'angle de l'intérêt des organisations en cause. On a mentionné en particulier que le système devait être piloté conjointement par les organisations et le personnel, plutôt que par l'initiative individuelle de tel ou tel membre du personnel, comme c'était actuellement le cas. Pour déterminer les aspects appelant une intervention de la Commission, il a été suggéré que le secrétariat procède à une analyse des obstacles (en recensant les obstacles à l'harmonisation des politiques régissant les ressources humaines et les mesures prises ou à prendre).

Décisions de la Commission

27. La Commission a décidé :

a) De revoir son schéma directeur pour la gestion des ressources humaines (2000) entre autres s'agissant de la mobilité interorganisations, des systèmes de recrutement et des autres éléments touchant les ressources humaines qui relèvent de son mandat;

b) De demander instamment aux organisations :

i) D'éliminer les obstacles administratifs qui gênent la mobilité interorganisations;

ii) D'élaborer des stratégies propres à faire évoluer la culture d'entreprise en ce qui concerne la mobilité;

iii) D'intégrer la mobilité interorganisations dans leurs politiques de gestion des ressources humaines;

iv) De mettre en œuvre une conception plus structurée de la mobilité interorganisations, en donnant la vedette à l'aspect de valorisation des ressources humaines;

v) D'encourager la cohérence dans la pratique des détachements;

vi) De mettre au point des solutions appropriées pour l'emploi des conjoints, par exemple en négociant des accords avec le pays hôte, par l'intermédiaire du Coordonnateur résident, et en éliminant les restrictions à l'emploi des conjoints pour l'emploi dans la même organisation, sous réserve que l'un des conjoints ne soit pas le supérieur hiérarchique de l'autre;

c) De demander aux organisations de respecter les critères énoncés dans le cadre régissant les arrangements contractuels dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies (A/60/30, annexe IV) pour l'octroi de contrats continus;

d) De demander à son secrétariat de procéder à une analyse des obstacles en recensant tous les obstacles à l'harmonisation des politiques de gestion des ressources humaines dans les organisations appliquant le régime commun, et en mettant en évidence les aspects pour lesquels des mesures ont été prises et/ou une intervention serait nécessaire, et de lui faire rapport sur ses constatations à sa soixante-treizième session.

B. Cadre de gestion de la performance

28. À ses soixante-sixième et soixante-septième sessions, en 2008, la Commission a réaffirmé que les principes et directives qu'elle avait fixés en 1994 restaient valables, mais que leur bonne mise en œuvre exigeait un engagement en ce sens de la part des hauts responsables, et avait donc décidé de garder la question à l'étude. Par ailleurs, l'Assemblée générale, dans sa résolution 63/251 du 16 mars 2009, l'avait priée de collaborer étroitement avec les organisations en vue de déterminer des moyens réalistes de récompenser la qualité des résultats, avait accueilli avec satisfaction les travaux menés par la Commission en matière d'étalonnage des méthodes nouvelles de gestion des résultats, engagé la Commission à garder la question de la gestion des résultats à l'examen, et l'avait priée de lui soumettre un modèle général actualisé de gestion des résultats. Elle a donc demandé à son secrétariat 1) de mettre à jour les directives qu'elle avait formulées en 1994 et 2) de lui soumettre, pour examen, un cadre actualisé de gestion de la performance, en tenant compte des travaux antérieurs de la Commission.

29. Les directives de la Commission prévoyaient que le cadre actualisé devait mettre l'accent sur la culture et l'environnement de chaque organisation ainsi que sur le rôle moteur que devaient jouer les hauts responsables de l'organisation pour l'instauration d'un climat favorable. Le secrétariat devait collaborer avec les organisations et les fédérations de personnel à la réalisation d'une enquête sur la gestion de la performance auprès du personnel des organisations appliquant le régime commun et constituer un groupe de travail, composé de représentants du secrétariat, du Réseau Ressources humaines et des fédérations de personnel, qui serait chargé de rassembler, aux fins de comparaison, des données sur les pratiques de gestion de la performance et les systèmes de récompense en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun et les institutions comparables.

30. À sa soixante et onzième session, la Commission a étudié un document présentant les éléments d'un cadre actualisé de gestion de la performance avec des propositions portant, notamment, sur la reconnaissance du mérite, les mesures

d'incitation et la récompense du mérite. Une enquête réalisée par le secrétariat à laquelle environ 10 % des membres du personnel avaient répondu, avait permis de recueillir des informations sur l'environnement de travail des organisations appliquant le régime commun, leur culture, la gestion de la performance et la perception que le personnel avait du système d'évaluation de la performance appliqué dans son organisation. Des réunions et des consultations destinées à établir les faits et à fixer un étalonnage avaient été organisées notamment auprès d'échantillons représentatifs du personnel des organisations invités à participer à des réunions et à des groupes de réflexion.

31. Compte tenu de ces consultations et des informations réunies, l'accent a été mis dans le cadre actualisé sur la transformation des comportements plutôt que sur la modification des procédures existantes, l'obtention de résultats étant privilégiée par rapport à la réalisation de tâches. Il devait être conçu comme un outil cohérent et équitable destiné à guider les supérieurs hiérarchiques à chacune des étapes de la gestion de la performance, mettant l'accent sur le potentiel des fonctionnaires et les activités de perfectionnement, le postulat de départ étant que chaque fonctionnaire cherche à faire de son mieux et souhaite que son travail ait un sens. Il devait renforcer les principes ayant inspiré le schéma directeur pour la gestion des ressources humaines adopté par la Commission en 2000 : à favoriser l'instauration d'un climat de confiance en insistant sur la nécessité d'un dialogue sur la performance entre les fonctionnaires et leurs supérieurs hiérarchiques et à mettre l'accent sur l'importance qu'il y a à ouvrir des perspectives d'évolution professionnelle aux fonctionnaires.

32. Pour le choix des éléments qui entreraient dans le cadre actualisé, l'évaluation de la performance, c'est-à-dire le fait de mesurer la performance de chaque fonctionnaire, n'était pas considérée comme étant en soi un outil efficace pour améliorer des résultats médiocres ou récompenser de bons résultats. Dans le cadre actualisé, il serait souligné que pour ces aspects, seul un encadrement de qualité permet d'y parvenir. Il importait aussi que les fonctionnaires comprennent le rôle qu'ils jouent pour le succès de l'organisation et la réalisation de ses objectifs, et participent pleinement aux décisions touchant leur carrière. Le cadre était donc présenté comme un outil clair, cohérent et équitable destiné à guider les supérieurs hiérarchiques à chacune des étapes de la gestion de la performance et devant permettre de mettre l'accent sur le potentiel des fonctionnaires et les activités de perfectionnement. C'était compte tenu de ces principes que les éléments du cadre actualisé étaient proposés.

33. Le cadre actualisé donnerait la vedette aux idées suivantes :

a) La gestion de la performance y est définie comme un processus continu qui commence le jour où le fonctionnaire prend ses fonctions et ne se termine que lorsqu'il quitte l'organisation;

b) Il s'appuie sur le schéma directeur pour la gestion des ressources humaines adopté par la Commission en 2000 et s'inspire de ses valeurs;

c) Il repose sur le postulat selon lequel, pour qu'un système de gestion de la performance soit viable, les conditions suivantes doivent être remplies au niveau des organisations :

i) Il existe une culture de gestion de la performance;

ii) Un système de bonne gouvernance est en place;

iii) Il existe des données utiles et fiables, appuyées par une technologie appropriée;

iv) Les procédures sont efficaces;

v) Le personnel est compétent;

d) Il décrit les rôles et responsabilités des hauts responsables, des supérieurs hiérarchiques, du fonctionnaire et des autres acteurs clefs de l'organisation;

e) Il est entendu que le fait de mesurer la performance de chaque fonctionnaire, n'est pas en soi un outil efficace pour améliorer des résultats médiocres ou récompenser de bons résultats, seul un encadrement de qualité permet d'y parvenir;

f) Il faudrait investir dans l'instauration et la promotion d'une culture d'appréciation, avec des pratiques quotidiennes qui inciteraient les fonctionnaires à saluer l'excellence du travail ou du comportement de leurs collègues.

Examen de la question par la Commission

34. Les représentants des organisations et des fédérations de personnel ont généralement adhéré au cadre proposé. La représentante du Réseau Ressources humaines a toutefois estimé qu'un certain nombre d'autres questions devaient être réglées, notamment celle concernant les mesures à prendre lorsque le travail d'un fonctionnaire laisse à désirer. Les représentants de deux organisations ont indiqué que leur système de gestion de la performance avait été récemment amélioré. L'une s'employait à promouvoir un changement de culture institutionnelle en renforçant le dialogue, la communication et l'apprentissage permanent; l'autre avait inscrit un mécanisme de reconnaissance et de récompense du mérite dans son cadre de gestion de la performance, veillant à faire pleinement participer le personnel au processus. Les autres recommandations portaient sur la nécessité de contrôler, sur les plans de la qualité et de la cohérence, la manière dont les spécialistes des ressources humaines mettaient en application les systèmes de gestion de la performance et sur la nécessité d'établir une relation claire entre la performance individuelle et celle de l'organisation. Les membres de la FICSA appuyaient pleinement l'évaluation tous azimuts, notamment l'évaluation par les pairs, ainsi que l'établissement de plans d'amélioration de la performance et l'accompagnement personnalisé en cas de résultats insuffisants.

35. Les représentants de la FICSA et du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) se sont tous deux déclarés préoccupés par le faible pourcentage de participants à l'enquête auprès du personnel et se sont demandé si les données recueillies représentaient vraiment les opinions et les vues de l'ensemble du personnel. En ce qui concerne la question des récompenses pécuniaires, le représentant de la FICSA continuait de penser que des enseignements pouvaient être tirés de l'ancien projet pilote concernant un système de rémunération aux résultats. Il a estimé que l'octroi de récompenses pécuniaires pourrait introduire des inégalités, notamment dans un contexte de maîtrise des coûts. En conclusion, il a souligné la nécessité d'un climat de confiance entre toutes les parties concernées et a jugé nécessaire que la liste de

récompenses non pécuniaires proposée soit revue compte tenu de la diversité des politiques en vigueur dans les organisations et des facteurs culturels.

36. Le représentant du CCASIP a appuyé l'utilisation de systèmes d'évaluation et de notation des fonctionnaires et a estimé que l'existence d'un système d'évaluation et de notation actualisé faciliterait l'établissement d'un lien stratégique entre les plans de travail individuels et la mission de l'organisation.

37. Le représentant du CCASIP a considéré que les éléments du cadre étaient logiques et raisonnables et que l'importance accordée à la bonne gouvernance, à la responsabilisation et à la nécessité pour le personnel d'encadrement d'inspirer le changement était justifiée. Il a par ailleurs souligné la nécessité de promouvoir le dialogue et d'établir des mesures de suivi et d'évaluation de la performance dans le cadre refondu. Adhérant pleinement à l'idée qu'un système de reconnaissance et de récompense du mérite constituait un bon moyen d'améliorer la productivité et le moral du personnel, le représentant du CCASIP a estimé qu'il fallait définir clairement les critères régissant l'octroi de récompenses et de distinctions.

38. Le représentant d'UNISERV a demandé que des directives et des critères plus clairs soient élaborés en vue de déterminer et de reconnaître l'excellence, déclarant qu'il n'était pas en faveur des récompenses pécuniaires.

39. La Commission a d'abord rappelé les 12 principes et les directives connexes concernant l'évaluation et le suivi du comportement professionnel qu'elle avait publiés en 1994. Elle a rappelé également que trois ans plus tard, en 1997, elle avait entrepris un examen approfondi du système. Réfléchissant à certaines des hypothèses qui devraient sous-tendre la gestion de la performance, la Commission a fait observer qu'un programme viable de gestion de la performance devait être intégré à la stratégie de gestion des ressources humaines d'une organisation, laquelle devait elle-même être alignée sur son orientation stratégique d'ensemble. Elle a noté que les principes et les directives restaient pertinents, et avaient été dans la plupart des cas intégrés aux systèmes de gestion de la performance des organisations. Mais elle a constaté aussi que l'application concrète du système avait donné lieu à plus de difficultés, essentiellement parce que les directeurs et les supérieurs hiérarchiques ne voyaient pas bien l'importance et la signification de la gestion de la performance. De l'avis de la Commission, les difficultés à cet égard tenaient plus à la culture d'ensemble de la direction qu'à des défauts des principes et des directives, dont elle a conclu qu'ils n'appelaient pas de révision.

40. À sa soixante-sixième session en 2008, la Commission avait exprimé l'opinion qu'un cadre de gestion de la performance, quelle qu'en soit la conception, serait difficile à mettre en œuvre avec succès dans les organisations appliquant le régime commun, et réaffirmé une fois encore que les principes et les directives de 1994 restaient valables. De plus, il apparaissait que quelque 15 ans après l'adoption des directives sur la gestion de la performance, les organisations rechignaient à appliquer le schéma connexe de reconnaissance et de récompense du mérite, chacune pour ses propres raisons, mais généralement parce que leurs systèmes d'appréciation de la performance n'étaient pas encore assez robustes pour étayer un tel schéma. Le schéma de reconnaissance et de récompense du mérite approuvé en 1994, tel que modifié en 1997, pour les organisations appliquant le régime commun, n'avait pas encore été mis en œuvre par les organisations.

41. Pour ce qui était d'inciter les fonctionnaires à se dépasser, la Commission s'est redite favorable à l'idée de l'apprentissage continu et à la nécessité d'investir dans le perfectionnement du personnel. Pour une organisation, l'apprentissage au long de la vie et l'autoperfectionnement étaient indispensables, et exigeaient qu'on leur consacre des ressources spécifiques. Il a été noté à cet égard que dans l'enquête dont il a été question plus haut, les fonctionnaires avaient dit pour la plupart qu'ils comprenaient les critères utilisés pour évaluer leur performance, qu'ils voyaient clairement le lien existant entre leur travail et les objectifs de l'organisation et qu'ils avaient reçu assez d'informations pour bien s'acquitter de leur travail. Nombre d'entre eux avaient le sentiment de s'épanouir dans leur travail et étaient satisfaits de leur emploi.

42. La Commission a examiné les différentes mesures qu'une organisation pouvait prendre pour inciter et encourager son personnel sans avoir recours à des récompenses pécuniaires. La Commission a pris note de la recommandation du secrétariat selon laquelle la reconnaissance du mérite devrait être directement liée aux valeurs fondamentales de l'organisation, les récompenses pécuniaires ne devant pas toucher plus de 5 % des effectifs et devant être réservées aux fonctionnaires dont la performance est exceptionnelle. Bien qu'ayant en 1997 approuvé l'octroi de primes de rendement à un nombre de fonctionnaires pouvant représenter jusqu'à 30 % des effectifs, dans la mesure où cette proportion suffisait à donner à l'ensemble du personnel le sentiment qu'il était réaliste d'espérer recevoir une telle prime, la Commission a conclu que les récompenses pécuniaires devraient s'inscrire dans une démarche globale visant à modifier les mentalités et en faire prévaloir qui soient réellement adaptées aux principes d'un système moderne de gestion de la performance.

43. La Commission a rappelé qu'à sa soixante-sixième session, en 2008, elle avait prié son secrétariat de publier des directives actualisées régissant l'octroi d'augmentations périodiques de traitement fondées sur le mérite. Il a été souligné qu'avant de mettre au point de nouveaux systèmes de récompense de la performance, il faudrait utiliser davantage les possibilités offertes par le barème des traitements et la structure des rémunérations en vigueur. Le secrétariat a donc été prié de nouveau de réaliser une étude sur l'utilisation des augmentations périodiques de traitement dans les organisations appliquant le régime commun, en vue de reformuler les propositions relatives à la reconnaissance et à la récompense du mérite à soumettre à l'examen de la Commission.

44. Un membre a fait observer que, si le cadre de gestion des ressources humaines mettait l'accent sur la nécessité de reconnaître le mérite et de le récompenser afin d'améliorer la productivité et le moral, il n'accordait pas une attention suffisante aux sanctions à appliquer en cas de résultats insuffisants. De telles sanctions devraient faire partie intégrante de tout système d'évaluation et de gestion de la performance.

45. La Commission a réaffirmé qu'il était impossible, s'il n'y avait pas d'engagement et de direction fermes de la haute direction, de changer la culture d'entreprise – condition *sine qua non* de la mise en œuvre d'un système efficace de gestion de la performance. Elle a rappelé la suggestion qu'elle avait faite lorsque le sujet avait été débattu en 2009, tendant à ce que les organisations où étaient conclus des contrats de performance entre les hauts fonctionnaires et l'autorité à laquelle ils rendaient compte, la pratique soit élargie aux responsables d'un moindre niveau

hiérarchique, afin de renforcer la responsabilisation. La Commission tenait à faire entendre haut et fort que l'élément le plus important, pour faire évoluer les organisations, était la participation active des chefs de secrétariat et des organes directeurs. Il fallait une évolution pour que s'instaure une culture où il soit admis que la gestion du personnel repose sur des systèmes de gestion de la performance. La Commission a estimé que les chefs de secrétariat devraient débattre entre eux de la question de la gestion de la performance et qu'il faudrait donc s'efforcer d'obtenir le concours du Haut Comité sur la gestion pour que la gestion de la performance figure en bonne place à l'ordre du jour du CCS.

Décisions de la Commission

46. La Commission a pris bonne note du travail consacré à l'élaboration des éléments à inclure dans un cadre de gestion de la performance, qu'elle voyait à ce stade comme une œuvre en gestation. Elle a décidé de demander à son secrétariat d'affiner les éléments du cadre et de lui présenter à sa soixante-douzième session un cadre actualisé présenté sous une forme plus accessible et de maniement plus aisé.

47. Elle a décidé en outre de prier son secrétariat de réaliser une nouvelle étude sur l'utilisation des augmentations périodiques de traitement dans les organisations appliquant le régime commun et de lui en rendre compte à sa soixante-douzième session.

C. Indemnité pour frais d'études

1. Examen de la méthode de calcul de l'indemnité

Soixante-dixième session

48. Ainsi qu'elle en avait décidé, la CFPI a étudié trois aspects de la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études, à savoir :

a) Les conditions d'octroi de l'indemnité;

b) Le suivi de l'évolution des frais de scolarité aux fins de l'ajustement de l'indemnité et la liste des établissements d'enseignement représentatifs;

c) Le remboursement des frais de pension et de voyage supplémentaires au titre de l'indemnité pour frais d'études accordé aux fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation.

49. Comme l'a demandé l'Assemblée générale dans sa résolution 63/251 (sect. A.1, par. 2), les résultats de l'étude menée par la Commission sont présentés dans le présent document : les aspects a) et b) sont abordés dans la présente partie, tandis que la question des lieux d'affectation fera l'objet du rapport du Groupe de travail chargé d'examiner la prime de mobilité et de sujétion à la soixante-douzième session.

50. S'agissant des conditions d'octroi de l'indemnité, les critères suivants ont été examinés dans un document établi par le secrétariat de la Commission : a) l'âge minimum requis pour bénéficier de l'indemnité; b) l'âge maximum; et c) le paiement de l'indemnité jusqu'à la fin de l'année scolaire au terme de laquelle l'enfant aura accompli quatre années d'études postsecondaires, et ce, quelle que soit l'année d'obtention du diplôme de premier cycle universitaire.

51. Pour ce qui est du suivi de l'évolution des frais de scolarité, la Commission a : a) examiné différentes méthodes pour suivre l'évolution des frais de scolarité, se fondant soit sur la liste des établissements d'enseignement représentatifs, soit sur l'élément dépenses d'éducation de l'indice des prix à la consommation; b) révisé la liste des établissements en question; et c) revu la méthode employée pour évaluer l'évolution des frais de scolarité.

Examen de la question par la Commission

a) Conditions d'octroi

52. À partir des informations recueillies auprès des organisations par son secrétariat, la CFPI a constaté que les conditions d'octroi de l'indemnité pour frais d'études étaient les mêmes dans toutes les organisations s'agissant de l'âge maximum (25 ans) et du paiement de l'indemnité pendant quatre années d'études postsecondaires. Pour ce qui est de l'âge minimum, dans la plupart des organisations, l'indemnité pouvait être versée soit lorsque l'enfant était âgé de 5 ans ou plus au début de l'année scolaire, soit lorsqu'il atteignait l'âge de 5 ans dans les trois mois qui suivaient le début de l'année scolaire. Cette restriction n'existait toutefois pas dans plusieurs organisations, où l'indemnité était versée dès lors que l'enfant atteignait l'âge de 5 ans à n'importe quel moment de l'année scolaire et qu'il était prouvé qu'il était scolarisé à plein temps.

53. Le Réseau Ressources humaines s'est déclaré favorable à l'alignement de toutes les conditions d'octroi sur les pratiques de la majorité. Le représentant du Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies a fait valoir que l'indemnité devrait être versée à compter du moment où l'enfant entrait à l'école primaire et non à partir d'une date-butoir arbitraire, relevant la discrimination qui pourrait exister entre fonctionnaires dont les enfants avaient été admis dans la même classe primaire. Les membres de la Commission ont néanmoins jugé que la condition d'âge minimum devait être harmonisée. Il a été estimé que la date-butoir de trois mois était raisonnable et assurait la transparence, la cohérence et l'équité du régime d'indemnité sans trop le compliquer.

b) Suivi des frais de scolarité

54. Il a été rappelé que, suivant la méthode actuelle, le suivi de l'évolution des frais de scolarité dans les établissements représentatifs servait à déterminer l'un des deux seuils de déclenchement de l'ajustement du montant de l'indemnité. Si la moyenne des frais de scolarité dans une zone avait augmenté d'au moins 5 % au cours de la période suivant l'évaluation précédente, le premier seuil de déclenchement était atteint et les demandes devaient être examinées. Si au moins 5 % de l'ensemble des demandes et si au moins cinq demandes dépassaient le montant maximum des dépenses autorisées, l'autre seuil de déclenchement était atteint et le montant de l'indemnité devait être ajusté.

55. La Commission a analysé les différents moyens d'évaluer l'évolution des frais de scolarité déterminant le premier seuil de déclenchement, à savoir soit l'utilisation d'établissements d'enseignement représentatifs, soit le recours à l'élément dépenses d'éducation de l'indice des prix à la consommation. Il a été admis que les deux méthodes avaient leurs avantages et leurs inconvénients. En particulier, la première méthode était plus précise, tandis que la seconde était plus simple et demandait

moins de travail car il n'était pas nécessaire de sélectionner et de valider les établissements représentatifs et de suivre l'évolution de leurs différents frais de scolarité. Quant aux inconvénients, le suivi des établissements représentatifs pouvait soulever un problème de circularité, tandis que l'élément dépenses d'éducation de l'indice des prix n'était pas nécessairement le meilleur indicateur dans la mesure où il tenait généralement compte d'éléments sans rapport avec l'indemnité pour frais d'études, tels que les services fournis au niveau de l'enseignement préscolaire, les programmes d'alphabétisation des adultes, l'éducation extrascolaire et le coût des fournitures.

56. Après avoir analysé ces deux méthodes, les membres de la Commission, les organisations et les représentants du personnel ont estimé que le suivi des établissements d'enseignement représentatifs était le meilleur moyen de suivre l'évolution des frais de scolarité. Tous ont admis que, s'il était certes plus simple d'utiliser l'indice des prix à la consommation, il ne fallait cependant pas privilégier la simplicité au détriment de la précision et de la représentativité. Tout en reconnaissant le problème de la circularité, la Commission a estimé que celui-ci ne devrait guère avoir d'incidences compte tenu de la faible proportion que les enfants de fonctionnaires d'organisations appliquant le régime commun représentaient dans le nombre total des inscriptions de la plupart des établissements représentatifs.

57. La Commission a examiné la liste révisée de 56 établissements représentatifs proposée par son secrétariat. Elle a été informée que, lors de l'établissement de cette liste en étroite concertation avec le secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat, le secrétariat de la Commission avait veillé à ce que les établissements accueillant le plus grand nombre d'enfants de fonctionnaires d'organisations du régime commun soient pris en compte et à ce que chaque zone soit bien couverte, en tenant compte non seulement du nombre de demandes mais aussi du nombre d'écoles par zone. Pour affiner le choix des établissements, le secrétariat avait également eu recours aux autres critères approuvés par le groupe de travail de la Commission qui avait examiné la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études en 2007 et 2008. Selon ces critères, ces établissements devaient notamment :

a) Être représentatifs des établissements dans lesquels les expatriés choisissaient d'inscrire leurs enfants;

b) Répondre, sur les plans de la langue, de la culture et du programme d'enseignement, aux besoins particuliers des expatriés employés par les organisations appliquant le régime commun en poste dans le lieu d'affectation;

c) Dispenser un enseignement secondaire complet sanctionné par un baccalauréat international ou un diplôme d'études secondaires équivalent;

d) Être homologués par des organismes reconnus, tels que le Conseil des écoles internationales, l'Association occidentale des écoles et des universités ou British International Schools Worldwide.

58. Le secrétariat du CCS a indiqué qu'il avait collaboré étroitement avec le secrétariat de la Commission à la sélection des établissements d'enseignement représentatifs, mais que, les données sur les frais de scolarité effectifs n'ayant pas encore été recueillies auprès des établissements, certaines questions risquaient de se poser auxquelles le secrétariat de la Commission aurait à répondre.

59. La Commission a approuvé la méthode proposée pour mettre à jour la liste des établissements représentatifs à partir du nombre d'écoles et de demandes par zone mais aussi d'autres facteurs propres aux différents établissements. Elle a également accepté que les établissements d'enseignement postsecondaire soient ajoutés à la liste, la poursuite des études au-delà du secondaire étant devenue la norme chez les enfants des fonctionnaires d'organisations appliquant le régime commun, comme le montraient bien les dernières statistiques sur l'indemnité pour frais d'études. Les représentants de la FICSA et du CCASIP se sont également prononcés en faveur de cette méthode.

60. La procédure relative au franchissement du premier seuil de déclenchement a été revue. Les représentants de la FICSA ont estimé que les frais de scolarité effectifs dans les établissements représentatifs devaient être suivis de manière cumulative au cas où le seuil des 5 % n'était pas atteint au cours d'une période donnée. La Commission a examiné l'hypothèse dans laquelle l'évolution des frais de scolarité restait systématiquement en deçà de la barre des 5 % d'une étude biennale à une autre sur une longue période couvrant plusieurs études. Dans ce cas, même si la progression globale des frais de scolarité était importante, aucun ajustement de l'indemnité n'était possible si l'augmentation n'était pas mesurée de manière cumulative et si le point de référence qui servait de base à la comparaison dans le temps était remis à zéro à chaque étude. Autrement dit, pour prendre un exemple concret, en supposant une progression de 4 % par période biennale, les frais de scolarité dans une zone pourraient, sur une période de 10 ans, enregistrer une hausse de 20 % sans que l'indemnité ne soit ajustée. Les organisations, la FICSA, le CCASIP et la Commission ont admis que ce n'était pas dans cet esprit que la méthode d'ajustement de l'indemnité avait été conçue et ont décidé de préciser que, pour l'application du premier seuil de déclenchement, l'évolution des frais de scolarité devait être mesurée de façon continue depuis la date du dernier ajustement, et ce, même si l'ajustement en question avait été opéré plusieurs études plus tôt. Une fois que l'indemnité était ajustée, un nouveau cycle de suivi s'ouvrait.

61. La Commission a décidé de continuer d'examiner la méthode de calcul et de rechercher d'autres moyens de l'améliorer. L'idée a notamment été émise que la liste actuelle des éléments figurant dans la catégorie des dépenses remboursables devrait être revue dans un proche avenir.

Décision de la Commission

62. La Commission a décidé de :

a) Recommander que l'Assemblée générale, dans le but d'harmoniser les conditions d'octroi de l'indemnité, invite les organisations appliquant le régime commun à adopter les critères suivants :

i) *Âge minimum*. L'enfant fréquente à plein temps un établissement d'enseignement de niveau primaire ou d'un niveau supérieur alors que le fonctionnaire est au service de l'organisation. L'enseignement est considéré comme « primaire » aux fins de la présente condition lorsque l'enfant est âgé de 5 ans ou plus au début de l'année scolaire, ou lorsqu'il atteint l'âge de 5 ans dans les trois mois qui suivent le début de l'année scolaire;

ii) *Âge maximum*. L'indemnité ne peut généralement pas être versée au-delà de l'année scolaire durant laquelle l'enfant atteint l'âge de 25 ans. Si

l'éducation de l'enfant est interrompue pour une durée d'au moins un an pour des raisons de service national, en cas de maladie ou pour toute autre raison impérative, la période ouvrant droit au versement de l'indemnité est prolongée de la durée de la période d'interruption des études. Dans le cas de l'indemnité spéciale pour frais d'études, l'indemnité peut dans des cas exceptionnels être prolongée jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 28 ans;

iii) *Éducation postsecondaire*. L'indemnité peut être versée jusqu'à la fin de l'année scolaire au terme de laquelle l'enfant aura accompli quatre années d'études postsecondaires, même s'il obtient un diplôme au bout de trois ans;

b) Continuer de suivre l'évolution des frais de scolarité dans les établissements d'enseignement représentatifs aux fins de l'ajustement de l'indemnité et approuver la liste révisée des établissements représentatifs proposée à l'annexe II au présent document qui regroupe des établissements d'enseignement primaire, secondaire et postsecondaire;

c) Approuver les critères suivants pour la sélection des établissements représentatifs. Ces derniers doivent :

i) Être représentatifs des établissements dans lesquels les expatriés choisissent d'inscrire leurs enfants;

ii) Répondre, sur les plans de la langue, de la culture et du programme d'enseignement, aux besoins particuliers des expatriés employés par les organisations appliquant le régime commun en poste dans le lieu d'affectation;

iii) Dispenser un enseignement secondaire complet sanctionné par un baccalauréat international ou un diplôme d'études secondaires équivalent;

iv) Être homologués par des organismes reconnus, tels que le Conseil des écoles internationales, l'Association occidentale des écoles et des universités ou British International Schools Worldwide;

d) Adopter le principe de la collecte de données cumulatives sur l'évolution des frais de scolarité depuis la date du dernier ajustement opéré pour la zone, les ajustements étant tous apportés en fonction de l'évolution des coûts et des frais de scolarité.

63. La Commission a également demandé à son secrétariat :

a) De mettre à jour la méthode de calcul actuelle de l'indemnité pour frais d'études, afin de tenir compte de tous les changements qui y ont été apportés, et de la présenter à la Commission à sa soixante-douzième session;

b) De revoir la liste actuelle des éléments figurant dans la catégorie des dépenses remboursables qui doit être examinée en 2011, et de dégager des solutions visant à rationaliser le traitement des demandes.

Soixante et onzième session

64. En présentant ses propositions pour l'ajustement du montant de l'indemnité, le Réseau Ressources humaines a également rencontré une série de problèmes touchant la méthode de calcul qu'il convenait de régler. En particulier, comme indiqué au paragraphe 74 ci-après, le Réseau a utilisé la nouvelle liste d'établissements représentatifs pour suivre l'évolution des frais de scolarité par niveau

d'enseignement, comme le prévoit la méthode modifiée récemment. Il a fait part à la Commission des difficultés rencontrées à cette occasion, qui se présentaient comme suit :

a) Certains établissements universitaires pratiquaient des frais minimes ou la gratuité : par exemple, 127 euros uniquement pour l'Université de la Sorbonne et aucuns frais pour la Stockholm School of Economics;

b) Certaines universités nord-américaines n'avaient pas arrêté de montant annuel car les frais de scolarité étaient facturés à l'unité de valeur;

c) Pour plusieurs universités européennes, les données sur les frais de scolarité n'étaient disponibles que pour les étudiants européens ou les nationaux des pays respectifs, comme à l'Université libre de Bruxelles;

d) Étant donné que l'évolution des frais de scolarité dans l'enseignement supérieur n'avait jamais été suivie et faute de données sur les années antérieures, il était impossible de définir leur variation pour la présente étude.

65. Le Réseau a également proposé que le Commission se penche sur les problèmes méthodologiques suivants :

a) Remboursement de 75 % des paiements ponctuels au titre des dépenses d'équipement, une seule fois par enfant et par affectation;

b) Relèvement du montant de l'indemnité spéciale pour frais d'études (enfants handicapés) pour tenir compte de l'augmentation générale des frais associés à la scolarisation des enfants handicapés.

Examen de la question par la Commission

66. Les représentants du personnel ont appuyé les propositions formulées, notamment celle concernant l'indemnité spéciale pour frais d'études. La FICSA s'est cependant inquiétée des difficultés qu'avait soulevées, selon le Réseau Ressources humaines, l'obtention de données sur les frais de scolarité dans l'enseignement supérieur, ajoutant que cette information était disponible sur les sites Web des établissements universitaires. Elle a fait valoir qu'il importait d'améliorer la collecte de données concernant l'enseignement supérieur compte tenu de l'incidence qu'elle pourrait avoir sur le calcul du plafond des dépenses autorisées dans certains pays.

67. En examinant les deux propositions du Réseau Ressources humaines concernant le paiement ponctuel au titre des dépenses d'équipement et le montant maximum de l'indemnité pour frais d'études (enfants handicapés), la Commission est convenue que, quel qu'en soit le mérite, ces suggestions devaient être étudiées dans le cadre plus large de l'examen de la méthode de calcul, d'une façon globale et cohérente. Elle a d'ailleurs souligné que le groupe de travail chargé d'examiner la méthode et dont la dernière réunion avait eu lieu en 2007 avait effectué un travail considérable, y compris au sujet des enfants handicapés, et que les propositions qu'il avait faites devraient être associées à celles du Réseau, selon qu'il conviendrait.

68. Un membre de la Commission a expressément demandé que le Canada soit exclu de la zone dollars en dehors des États-Unis pour l'examen en cours. Il a contesté les critères retenus pour l'inclusion dans cette zone d'un pays qui

représentait un nombre aussi important de demandes de remboursement (584) alors que des pays où les demandes étaient beaucoup moins nombreuses, comme la Suède (21 demandes), l'Irlande (34 demandes) et le Japon (56 demandes), étaient traités chacun comme une zone distincte. Sur le nombre total de demandes concernant le Canada, 10 % dépassaient le plafond et un tiers concernait des fonctionnaires employés par l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) tandis que les deux autres tiers étaient présentés par des fonctionnaires en poste dans d'autres lieux d'affectation à travers le monde. Un grand nombre des demandes de remboursement (plus de 60 %) concernaient des études dans l'enseignement supérieur. Le fort taux de fréquentation des établissements canadiens pouvait s'expliquer par le fait que le Canada offrait un enseignement de qualité à tous les niveaux dans les deux langues de travail de l'ONU, ce qui justifiait l'inclusion des établissements francophones et anglophones dans la liste des établissements représentatifs lorsque celle-ci serait revue. Pour terminer, le membre de la Commission a souligné que contrairement aux sept autres pays où se trouvait le siège d'une organisation, le Canada était le seul à ne pas être traité comme une zone distincte. D'autres membres de la Commission sont convenus qu'il y avait lieu d'envisager la possibilité d'établir une zone distincte pour le Canada, mais on a fait observer que l'examen en cours concernait le montant de l'indemnité; la modification des zones pour le versement de l'indemnité était une question intéressant la méthode de calcul qu'il serait préférable d'étudier lors du prochain examen de cette dernière.

69. Certains membres de la Commission ont estimé que la méthode incitait les fonctionnaires à dépenser plus – et par conséquent les organisations à payer plus – et que si la Commission continuait à approuver de nouvelles mesures d'exception, celles-ci perdraient tout leur sens. L'examen prévu pour l'exercice biennal 2011-2012 serait l'occasion de revoir certains paramètres de la méthode de calcul.

70. Les débats ont permis de préciser les nouveaux points qu'il convenait d'examiner. Certaines suggestions concernaient la possibilité de réviser les seuils et d'en revoir l'application, d'examiner le mode de détermination des zones, et d'étudier les critères applicables à la prise de mesures d'exception. La Commission a également considéré qu'il fallait revoir les différentes zones en envisageant la possibilité de les regrouper. En outre, la langue d'enseignement devrait être considérée comme un critère important lors du choix des établissements d'enseignement représentatifs. Vu la difficulté d'obtenir des données sur les frais de scolarité dans l'enseignement supérieur, la prise en compte des établissements correspondants devait être réexaminée. Enfin, s'agissant de l'institution de nouvelles mesures d'exception, la Commission a estimé que la méthode posait des problèmes qu'il convenait de régler.

71. Conformément à la décision prise en 2008 de garder à l'étude la question de la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études [A/63/30, par. 47 a)] la Commission a rappelé que bon nombre des recommandations faites par le groupe de travail à sa réunion de 2007 restaient valables et devraient être examinées par le secrétariat en même temps que les propositions formulées à la présente session.

Décisions de la Commission

72. La Commission a prié son secrétariat d'élargir l'examen des différents aspects de la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études auquel il devait procéder en tenant compte des questions suivantes :

a) Les principes régissant le versement d'une indemnité pour frais d'études;

b) La révision de la liste des zones géographiques/monétaires : une zone distincte pourrait être créée pour les grands pays comme le Canada et les pays/zones plus petits comme la Suède et l'Irlande pourraient être regroupés;

c) La liste des dépenses autorisées devrait être simplifiée et harmonisée sur la base des travaux du groupe de travail qui a procédé à la dernière révision du montant de l'indemnité;

d) L'indemnité spéciale pour frais d'études :

i) Outre la liste visée à l'alinéa c), réviser la liste des dépenses autorisées en ce qui concerne les enfants handicapés en prenant également en considération les conclusions auxquelles est parvenu le groupe de travail sur la question à sa dernière réunion, en 2007;

ii) Réviser le plafond de l'indemnité spéciale pour frais d'études compte tenu des coûts associés à l'éducation des enfants handicapés et des quatre options proposées par le Réseau Ressources humaines;

e) Le mode de remboursement des paiements ponctuels au titre des dépenses d'équipement compte tenu de la proposition faite par le Réseau Ressources humaines lors de la présente étude;

f) Lors du calcul du montant de l'indemnité, un examen de la méthode précisant les procédures suivies pour proposer des ajustements du montant, à savoir les seuils, les dépenses et les frais de scolarité, y compris les établissements d'enseignement représentatifs retenus pour déterminer le montant maximum des dépenses ouvrant droit à un remboursement;

g) L'analyse de plusieurs méthodes en vue de déterminer le montant maximum des dépenses ouvrant droit à un remboursement dans la zone dollar hors États-Unis;

h) La révision de la liste des établissements d'enseignement représentatifs sur la base de l'expérience acquise lors de cet examen compte tenu du paragraphe 64;

i) Une révision des critères régissant l'adoption de mesures d'exception, compte tenu de facteurs tels que l'éloignement des établissements d'enseignement du lieu d'affectation et l'existence d'établissements adaptés se trouvant à une distance autorisant une navette quotidienne à partir d'un lieu d'affectation quel qu'il soit.

73. Comme la Commission l'avait demandé à sa soixante-dixième session, le secrétariat actualisera la méthode de calcul du montant de l'indemnité pour frais d'études en tenant compte de toutes les modifications envisagées et la lui présentera à sa soixante-quatorzième session.

2. Révision du montant de l'indemnité

Soixante et onzième session

74. Pour l'examen de ce point, la Commission était saisie de propositions établies par le Réseau Ressources humaines à la lumière de l'analyse des données relatives aux dépenses correspondant à 14 724 demandes de remboursement au titre de l'année scolaire 2008/09 pour les 15 zones monétaires retenues aux fins de l'administration de l'indemnité pour frais d'études. Cette analyse avait été conduite conformément à la méthode approuvée par la Commission en 1992, puis modifiée en 1997 et à sa soixante-dixième session tenue au deuxième trimestre de 2010. Le Réseau appelait aussi l'attention sur un certain nombre de problèmes méthodologiques et proposait des modifications concernant l'indemnité spéciale pour frais d'études et les contributions ponctuelles aux dépenses d'équipement. Ces questions sont examinées dans le présent rapport dans la partie portant sur la révision de la méthode de calcul.

75. En ce qui concerne la révision du montant des prestations, le Réseau Ressources humaines a proposé ce qui suit :

a) Réviser le montant maximum des frais d'études remboursables en fonction du mouvement des dépenses effectives et des frais de scolarité pour toutes les zones à l'exception de l'Allemagne, de la Belgique, de l'Irlande et du Japon;

b) Ajuster le forfait pour frais de pension et le forfait supplémentaire réservé à certains lieux d'affectation à l'exception de l'Irlande et du Japon;

c) Maintenir, appliquer ou supprimer les mesures d'exception dans un certain nombre de lieux d'affectation.

76. Outre les propositions du Réseau Ressources humaines, le représentant du Haut-Commissariat des Nations Unies aux réfugiés (HCR) a proposé que l'on envisage des mesures d'exception pour l'International School of Brussels, la British School of Brussels et le Saint John's College à Bruxelles, où les frais de scolarité dépassaient de beaucoup le plafond fixé par la Commission.

Examen de la question par la Commission

77. Présentant ses propositions, le Réseau Ressources humaines a rappelé qu'une nouvelle liste d'établissements scolaires représentatifs avait été proposée pour suivre l'évolution des montants exprimés en dollars des frais d'études hors des États-Unis. Toutefois, compte tenu des difficultés exposées au paragraphe 64 ci-dessus, le Réseau proposait que les renseignements fournis lors du présent examen soient utilisés comme données de référence aux fins des examens ultérieurs et que la liste d'établissements scolaires soit révisée avant le prochain examen du plafond de l'indemnité pour frais d'études. Pour ce qui est de la proposition formulée par le HCR, le Réseau a fait observer que la Belgique ne répondait pas à l'ensemble des critères de révision périodique.

78. Les représentants du personnel ont appuyé les propositions du Réseau Ressources humaines et souligné en outre l'importance des indemnités pour frais d'études en tant qu'avantages liés à l'expatriation propres à encourager la mobilité, le représentant de la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies déclarant quant à lui que cette prestation faisait partie intégrante des conditions de service et répondait aux objectifs fixés par le Secrétaire général, à savoir

promouvoir la mobilité, assurer la parité des sexes, améliorer la représentation géographique et rajeunir le Secrétariat. Le montant actuel est l'un des éléments qui contribuent à réaliser ces objectifs en termes de ressources humaines et à réduire les vacances de postes sur le terrain. Le représentant du CCASIP a souligné l'importance de l'indemnité pour frais d'études qui encourage la mobilité des fonctionnaires ayant des enfants à charge. L'augmentation constante des frais de scolarité des établissements privés dans le monde ainsi que la participation croissante aux dépenses d'équipement imposent une charge supplémentaire aux fonctionnaires expatriés.

79. En vue de se prononcer sur les propositions du Réseau Ressources humaines, la Commission a examiné à la fois l'évolution des frais de scolarité et le pourcentage de demandes d'indemnité dépassant le montant maximum des dépenses ouvrant droit à un remboursement, et s'est dite préoccupée par la manière dont la méthode de calcul était appliquée, jugeant qu'elle devrait l'être plus strictement. La Commission a cité la méthode de calcul, selon laquelle « le montant de l'ajustement sera décidé en fonction de l'évolution des dépenses effectives et des frais de scolarité », et a souligné qu'il importait de prendre en considération d'autres facteurs, comme les ajustements décidés dans le passé et le nombre total de demandes de remboursement dans la zone considérée. La Commission a décidé dans tous les cas de limiter l'augmentation du pourcentage du plafond à 100 % de l'évolution des frais de scolarité ou à celle nécessaire pour ramener 95 % des cas en deçà de ce plafond, si celui-ci est moins élevé. Elle a estimé que l'examen de certains aspects de la méthode de calcul des indemnités pour frais d'études qui allait être entrepris pourrait aboutir à des modifications de l'actuel découpage des zones, et ne pensait pas que les petites zones comme la Suède devraient être modifiées à l'occasion du présent examen car elles pourraient être regroupées dans une zone différente avec un seuil plus bas. Elle a aussi rappelé que le principe de la collecte de données cumulatives approuvé lors du dernier examen devrait s'appliquer dans le cas de l'Allemagne, qui remplissait de ce fait les conditions requises pour un ajustement du montant des indemnités. En se penchant sur la question du dollar hors des États-Unis, la Commission a estimé qu'il était avisé de se baser sur l'augmentation moyenne du pourcentage du montant maximum des frais d'études remboursables dans d'autres zones géographiques/monétaires, en l'absence de données concrètes sur l'évolution des frais de scolarité.

80. Passant à l'examen des propositions relatives aux frais de pension telles que résumées au paragraphe 75 b) ci-dessus, la Commission s'est déclarée en accord avec elles.

81. Enfin, s'agissant des nouvelles mesures d'exception, la Commission a estimé que le moment ne paraissait pas opportun pour approuver des mesures d'exception supplémentaires compte tenu de la prochaine révision de la méthode. Elle est donc convenue de maintenir les mesures d'exception en vigueur et de supprimer celles concernant la Bulgarie et proposées par le Réseau Ressources humaines. Il serait plus utile d'examiner toutes les autres propositions visées au paragraphe 74 ci-dessus dans le cadre de l'examen de la méthode. En conclusion, il a été demandé aux organisations de garder à l'esprit la raison d'être des indemnités : celles-ci n'avaient pas pour but de rembourser intégralement les frais de scolarité, mais d'aider les membres du personnel expatriés à pourvoir à l'éducation de leurs enfants.

82. La Commission a noté que les incidences financières de la révision des plafonds de l'indemnité pour frais d'études étaient estimées à 2 820 000 dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

Décisions de la Commission

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

a) En Allemagne, en Autriche, au Danemark, en Espagne, aux États-Unis, en France, en Italie, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord, en Suisse et dans la zone dollar hors États-Unis, le plafond des dépenses remboursables et le montant maximal de l'indemnité pour frais d'études devraient être fixés comme indiqué dans le tableau 1 de l'annexe III au présent rapport;

b) Le plafond des dépenses remboursables et le montant maximal de l'indemnité pour frais d'études devraient rester inchangés en Belgique, en Irlande, au Japon et en Suède, comme indiqué dans le tableau 2 de l'annexe III au présent rapport;

c) En Allemagne, en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Espagne, aux États-Unis, en France, en Italie, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Suède, en Suisse et dans la zone dollar hors États-Unis, les forfaits normaux pour frais de pension considérés en liaison avec les plafonds des dépenses remboursables et le forfait supplémentaire pour frais de pension, qui s'ajoute au montant maximal de l'indemnité pour frais d'études et est payable aux fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation, devraient être révisés comme indiqué au tableau 3 de l'annexe III au présent rapport;

d) En Irlande et au Japon, les montants forfaitaires normaux et supplémentaires payables au titre des frais de pension devraient être maintenus à leur niveau actuel, comme indiqué au tableau 4 de l'annexe III au présent document;

e) Les mesures d'exception pour la Chine, la Fédération de Russie, la Hongrie, l'Indonésie et la Roumanie, ainsi que pour huit établissements scolaires en France, devraient être maintenues;

f) Les mesures d'exception pour la Bulgarie devraient être supprimées;

g) Toutes les mesures susmentionnées devraient être applicables à compter de l'année scolaire en cours le 1er janvier 2011;

h) Concernant les autres propositions, la Commission est convenue de reporter ses décisions et a demandé à son secrétariat de les considérer toutes ensemble aux fins de la prochaine révision de la méthode de calcul.

D. Révision du montant de la rémunération considérée aux fins de la pension

84. Dans sa résolution 51/217 du 18 décembre 1996, l'Assemblée générale a prié la Commission, agissant en coopération étroite avec le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, d'entreprendre en 2002 de nouvelles révisions complètes des méthodes à suivre pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et des

fonctionnaires de rang supérieur ainsi que des agents des services généraux et des catégories apparentées, et pour ajuster la rémunération considérée aux fins de la pension entre deux révisions complètes, et de lui présenter ses recommandations à sa cinquante-septième session. Après plusieurs reports en 2002, 2004 et 2005, dus au fait que le régime des traitements et indemnités faisait encore l'objet d'un examen qui pouvait avoir des incidences sur la rémunération considérée aux fins de la pension, ce point a été inscrit au programme de travail de la Commission pour 2010-2011.

85. La Commission a analysé les informations de base se rapportant à l'examen, les points devant être examinés et un projet de modalités d'organisation des travaux à cet effet. La liste initiale a été examinée à la cinquante-septième session du Comité mixte. Un point, l'application à rebours de l'indice spécial, proposé à l'origine par le Comité mixte, a été abandonné et un autre, les pensions modestes, a été ajouté. Le Comité mixte a estimé qu'il n'était pas nécessaire de procéder à une comparaison actuarielle des régimes de pension des Nations Unies et de l'Administration fédérale des États-Unis et n'a pas jugé utile d'effectuer une comparaison de la charge supportée par l'employeur. Elle a proposé par contre d'analyser les régimes de pension similaires d'autres organisations internationales ainsi que d'autres régimes nationaux de retraite. Le Comité a approuvé le projet de modalités d'organisation des travaux qui proposait, notamment, que les documents à l'examen feraient d'abord l'objet d'une discussion lors de la soixante-douzième session de la Commission qui se tiendra du 21 mars au 1er avril 2011, et à laquelle assisterait un représentant du Comité mixte; des travaux supplémentaires seraient menés et un rapport final serait examiné à la cinquante-huitième session du Comité mixte avant d'être présenté à la Commission à sa soixante-treizième session en juillet 2011 pour approbation définitive. Un rapport conjoint de la Commission et du Comité mixte serait ensuite soumis à l'Assemblée générale. Les questions ci-après ont été soumises à la Commission pour approbation :

Questions proposées par le secrétariat de la CFPI :

a) Barème commun des contributions du personnel;

b) Taux de remplacement du revenu;

c) Comparaison actuarielle des régimes de pension des Nations Unies et de l'Administration fédérale des États-Unis;

d) Comparaison du coût des régimes de pension des Nations Unies et de l'Administration fédérale des États-Unis;

Questions proposées par le Comité mixte :

a) Élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension;

b) Double imposition;

c) Incidence d'une forte dévaluation de la monnaie locale et/ou d'un fort taux d'inflation;

d) Pensions modestes.

Examen par la Commission

86. Le Réseau Ressources humaines s'est félicité de l'examen, faisant remarquer qu'il était attendu depuis longtemps. Il s'est également félicité de l'exposé oral faisant le point des résultats des discussions du Comité mixte. Le Réseau a approuvé les questions proposées pour examen, en particulier celles concernant les taux de remplacement du revenu et la double imposition. Il attendait avec intérêt le rapport établi conjointement par les secrétariats de la CFPI et de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies à sa soixante-douzième session en 2011.

87. Intervenant au nom des trois associations du personnel, le représentant de la FICSA a également déclaré que l'examen était particulièrement important pour les fonctionnaires, notamment si l'on tient compte de l'intérêt croissant pour d'autres questions relatives au régime, tel que l'âge de la retraite et l'incidence sur la viabilité de la Caisse à long terme. Elles ne jugeaient pas utiles de procéder à une comparaison actuarielle ou du coût entre les régimes de pension des Nations Unies et de l'Administration fédérale des États-Unis car les régimes sont très différents. Elles ont par contre soutenu la proposition du Comité mixte tendant à procéder à des comparaisons avec d'autres régimes de pension similaires, en mettant notamment l'accent sur les taux de remplacement du revenu. Même s'ils soutenaient l'ensemble des questions inscrites sur la liste, les représentants du personnel n'étaient pas favorables au projet de modalités d'organisation des travaux faisant valoir qu'il ne comprenait pas de mécanisme de consultation avec ces organisations avant l'examen du rapport pendant le premier trimestre de 2011. Étant donné l'importance du sujet et son intérêt pour les conditions générales d'emploi, ils ont demandé à la Commission d'accepter que les associations du personnel collaborent avec le secrétariat de la CFPI lors de l'examen afin de transmettre les observations formulées par le personnel sur les questions à l'examen, si nécessaire, par vidéo ou téléconférences ou autre moyen approprié avant la soixante-douzième session.

88. La Commission appuyait toutes les questions sauf la comparaison actuarielle du régime de pension de l'Administration fédérale des États-Unis et des Nations Unies, estimant qu'une telle comparaison aurait peu d'intérêt car les deux régimes sont fondamentalement différents. En conséquence, certains membres ont estimé qu'une comparaison du coût pour l'employeur pourrait constituer une approche acceptable.

89. S'agissant de la proposition tendant à comparer d'autres régimes de pension internationaux et nationaux avec celui des Nations Unies, la Commission a déclaré que ce n'était pas envisageable étant donné que l'Administration fédérale des États-Unis était la fonction publique de référence.

90. Pour ce qui est des autres questions inscrites sur la liste, la Commission a conclu qu'il était important de réviser la durée moyenne de service des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ainsi que des agents des services généraux et catégories apparentées afin de déterminer s'il était nécessaire d'ajuster les taux de remplacement du revenu. Les Membres ont constaté que la question de la double imposition reposait en grande partie sur un malentendu qui pourrait être dissipé si le rôle des impôts était expliqué et précisé dans le cadre du régime des pensions des Nations Unies. La révision des pensions modestes a recueilli un vif soutien tout comme la question de l'incidence d'une forte dévaluation de la monnaie locale et/ou d'un fort taux d'inflation. Certains membres ont noté que l'élément n'ouvrant pas droit à pension s'agissant des agents des services généraux et des

catégories apparentées était révisé dans le cadre de l'examen de la méthode d'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux et que par conséquent il serait utile de tenir compte des recommandations qui y étaient formulées.

91. Par ailleurs, certains membres de la Commission considéraient que l'examen était plutôt d'ordre technique et que les secrétariats de la CFPI et de la Caisse des pensions devaient se charger des travaux préparatoires comme suggéré dans une note du secrétariat de la CFPI, alors que d'autres estimaient qu'un groupe de travail formel comprenant des membres de la Commission et des associations du personnel devrait être créé à cet effet. Toutefois, il a été fait remarquer que lors du dernier examen d'ensemble en 1996, les modalités d'organisation des travaux étaient similaires, c'est-à-dire que les documents établis par les deux secrétariats étaient examinés par le Comité mixte et la Commission. Cette dernière appuyait par conséquent les modalités d'organisation des travaux telles que proposées dans la note du secrétariat.

Décision de la Commission

92. La Commission a décidé que les questions ci-après devraient être examinées :

a) Barème commun des contributions du personnel;

b) Taux de remplacement du revenu;

c) Comparaison du coût des régimes de pension des Nations Unies et de l'Administration fédérale des États-Unis;

d) Double imposition;

e) Élément n'ouvrant pas droit à pension;

f) Incidence d'une forte dévaluation de la monnaie locale et/ou d'un fort taux d'inflation;

g) Pensions modestes.

En outre, la Commission a décidé :

a) D'approuver le calendrier des travaux tel qu'il figure au paragraphe 85;

b) Que les secrétariats de la Caisse des pensions et de la CFPI se réuniraient de manière informelle et en tant que de besoin pour achever l'examen conformément aux modalités d'organisation des travaux proposées dans le document. Les recommandations seront présentées à la Commission à sa soixante-douzième session, qui se tiendra du 21 mars au 1er avril 2011.

E. Versements à la cessation de service : indemnité de licenciement

93. La Commission a examiné la question de l'application de l'indemnité de licenciement pour répondre à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 64/231 (sect. B.1, par. 3). L'Assemblée et la Commission s'étant toutes deux prononcées récemment en faveur du barème actuel des indemnités de

licenciement[3], la Commission a centré son examen sur l'application dans la pratique du programme. Une étude des cessations de service a été faite, en vue notamment d'aider l'Assemblée à évaluer la situation et de tâcher de répondre aux préoccupations que quelques délégations avaient exprimées à propos de cas d'abus possible du système.

94. Cette étude a été faite à partir de données recueillies par le secrétariat de la CFPI auprès des organisations appliquant le régime commun, qui couvraient la période de trois ans 2007-2009. Treize organisations[4], employant quelque 70 000 personnes, ont communiqué des données et ont été retenues dans l'analyse. La figure et le tableau 1 de l'annexe IV offrent un aperçu général des données fournies sur les cessations de service. Le tableau 2 de l'annexe IV concerne les cas de versement de l'indemnité de licenciement, par nombre d'années de service accompli et par période de service restant à courir. Si elle le souhaite, de plus amples précisions peuvent être données à l'Assemblée générale.

Examen par la Commission

95. Le Réseau Ressources humaines a pris note des données très complètes sur les indemnités de licenciement ainsi que de leur analyse, en exprimant l'espoir qu'avec les résultats de la présente analyse, l'Assemblée générale serait en mesure d'achever son examen des versements à la cessation de service, y compris la question d'une indemnité de départ, dont elle avait différé l'étude en 2009. Les trois associations du personnel étaient d'accord pour considérer qu'à en juger par l'analyse des données il n'y avait pas eu de recours abusif au dispositif des indemnités de licenciement.

96. En réponse à l'observation formulée par le Réseau concernant les versements à la cessation de service, un membre de la Commission a estimé que la question ne devrait pas être renvoyée à l'Assemblée. Le moment n'était pas opportun, étant donné la situation économique actuelle dans les États Membres ainsi que des niveaux généralement élevés des prestations composant la rémunération des employés du système commun des Nations Unies. En outre, ce membre considérait que tout nouvel examen des versements à la cessation de service devrait se faire dans un contexte plus large couvrant le traitement et les indemnités dans leur ensemble.

97. La Commission a noté que, dans les cas où l'indemnité de licenciement était fonction de la durée du service accompli, c'est-à-dire tous ceux où il s'agissait d'engagements continus ou d'engagements de durée déterminée avec plus de cinq années de service cumulées, le nombre des cessations de service demeurait faible et restait stable pour les deux catégories d'engagement, à quelques variations mineures près et avec un nombre total de cas diminuant à mesure que la durée du service

---

[3] Voir résolution 63/271, par. 3; et A/64/30 et Corr.2, par. 59 a).

[4] Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Agence internationale de l'énergie atomique, Organisation internationale du Travail, Organisation des Nations Unies, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, Fonds des Nations Unies pour la population, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Bureau des Nations Unies pour les services aux projets, Programme alimentaire mondial, Organisation mondiale de la propriété intellectuelle et Organisation météorologique mondiale. Pour l'Organisation mondiale du tourisme et l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, bien qu'ils aient répondu, soit il n'y avait aucun cas à signaler, soit les données fournies étaient incomplètes.

accompli augmentait. Il en était ainsi, en particulier, pour tous les fonctionnaires ayant au moins 10 années de service, indépendamment du type d'engagement.

98. Dans les cas où l'indemnité était fonction de la durée de la période de service restant à accomplir, à savoir les fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée et ayant accompli un maximum de cinq années de service, le nombre des cessations était d'autant plus faible que la durée de cette période était plus longue, tout en demeurant faible en valeur absolue (entre un et neuf cas sur la période de trois ans). La seule exception à cette tendance générale était le nombre des départs de fonctionnaires ayant encore un à deux mois de service à accomplir, qui se montait au total à 40 pour les trois années. L'ONU a confirmé que la majorité de ces cas (24) concernaient la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo ou le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie, par suite de la réduction de leur activité en 2008 et 2009. À ce propos, il a été indiqué que, de par leur nature même, les opérations de maintien de la paix des Nations Unies devaient intervenir dans le cadre de mandats plus brefs et moins prévisibles que le reste du système et devaient souvent se contracter ou s'interrompre en vertu d'une décision du Conseil de sécurité.

99. Un membre a souligné que des abus avaient pu se produire lorsque des fonctionnaires ayant des contrats à durée déterminée étaient partis peu avant le terme de leur service, mais avant l'expiration de leur contrat. Sur 234 licenciements amiables de fonctionnaires titulaires d'un engagement déterminé inclus dans l'analyse du tableau 2 de l'annexe IV, 95, soit 41 %, sont intervenus dans les trois derniers mois de l'expiration du contrat. Dans ce groupe de 95 personnes, 57, soit 60 %, avaient moins de cinq années de service et ont reçu une indemnité de licenciement d'un montant minimum équivalant à six semaines du traitement de base net, alors que 38 fonctionnaires soit 40 % qui avaient six ans ou plus de service ont reçu une indemnité d'un montant équivalant au minimum à trois mois et au maximum à 12 mois du traitement de base. Dans le cas d'un départ deux semaines avant l'expiration du contrat, l'indemnité de licenciement pouvait atteindre 12 mois du traitement de base. Les organisations n'avaient pas fait preuve d'efficacité par rapport aux coûts car elles auraient pu retenir le fonctionnaire jusqu'à l'expiration de son contrat et ne verser aucune indemnité de licenciement. Selon ce membre de la Commission, cet avantage avaient été mal défini et apparemment il y avait des abus. À cet égard, il estimait qu'à l'occasion de la prochaine révision de l'indemnité de licenciement, le régime devrait prévoir l'indemnisation du fonctionnaire pour la durée restant à courir de son contrat, plutôt que pour la durée de service accompli, en cas de résiliation avant terme du contrat.

100. Aux yeux de la majorité des membres de la Commission, cependant, les données communiquées par les organisations et les tendances dégagées de leur analyse ne paraissaient pas suggérer la moindre application abusive de l'indemnité de licenciement. L'arrangement était peu utilisé, et les tendances des cessations de service apparaissaient dictées par les besoins opérationnels des organisations, notamment ceux des missions de maintien de la paix, et non par le désir de maximiser les montants versés.

Décision de la Commission

101. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale que :

a) Elle avait examiné quelque 1 200 cas de versement de l'indemnité de licenciement de la part des organisations appliquant le régime commun durant la période de trois ans 2007-2009;

b) L'indemnité de licenciement était peu pratiquée, puisqu'elle intéressait 1 % à peu près de l'effectif total des administrateurs et des agents des services généraux et à peu près 14 % du nombre total de cessations de service;

c) Il y avait certes quelques fluctuations du nombre des indemnités de licenciement selon les organisations et les types d'engagement, mais l'analyse des données disponibles ne laissait supposer aucun cas d'application abusive du dispositif, et il paraissait que les tendances générales d'évolution des cessations de service assorties du versement d'une indemnité de licenciement procédaient des besoins opérationnels des organisations.

F. Point sur les arrangements contractuels (y compris les engagements pour une durée limitée)

102. Conformément à l'article 15 de son statut, la Commission a examiné la question des engagements dès 1979. Elle s'est attachée à définir les conditions d'emploi des fonctionnaires de carrière et des autres catégories de personnel en fonction des besoins des organisations qui appliquent le régime commun, et à examiner les types d'engagements de plus en plus nombreux auxquels celles-ci avaient recours en vue d'en réduire le nombre. La Commission considère que les régimes contractuels sont au cœur même du régime des traitements et indemnités et constituent un élément décisif des mesures prises par les organisations appliquant le régime commun pour recruter et conserver du personnel hautement qualifié.

103. À sa cinquante-septième session, en juillet 2003, la Commission a examiné des propositions concernant l'instauration d'un schéma directeur pour les régimes contractuels définissant trois types d'engagements, qui énoncerait les grandes orientations à suivre par les organisations appliquant le régime commun. Après avoir longuement examiné la question, elle a décidé que trois catégories d'engagements – les engagements continus ou de durée indéfinie, les engagements de durée déterminée et les engagements temporaires – permettraient de répondre de manière satisfaisante aux besoins des organisations. En 2005, elle a adopté un cadre général régissant les régimes contractuels pour les organisations du système commun et une série de principes pour chaque catégorie, qui figure dans le rapport de la Commission à l'Assemblée générale pour l'année 2005 (A/60/30 et Corr.1, annexe IV). Ce cadre général a été examiné en 2006 par l'Assemblée, laquelle a pris note avec satisfaction des travaux de la Commission dans sa résolution 61/239.

104. À sa soixante-deuxième session (mars 2006), la Commission a examiné un rapport intitulé « Recrutement du personnel des missions : examen de la question du passage d'un type de contrat à un autre ». La Commission a prié son secrétariat de passer en revue tous les types d'engagements utilisés ainsi que les prestations liées à ces engagements dans les organisations du système des Nations Unies appliquant le régime commun, y compris les engagements de durée limitée qui relèvent de la série 300 du Règlement du personnel.

105. Conformément à la demande de la Commission, le secrétariat lui a présenté, à sa soixante-dixième session, un document qui fait le point de l'application du

schéma directeur de la CFPI pour les régimes contractuels dans les organisations appliquant le régime commun ainsi que des différents types d'engagements utilisés dans ces organisations et récapitule les faits nouveaux concernant la réforme des régimes contractuels dans certaines organisations. Il examine également la situation des engagements de durée limitée dans les organisations appliquant le régime commun. Les données présentées ont été recueillies au moyen d'un questionnaire d'enquête qui a été adressé à toutes les organisations appliquant le régime commun et auquel les 23 ont répondu.

106. Ce document représentait la première actualisation des données relatives au régime contractuel depuis l'approbation du schéma directeur de la CFPI en 2005. En juillet 2009, 12 organisations sur 23 (52 %) avaient appliqué ce schéma directeur[5]. Au cours des cinq dernières années, 13 organisations appliquant le régime commun ont introduit des changements dans leurs politiques contractuelles. D'autres organisations envisagent de réexaminer leurs politiques contractuelles dans un avenir proche.

107. En juillet 2009, les engagements de durée limitée faisaient toujours partie du schéma directeur de la CFPI en tant que régime contractuel relevant des engagements temporaires. À sa soixante-quatrième session, la Commission a recommandé à l'Assemblée que les engagements de durée limitée relevant de la série 300 du Règlement du personnel soient progressivement remplacés dans les lieux d'affectation famille non autorisée par des contrats à durée déterminée au sens du schéma directeur. En juillet 2009, sept organisations appliquant le régime commun employaient du personnel dans le cadre d'engagements de durée limitée. Six d'entre elles étaient toutefois en train de supprimer progressivement ces contrats. Seule l'UNESCO n'avait pas encore décidé d'en faire de même, tout en reconnaissant le problème qu'ils posent.

Examen par la Commission

108. Le Réseau Ressources humaines a pris note du point sur la situation des régimes contractuels et s'est dit quelque peu préoccupé par les données figurant dans les annexes au rapport. Le Réseau a suggéré d'y inclure un glossaire des termes utilisés pour s'assurer que tout le monde emploie la même terminologie.

109. Le représentant de la FAFI a relevé le taux très élevé de réponses au questionnaire que le secrétariat de la Commission avait adressé aux organisations. Toutefois, il s'est dit déçu devant le faible taux d'application (52 %) du schéma directeur de la CFPI et a demandé des éclaircissements sur l'interprétation de ces données, s'agissant plus particulièrement des organisations qui ont éprouvé, de manière répétée, des difficultés à appliquer ce schéma. La FAFI a souligné la nécessité d'harmoniser les avantages accordés au personnel temporaire, notamment en matière de congés pour les contrats de durée supérieure à un mois. Le représentant de la FAFI a aussi déclaré que le recours abusif aux engagements de durée limitée pourrait également avoir des répercussions sur les politiques des organisations en matière de prévention et de traitement du VIH, dans la mesure où les détenteurs de contrats de courte durée qui sont séropositifs s'abstiennent

[5] ONU, PNUD, FNUAP, Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, HCR, UNICEF, CCI, FAO, UNESCO, UPU, UIT et FIDA.

apparemment de suivre un traitement de peur que la divulgation de leur état de santé ne conduise au non-renouvellement de leur contrat.

110. Le représentant du CCISUA s'est félicité de ce que le contrat de travail soit placé au « cœur » du système de rémunération mais a estimé que la question des employés « non membres du personnel » aurait des répercussions sur le fonctionnement de ce système. Beaucoup avaient demandé plus de précisions quant au recours « exceptionnel » sur le long terme à des nominations temporaires. Le CCISUA a suivi les discussions sur les régimes contractuels au sein du Comité de coordination entre l'administration et le personnel, dont les membres ont consacré beaucoup de temps et d'énergie à la recherche d'une solution pratique. Les membres du CCISUA déploraient certes l'absence d'accord au sein du Comité mais demeuraient attachés au principe selon lequel les contrats à caractère continu couvriraient sur un pied d'égalité tout le personnel remplissant les conditions requises. Le CCISUA a contesté l'idée que la Commission puisse être appelée à réitérer son attachement aux principes et directives régissant le recours aux engagements de durée limitée alors que ces engagements ne concordaient pas avec son schéma directeur.

111. La Commission a constaté avec satisfaction que toutes les organisations appliquant le régime commun avaient répondu au questionnaire de l'enquête effectuée par son secrétariat. Elle s'est également réjouie de voir que plus de 50 % des organisations avaient déjà appliqué son schéma directeur pour les régimes contractuels. Les informations sur les faits nouveaux en matière de réforme des engagements contractuels dans certaines organisations donnaient une idée des efforts faits par ces dernières pour appliquer le schéma directeur de la CFPI.

112. En ce qui concerne la réforme du régime contractuel à l'ONU, le représentant de l'Organisation a informé la Commission que les modifications apportées au Règlement du personnel avaient été appliquées avec succès pour l'ONU et ses fonds, programmes et institutions spécialisées, avec effet au 1er juillet 2009. Il subsistait certes quelques problèmes concernant les contrats temporaires de 11 mois mais, de manière générale, la transition pour le personnel hors Siège s'est faite normalement. Dans le cadre de ce nouveau régime contractuel, les nominations à durée déterminée ont une durée maximum d'un an. Toutes les conversions, y compris pour les catégories relevant des anciennes séries 200 et 300, se sont effectuées par l'intermédiaire de comités d'examen. L'engagement continu n'avait pas encore été appliqué, l'Assemblée générale ayant émis des doutes sur la portée des critères proposés pour les conversions, dont le critère de cinq années de service dans le cadre de nominations à durée déterminée accompagnées de bons résultats professionnels. Les États Membres ont en effet estimé que les critères proposés étaient trop larges et qu'en conséquence les contrats d'un plus grand nombre d'agents seraient convertis en engagements continus.

113. La Commission a rappelé qu'à sa soixante-quatrième session, elle avait décidé de remplacer progressivement les engagements de durée limitée dans les lieux d'affectation famille non autorisée par des contrats à durée déterminée. Étant donné que la compétence du groupe de travail se limitait aux lieux d'affectation famille non autorisée et que sa recommandation à la Commission se limitait par conséquent aux fonctionnaires recrutés sur des engagements de durée limitée dans ces lieux d'affectation, la décision de la Commission d'éliminer progressivement les engagements de durée limitée ne pouvait être à l'époque étendue au-delà des lieux

d'affectation famille non autorisée. Dans le contexte d'un recours plus large aux engagements de durée limitée, la Commission était d'avis que ce type d'engagement ne répondait plus aux besoins des organisations. Par ailleurs, il y avait des variations notables de la rémunération de fonctionnaires se trouvant dans des situations similaires. La rémunération proposée dans le cadre de ces contrats n'était pas comparable à celle proposée pour d'autres types de contrats dans les organisations appliquant le régime commun. Il en résultait des inégalités entre fonctionnaires travaillant côte à côte dans le même lieu d'affectation, ainsi que des effets préjudiciables au moral du personnel. En conséquence, la Commission a décidé de supprimer les engagements de durée limitée de son schéma directeur pour les régimes contractuels.

Décision de la Commission

114. La Commission a décidé :

a) De supprimer de son schéma directeur pour les régimes contractuels la référence à un contrat de durée limitée à quatre ans maximum et de réviser le schéma directeur en conséquence, tel que présenté à l'annexe V, avec effet au 1er janvier 2011;

b) De prier les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies de supprimer les engagements de durée limitée de leur régime contractuel et, pour ce faire, de ne plus octroyer de tels contrats après le 31 décembre 2010;

c) D'inviter le Secrétariat de l'ONU à informer la Commission à sa soixante et onzième session des propositions révisées du Secrétaire général relatives à l'introduction du schéma directeur contractuel, s'agissant en particulier des modalités d'octroi des contrats continus.

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

A. Barème des traitements de base minima

115. Le barème des traitements de base minima a été institué, avec effet au 1er juillet 1990, par l'Assemblée générale à la section I.H de sa résolution 44/198. Il a été établi par référence au barème général (General Schedule) des traitements de la fonction publique de référence à Washington. Il est ajusté périodiquement en comparant le traitement net des fonctionnaires de l'ONU, au point médian du barème (échelon VI de la classe P-4, montant applicable aux fonctionnaires ayant des charges de famille), au traitement des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis aux classes équivalentes (échelon VI des classes GS-13 et GS-14, avec des coefficients de pondération de 33 % et 67 %, respectivement).

116. La Commission a été informée qu'au 1er janvier 2010 le montant brut des traitements prévus par le barème général de la fonction publique de référence avait été relevé de 1,5 %. Associée aux modifications du régime fiscal constatées au niveau fédéral à Washington, en Virginie et dans le Maryland, ce relèvement s'est traduit par une hausse de 1,37 % des traitements nets par rapport à 2009.

117. Bien qu'elle n'influe généralement pas sur les coûts salariaux, cette méthode peut cependant avoir une incidence financière dans les lieux d'affectation où l'indemnité de poste est trop faible pour qu'on puisse en soustraire l'équivalent de la majoration des traitements de base. Pour 2011 toutefois, ce cas de figure ne devrait se présenter dans aucun lieu d'affectation et le relèvement du barème des traitements ne devrait donc avoir aucune incidence financière à ce titre. Étant donné que le montant des versements à la cessation de service reste lié au barème des traitements de base minima, l'augmentation des traitements de base minima a eu les incidences financières ci-après :

(En dollars des États-Unis)

a)	Lieux d'affectation où l'indemnité de poste est insuffisante pour compenser la majoration du barème des traitements de base minima	0
b)	Versements à la cessation de service	673 000
	Montant annuel total des incidences financières	**673 000**

Examen par la Commission

118. Le Réseau Ressources humaines et les représentants de la FICSA, du CCASIP et d'UNISERV se sont dits favorables à la proposition d'ajustement du barème des traitements de base minima.

119. La Commission a observé que du fait de l'augmentation de 1,5 % des traitements bruts du barème général de la fonction publique de référence qui a pris effet au 1er janvier 2010, associée aux modifications du régime fiscal, les traitements des fonctionnaires des classes GS-13/GS-14 étaient de 1,37 % supérieurs à ceux du barème actuel des traitements minima. Elle a rappelé que, pour que le barème des

traitements de base minima du régime commun reste aligné sur le barème général de la fonction publique de référence, le relèvement proposé serait effectué par la méthode habituelle consistant à incorporer aux traitements le nombre de points d'ajustement correspondant à une majoration de 1,37 %, avec prise d'effet au 1er janvier 2011. La Commission a pris acte des incidences financières de l'ajustement proposé, dont le montant à l'échelle du système est estimé à 673 000 dollars.

Décision de la Commission

120. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de relever de 1,37 % le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, avec effet au 1er janvier 2011, conformément aux procédures de consolidation habituelles qui consistent à incorporer aux traitements de base des points d'ajustement, c'est-à-dire à augmenter les traitements de base tout en réduisant dans la même proportion le nombre de points d'ajustement. Le nouveau barème des traitements de base minima résultant de cet ajustement figure à l'annexe VI du présent rapport.

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

121. En application du mandat permanent que lui a donné l'Assemblée générale, la CFPI a poursuivi son examen du rapport entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des emplois comparables à Washington. À cette fin, la Commission suit, année après année, l'évolution de la rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies, de celle des fonctionnaires occupant des postes comparables dans l'Administration fédérale des États-Unis, et de tout autre élément ayant une incidence sur cette comparaison, notamment les taux d'imposition appliqués pour le calcul des traitements nets des fonctionnaires de la fonction publique de référence et l'écart de coût de la vie entre New York et Washington.

122. La Commission a été informée qu'en ce qui concernait l'année civile 2010, compte tenu à la fois du relèvement général de la rémunération de base et de l'ajustement en fonction des conditions locales, la majoration totale pour les fonctionnaires de l'Administration fédérale en poste dans la région de Washington a été de 2,42 % au 1er janvier 2010. Pour ce qui est des autres régimes de rémunération pris en considération dans le calcul de la marge, les augmentations ont varié entre 1,5 et 2,5 %.

123. Les éléments ci-après ont également été pris en considération dans la comparaison :

a) La révision des fourchettes de l'impôt fédéral sur le revenu, qui a entraîné une légère diminution de l'impôt sur le revenu versé par l'ensemble des contribuables de l'agglomération de Washington;

b) Un coefficient d'ajustement de 63,5, qui devrait demeurer stable au cours de 2010. Il s'applique au niveau actuel du traitement net de base, qui est entré en vigueur le 1er janvier 2010;

c) La nouvelle grille d'équivalences de classe entre l'Administration fédérale des États-Unis et le régime commun des Nations Unies qui a été approuvée par la Commission à la session actuelle (voir par. 131 à 139);

d) La révision du coefficient d'ajustement applicable à New York, qui est estimée à 112,7.

124. Compte tenu de ces facteurs, la marge a été estimée à 13,3 % pour 2010, la valeur moyenne au cours des cinq dernières années (2006 à 2010) s'établissant à 14 %.

Examen par la Commission

125. Le Réseau Ressources humaines et les représentants de la FICSA, du CCASIP et d'UNISERV ont pris note de la valeur estimative de la marge pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2010. Ils ont de nouveau dit être préoccupés par le fait que la valeur moyenne sur cinq ans était restée inférieure ces cinq dernières années à la valeur médiane souhaitable, soit 15 %.

126. La Commission a été informée que les nouvelles équivalences de classe découlant de la dernière étude menée par le secrétariat, équivalences qu'elle a approuvées à sa session actuelle, avaient été incorporées dans le calcul de la marge. Elle a noté qu'après application de la méthode approuvée, la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies aux classes P-1 à D-2 à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington était estimée à 13,3 % pendant la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2010.

127. La Commission a également rappelé que l'Assemblée générale avait réaffirmé à plusieurs reprises que la fourchette de 10 à 20 % fixée pour la marge demeurait applicable, étant entendu que, sur une certaine durée, la marge devrait être proche du point médian souhaitable de 15 %.

128. Certains membres de la Commission se sont dits préoccupés par des aspects de la méthode utilisée pour le calcul de la marge, à savoir la pondération de la moyenne de la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis et ont estimé que ces questions devraient être examinées dans le cadre du prochain examen qui serait consacré à la méthode de calcul de la marge.

Décision de la Commission

129. La Commission a décidé de faire savoir à l'Assemblée générale que la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et celle des fonctionnaires occupant des postes comparables de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington était estimée à 13,3 % pour l'année 2010. Elle a également décidé d'appeler l'attention de l'Assemblée sur le fait que la valeur moyenne de la marge pour les cinq dernières années (2006-2010) était estimée à 14 %, soit en deçà du

point médian souhaitable de 15 %. On trouvera des renseignements détaillés sur le calcul de la marge à l'annexe VII du présent rapport.

130. La Commission a décidé que son secrétariat devrait commencer ses travaux sur l'examen de la méthode de calcul de la marge entre les rémunérations nettes en 2011 et lui faire rapport sur ses conclusions à sa soixante-quinzième session.

C. Établissement d'équivalences de classe entre le système des Nations Unies et celui de l'Administration fédérale des États-Unis

131. La Commission a examiné, comme elle le fait périodiquement, une étude actualisée des équivalences de classe avec le système de référence actuel, à savoir l'Administration fédérale des États-Unis. L'établissement et la validation des équivalences de classe entre le système des Nations Unies et celui de la fonction publique de référence est une composante essentielle du calcul de la marge entre les rémunérations nettes; la Commission y procède tous les cinq ans. Des difficultés d'accès aux données ont empêché d'effectuer une étude complète en 2005. La dernière étude complète est donc celle de 2000.

132. L'étude de cette année a porté sur environ 500 définitions d'emploi correspondant aux groupes professionnels les plus nombreux des organisations appliquant le régime commun, et sur des postes du barème général (General Schedule) de l'Administration fédérale et d'autres régimes de rémunération spéciaux.

133. La Commission a examiné les résultats de l'étude et de l'opération de validation effectuée en collaboration avec les agents chargés du classement des emplois dans l'Administration fédérale. Elle a également étudié les valeurs obtenues pour la marge entre les rémunérations nettes après incorporation des résultats de l'étude et noté que la marge révisée obtenue en incorporant les résultats de l'étude actuelle dans le calcul de la marge entre les rémunérations nettes s'établirait à 13,3 % pour l'année civile 2010, alors que celle fondée sur les équivalences de classe existantes était de 12,7 %.

Examen par la Commission

134. Le Réseau Ressources humaines était satisfait que l'étude ait été réalisée, après un hiatus de 10 ans. Il était inquiet des difficultés auxquelles elle a donné lieu. Le sentiment était que les difficultés rencontrées pour obtenir les données étaient le signal d'un défaut fondamental de la méthodologie. Le Réseau a donc demandé à la Commission de réfléchir à sa méthodologie pour les études à venir.

135. La FICSA a pris acte des difficultés croissantes rencontrées dans la collecte de données en vue de l'étude des équivalences de classe, observant certaines similitudes avec d'autres enquêtes de référence réalisées par le secrétariat pour les catégories de fonctionnaires recrutés localement. La légère augmentation de la marge entre les rémunérations nettes (de 12,7 % à 13,3 %) a été notée. La FICSA a toutefois manifesté sa déception de constater que la marge restait encore inférieure à la valeur souhaitée de 15 %. Tout en acceptant les résultats de l'étude, elle a appelé l'attention sur les recommandations concernant les études futures, et suggéré de faire réaliser de nouvelles analyses. Le représentant était d'avis que la

recommandation d'utiliser un échantillon moins important d'emplois, sans compromettre la fiabilité globale des équivalences obtenues, devrait être analysée de manière plus approfondie.

136. Le CCASIP a demandé que la Commission s'intéresse à la question de la capacité et du désir de l'Administration fédérale de communiquer les données voulues pour l'étude. UNISERV s'est inquiété du degré d'accord entre les spécialistes du classement des emplois des Nations Unies et ceux de l'Administration fédérale des États-Unis pour l'opération de validation, et s'est demandé s'il y avait eu des conséquences pour certains groupes professionnels précis. Le représentant d'UNISERV a fait observer par ailleurs que pour la collecte des données, les difficultés étaient analogues à celles que l'on rencontrait pour les enquêtes sur les conditions d'emploi des agents des services généraux. Il a préconisé la simplification de la méthodologie. Revenant sur les difficultés rencontrées pour obtenir les données nécessaires à l'étude, il a estimé qu'en réduisant le nombre des emplois de référence, on pourrait peut-être accroître à l'avenir la valeur de l'étude.

137. La Commission a jugé que même si l'étude de 2010 avait bien été réalisée, des difficultés persistaient. L'absence de filières de communication officielles entre le secrétariat de la CFPI et les représentants de la fonction publique de référence a été perçue comme constituant un obstacle majeur. On a réaffirmé la nécessité de trouver des mécanismes plus simples pour sélectionner l'échantillon d'emplois. La Commission a rappelé qu'elle avait demandé à son secrétariat de rechercher d'autres méthodes que celle de la comparaison d'emploi à emploi actuellement en vigueur, et de mesurer l'impact de la périodicité des études d'équivalences sur le calcul de la marge, afin de déterminer une meilleure périodicité pour ces comparaisons. Elle a réfléchi dans ce contexte à une recommandation tendant à collecter des données sur un nombre plus restreint d'emplois, sur une base annuelle et à l'aide des avis de vacance de poste affichés sur le site Web de la fonction publique de référence. Il a été également recommandé de déterminer les équivalences par une analyse de régression non linéaire ce qui permettrait d'utiliser des échantillons plus restreints, avec des données collectées auprès d'organismes moins nombreux de la fonction publique de référence, tout en continuant d'obtenir des résultats probants. Après avoir tenu compte de ces recommandations, la Commission a décidé de prier le Comité consultatif pour les questions d'ajustement (CCPQA) d'examiner ces approches et de faire rapport sur la validité statistique des approches recommandées.

138. La Commission a prié instamment son secrétariat de continuer à analyser et à tester diverses approches en vue de simplifier le présent processus. Un membre a proposé de déterminer des points de référence pour les groupes professionnels les plus nombreux des différentes classes du système des Nations Unies, et de prier les fonctionnaires concernés de l'Administration fédérale des États-Unis d'évaluer, à titre de mesure ponctuelle, ces points de référence par rapport aux normes américaines. Cette approche permettrait d'établir une équivalence de classe de référence. Pour procéder ensuite à une nouvelle comparaison, on demanderait aux États-Unis si de nouvelles normes ont été publiées pour les catégories d'emplois intéressant l'Organisation des Nations Unies; si aucune nouvelle norme n'a été publiée, il ne sera procédé à aucun changement dans les équivalences de classe. Il faudrait procéder sans tarder au travail d'analyse nécessaire à cette fin, sans attendre le début du prochain cycle quinquennal.

Décisions de la Commission

139. La Commission a décidé :

a) D'approuver et d'accepter les résultats de la nouvelle étude des équivalences de classe;

b) De demander au CCPQA de se pencher sur les méthodes statistiques recommandées dans le rapport pour déterminer si elles conviennent pour établir les équivalences de classe et calculer la marge entre les rémunérations nettes, et de lui en rendre compte à sa soixante-douzième session;

c) De demander à son secrétariat d'étudier la méthode qui sert à déterminer les équivalences de classe avec la fonction publique de référence en vue de la simplifier;

d) De faire savoir à l'Assemblée générale qu'elle avait procédé, dans le cadre de ses études périodiques, à une nouvelle étude des équivalences de classe.

D. Examen de la répartition par sexe des effectifs des organisations appliquant le système commun

140. En 1995, l'Assemblée a demandé que la parité hommes-femmes soit instaurée au niveau des postes de direction et, en 1996, elle a stipulé que cette parité devait être atteinte à tous les niveaux de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur avant 2000. Elle a ensuite réaffirmé l'objectif de parité totale en 1998 et en 2005. Conformément au mandat qu'elle a reçu de l'Assemblée, la CFPI examine périodiquement la situation des femmes dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Elle a procédé à l'examen de la question en 1985, 1993, 1998, 2004, 2006 et 2008.

141. À sa soixante-septième session (juillet 2008), la Commission s'est déclarée profondément préoccupée par le fait que la parité hommes-femmes, notamment aux postes de classe et de rang supérieurs, n'était toujours pas atteinte et que les progrès réalisés étaient négligeables. Elle s'est également déclarée déçue par le fait que de nombreuses organisations n'avaient pas donné suite à ses recommandations antérieures. Elle a instamment prié les organisations qui ne l'avaient pas encore fait de désigner un coordonnateur de haut niveau pour les questions d'égalité des sexes et de le charger de piloter l'élaboration des plans et stratégies nécessaires pour parvenir à la parité, notamment dans le cadre des mesures prises pour disposer d'un personnel dynamique et pour planifier la relève à la suite des départs à la retraite, de se fixer des objectifs réalistes à atteindre chaque année en matière d'égalité des sexes et de faire le point chaque année des progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs. De plus, la Commission a engagé les organisations à inscrire, dans les rapports d'évaluation du comportement professionnel concernant le personnel d'encadrement, la réalisation des objectifs fixés en matière d'égalité des sexes, et à axer leurs efforts sur l'adoption de stratégies propres à assurer le maintien en fonctions des femmes occupant des postes intermédiaires de la catégorie des administrateurs. La Commission a demandé aux organisations d'envisager, en tant que mesure spéciale jusqu'à ce que l'objectif de parité soit atteint à tous les niveaux, d'accorder aux organes chargés d'examiner les nominations et les promotions le pouvoir d'annuler une décision lorsqu'un homme qualifié est sélectionné à la place d'une femme ayant les mêmes qualifications. En outre, la Commission a pris

l'initiative d'instituer la mise en place systématique d'entretiens de départ obligatoires et a donc demandé à son secrétariat d'élaborer, en collaboration avec des représentants des organisations et du personnel, un questionnaire à cet effet, devant être utilisé par tous les organismes qui appliquent le système commun. La Commission a également prié son secrétariat d'étudier la possibilité de constituer un fichier interorganisations de femmes qualifiées qui serait mis à la disposition des organisations appliquant le régime commun, et à continuer de suivre, tous les deux ans, les progrès enregistrés en matière de parité, et de lui présenter, à sa soixante et onzième session, un rapport sur la question, qui décrirait notamment l'état de l'application de ses recommandations (A/63/30, par. 109).

142. À sa soixante-huitième session (mars-avril 2009), la Commission a examiné les rapports faisant le point des travaux relatifs à l'établissement d'un fichier interorganisations de femmes qualifiées et des progrès obtenus dans l'élaboration d'un questionnaire bien structuré aux fins de l'entretien de départ. La Commission a décidé d'abandonner l'idée d'un fichier interorganisations de femmes qualifiées, l'expérience ayant montré qu'un tel dispositif était coûteux et peu efficace dans la pratique, mais de recommander aux organisations d'étudier diverses autres stratégies pour parvenir à la parité (A/64/30 et Corr.2, par. 88).

143. S'agissant du questionnaire relatif à l'entretien de départ, la Commission a décidé de prier son secrétariat de travailler en étroite collaboration avec le secrétariat du CCS et avec les représentants du personnel pour mettre définitivement au point un questionnaire type qui serait appliqué à titre expérimental dans l'ensemble du système des Nations Unies et pour définir le mécanisme central de collecte de données. Suite à la demande de la Commission, le Réseau Ressources humaines a approuvé un questionnaire type, que le secrétariat du CCS a adressé le 30 avril 2009 aux directeurs des ressources humaines de toutes les organisations en vue d'être appliqué à partir du 1er juillet 2009. À sa soixante-dixième session, le Réseau a soumis à la Commission un rapport sur l'application du questionnaire de départ dans les organismes des Nations Unies.

144. Dans sa résolution 63/251, l'Assemblée générale a jugé décevant que les progrès accomplis en ce qui concerne la représentation des femmes au sein des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies soient restés insuffisants et, en particulier, que les femmes soient nettement sous-représentées aux échelons supérieurs. Prenant note des décisions de la Commission figurant dans son rapport annuel de 2008 (A/63/30, par. 109), elle l'a invitée à continuer de suivre les progrès accomplis vers la réalisation de l'équilibre entre les sexes, y compris, si elle le jugeait opportun, sous l'angle de la représentation géographique, et à formuler des recommandations concernant les mesures concrètes qui devraient être prises pour améliorer la représentation des femmes au sein des organisations appliquant le régime commun.

145. Dans sa résolution 64/231, l'Assemblée générale s'est félicitée de la décision de la Commission (A/64/30 et Corr.2, par. 88) tendant à encourager les organisations appliquant le régime commun à promouvoir et appliquer des méthodes novatrices, notamment des initiatives de communication, pour attirer, valoriser et fidéliser les femmes et les hommes les plus compétents, tout en continuant à juger décevants les progrès accomplis en ce qui concerne la représentation des femmes au sein des organisations appliquant le régime commun. Elle a également demandé à la Commission d'examiner les mesures prises par les organisations appliquant le

régime commun pour mettre en œuvre le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et de lui présenter ses conclusions, selon qu'il conviendrait.

146. Le rapport présenté par le secrétariat à sa soixante-et-onzième session fournit des données statistiques sur la composition, le recrutement, la promotion et la cessation de service par sexe et par catégorie de postes, ainsi que sur la répartition des effectifs par sexe, et par région. L'étude portait également sur les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des organismes appliquant le régime commun qui sont recrutés sur le plan international pour un an ou plus, pendant le cycle de suivi allant du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2008. Il contient en outre une analyse des politiques de recrutement, de promotion et de fidélisation tenant compte du rôle spécifique des femmes (notamment celles qui visent à concilier vie professionnelle et vie privée), de sensibilisation à la question de l'égalité des sexes (politiques sur le harcèlement, entre autres) et de mécanismes de suivi et de responsabilisation, afin de créer un milieu de travail propice à la parité. Le présent rapport, qui a été établi sur la base des renseignements communiqués par les organisations, fournit aussi des informations à jour sur les objectifs, les coordonnateurs ou centres de coordination et les groupes de femmes qui figuraient dans le rapport précédent.

147. Dans l'ensemble, ce pourcentage est passé de 38,8 % en décembre 2006 à 39,4 % en décembre 2008, soit une augmentation de 0,6 % sur une période de deux ans, ou de 0,3 % en croissance annuelle. Au 31 décembre 2008, à la classe D-1 et aux postes de classe et de rang supérieurs, les femmes représentaient 27,9 % de l'ensemble des effectifs, contre 25,8 % en 2006, soit une augmentation globale de 2,1 % au cours de la période biennale. L'évolution générale pour ce qui est de la représentation des femmes par catégories de postes depuis 1996 indique que le pourcentage de femmes occupant des postes soumis au principe de la répartition géographique progresse davantage que celui des femmes occupant des postes qui n'y sont pas soumis, tendance qui se maintient au fil des ans. L'analyse de la représentation des femmes selon les régions montre que les femmes d'Europe occidentale et d'Amérique du Nord constituent plus de la moitié de l'effectif féminin occupant des postes d'administrateur (55,8 %), la proportion d'administratrices originaires des autres régions prises ensemble (Afrique, Asie, Europe orientale, Amérique latine et Caraïbes) n'étant que de 44,2 %.

Examen par la Commission

148. Le Réseau Ressources humaines a pris note des progrès modestes accomplis dans la réalisation de l'objectif de la parité des sexes pour toutes les catégories de personnel. Il a toutefois reconnu la nécessité pour toutes les organisations appliquant le régime commun de poursuivre leurs efforts et s'est engagé à partager les meilleures pratiques entre ces dernières.

149. Les représentants des trois associations de personnel, à savoir la FICSA, le CCASIP et UNISERV ont noté avec consternation que même si en 1995 il avait été convenu que l'objectif d'une représentation équilibrée des sexes, notamment aux niveaux les plus élevés, devait être réalisé d'ici à 2000, décision qui avait été par la suite réaffirmée, 10 ans plus tard, celui-ci était loin d'être atteint et les progrès accomplis étaient infimes voire inexistants. La FICSA a engagé instamment les organisations à donner suite aux recommandations antérieures de la CFPI, notamment en exigeant des responsables qu'ils rendent compte des progrès

accomplis dans la réalisation des objectifs fixés en matière d'égalité des sexes et l'amélioration de l'organisation des carrières pour les administratrices de rang intermédiaire. S'agissant de la répartition géographique, le CCASIP a mis en avant la persistance d'un déséquilibre régional. Les femmes originaires des États d'Europe occidentale et d'Amérique du Nord représentaient le plus fort pourcentage dans les organisations du système commun des Nations Unies, alors que la proportion de femmes originaires des pays d'Afrique, d'Asie, d'Amérique latine et des Caraïbes diminuait. UNISERV a fait remarquer que l'adoption de politiques favorables aux femmes était une chose mais que leur application en était manifestement une autre, et a souligné la nécessité d'une approche coordonnée et harmonisée pour élaborer des mesures à long terme afin d'attirer et de retenir des femmes et des hommes compétents. En outre, les trois associations estimaient que l'Organisation des Nations Unies pourrait réellement devenir un employeur de choix si elle encourageait une culture d'entreprise où la parité entre les sexes et la diversité instaureraient un environnement de travail stimulant et où les femmes et les hommes exerceraient les mêmes responsabilités et seraient également appréciés.

150. La Commission s'est félicitée du document établi par son secrétariat qui fournissait des informations et des analyses utiles. En examinant les informations, elle s'est dite déçue par les maigres progrès accomplis s'agissant de la représentation des femmes au sein des organisations, en particulier aux postes D-1 et de classe et de rang supérieurs. Enfin, elle a souligné qu'il était primordial d'obtenir la participation des femmes à la prise de décisions, en particulier au niveau des cadres, avant de pouvoir espérer obtenir une amélioration concrète de la situation des femmes. Néanmoins, certains membres de la Commission ont indiqué que des progrès avaient été faits et qu'il convenait d'en prendre note. La Commission a constaté avec inquiétude que les organisations n'avaient pas donné suite à ses recommandations antérieures figurant dans ses rapports annuels de 2006, 2008 et 2009.

151. S'agissant de la représentation régionale des femmes, la tendance correspond à celle observée au cours des années précédentes. Ces chiffres montrent une fois encore qu'il faut intégrer dans le recrutement des éléments de diversité tels que l'équilibre géographique, et qu'il faut par ailleurs procéder à une analyse plus approfondie des schémas de recrutement et de cessation de service des femmes par région d'origine.

152. Pour ce qui est des politiques et mesures visant à réaliser la parité des sexes, la Commission a estimé que le nombre de celles déjà en place paraissait suffisant. La difficulté consiste à les appliquer de manière efficace afin d'obtenir le résultat escompté. À cet égard, des mécanismes de responsabilisation solides, crédibles et de nature à renforcer la politique de parité sont indispensables pour une bonne mise en œuvre. De l'avis de la Commission, le cycle d'examen de deux ans était peut-être trop court pour suivre l'évolution et observer les progrès accomplis au niveau de la représentation des femmes ainsi que de l'incidence des politiques mises en œuvre à leur intention. Par conséquent, la Commission a décidé de suivre les progrès accomplis vers la réalisation de l'équilibre entre les sexes dans les organisations appliquant le régime commun tous les quatre ans au lieu de tous les deux ans comme c'est le cas actuellement.

153. Dans l'ensemble, la Commission estimait qu'il était temps d'élaborer de véritables plans d'action, y compris des mesures spéciales réalisables, en vue

d'instaurer un équilibre entre les sexes dans les organisations appliquant le régime commun. Elle convenait toutefois que ces mesures spéciales ne devaient pas être appliquées au détriment du professionnalisme et des compétences du personnel. Par ailleurs, ces mesures spéciales pourraient être appliquées conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 et à l'Article 8 de la Charte des Nations Unies, pour éliminer les obstacles qui empêchent d'attirer, de recruter et de retenir des femmes qualifiées. Certains membres ont insisté sur la nécessité d'une approche globale équitable de l'équilibre entre les sexes et estimé que toute mesure devrait garantir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes.

154. Elle a noté que d'autres organismes étaient aussi chargés d'assurer le suivi et de rendre compte de la situation des femmes dans les organisations appliquant le régime commun. Elle a souligné l'importance de la coordination avec d'autres organismes afin d'accroître l'efficacité en matière de collecte des données et de partage d'informations, et de ne pas multiplier inutilement les efforts afin de réduire au mieux le temps et les coûts inhérents à la réalisation des enquêtes et analyses ultérieures nécessaires. En conséquence, la Commission a prié son secrétariat de se concerter avec ces organisations dans le cadre du suivi de la répartition par sexe des effectifs dans les organisations appliquant le régime commun ainsi que de l'établissement de rapports.

Décision de la Commission

155. La Commission a décidé de :

a) Se déclarer préoccupée par le fait que la parité hommes-femmes, notamment aux postes D-1 et de classe et de rang supérieurs, n'était toujours pas atteinte, et que les progrès réalisés étaient négligeables;

b) Noter avec consternation que de nombreuses organisations n'avaient pas donné suite à ses recommandations antérieures;

c) Rappeler les recommandations qu'elle a formulées dans ses précédents rapports (A/61/30, A/63/30 et A/64/30 et corr.2);

d) Prier instamment les organisations de mettre en œuvre les politiques et mesures visant à assurer l'équilibre entre les sexes, y compris ses recommandations antérieures et d'effectuer un suivi régulier de leur application;

e) Demander instamment aux organisations d'inclure dans leurs mesures et politiques de parité des éléments de diversité tels que l'équilibre géographique;

f) Prier les organisations d'exiger des responsables qu'ils rendent compte des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs fixés en matière d'égalité des sexes en faisant figurer de tels objectifs dans leur rapport annuel d'évaluation du comportement professionnel;

g) Prier son secrétariat de coordonner le suivi de la répartition par sexe des effectifs ainsi que l'établissement de rapports avec d'autres organisations appliquant le régime commun et d'examiner la possibilité de créer une base de données commune en vue de collectes futures;

h) À l'avenir, suivre tous les quatre ans les progrès accomplis dans l'instauration de l'équilibre entre les sexes dans les organisations appliquant le

régime commun, et prier son secrétariat de faire rapport sur cette question à sa soixante-dix-neuvième session en 2014.

E. Examen du montant de l'indemnité pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge

156. Dans le cadre de son examen biennal des prestations familiales payables aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, la Commission a revu le montant de l'indemnité pour enfant à charge et de l'indemnité pour personne indirectement à charge. Selon la méthode révisée approuvée par elle à sa soixante-sixième session, le montant forfaitaire en dollars des États-Unis de l'indemnité pour enfant à charge a été mis à jour compte tenu des modifications apportées depuis le dernier examen de la question (2008) aux régimes fiscaux et à la législation régissant les prestations sociales dans les pays où se trouvent les huit villes sièges. Le montant forfaitaire révisé de l'indemnité pour enfant à charge, soit 2 929 dollars, a été calculé sur la base des prestations similaires payables à un salarié dont la rémunération est égale au traitement de référence (échelon VI de la classe P-4) dans chacune des huit villes sièges, les données étant pondérées en fonction de l'effectif des fonctionnaires des Nations Unies en poste dans chaque ville. Le montant révisé de l'indemnité pour personne indirectement à charge, fixé à 35 % de celui de l'indemnité pour enfant à charge, est de 1 025 dollars des États-Unis. Ces montants forfaitaires, une fois convertis en monnaie locale au taux de change opérationnel de l'ONU applicable pour le mois de leur promulgation, resteront inchangés jusqu'au prochain examen biennal.

157. La Commission était aussi saisie d'informations concernant l'application des mesures transitoires approuvées par elle à sa soixante-sixième session. Les mesures ont pout objet de protéger les intérêts des fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation où l'application pure et simple de la nouvelle méthode de calcul aurait eu pour effet de faire baisser le montant des indemnités considérées.

Examen par la Commission

158. Le Réseau ressources humaines pour la coordination s'est montré favorable aux propositions de révision du montant de l'indemnité pour enfant à charge et de l'indemnité pour personne indirectement à charge Son représentant a pris note des informations communiquées à la Commission au sujet de l'application des mesures transitoires dans les lieux d'affectation concernés. Les représentants de la FAFI, du CCASIP et d'UNISERV se sont aussi déclarés favorables aux propositions de révision. La FAFI a également souligné la nécessité de prévoir des mesures transitoires. Compte tenu de la promulgation relativement récente de la méthode de calcul d'un montant forfaitaire en dollars des États-Unis, elle a insisté sur la nécessité d'évaluer l'incidence des fluctuations des taux de change au niveau local.

159. La Commission a examiné en détail les modifications des régimes fiscaux et de la législation sociale concernant les prestations familiales intervenues depuis la dernière révision dans les pays où se trouvent les huit villes sièges. Elle a noté que l'examen du montant des indemnités auquel elle était en train de procéder était le second depuis sa décision de revoir la méthode de calcul de ces prestations de manière à la rationaliser et à la simplifier. Elle a été informée que la méthode

révisée s'était avérée répondre aux attentes, et que le secrétariat continuerait d'en suive l'application et d'en rendre compte à la Commission selon qu'il conviendrait.

160. La Commission a tenu à souligner que les mesures transitoires approuvées lors de la dernière révision de la méthode de calcul des indemnités avaient pour objet de permettre l'abandon progressif de la formule antérieure et de limiter les réductions d'indemnité que l'introduction de la nouvelle méthode pourrait entraîner dans certains lieux d'affectation. À cet égard, elle a rappelé que les mesures transitoires, qui n'étaient plus appliquées que dans un petit nombre de lieux d'affectation, seraient complètement abandonnées à compter du 1er janvier 2013. Il était prévu qu'au 1er janvier 2011, seuls les fonctionnaires en poste au Japon et en Suisse continueraient de remplir les conditions requises pour bénéficier des mesures transitoires. La Commission a tenu aussi à réaffirmer que sa décision de maintenir inchangés jusqu'au prochain examen biennal les montants en monnaie locale obtenus en convertissant le montant forfaitaire des deux indemnités selon le taux de change opérationnel applicable à la date d'entrée en vigueur des taux révisés était un moyen efficace de limiter dans une large mesure l'incidence de la fluctuation des taux de change sur les indemnités.

161. Les incidences financières des montants révisés des indemnités étaient estimées à 3,9 millions de dollars par an.

Décisions de la Commission

162. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale les mesures suivantes avec effet au 1er janvier 2011 :

a) Fixer à 2 929 dollars des États-Unis le montant annuel d'indemnité pour enfant à charge et à 5 858 dollars celui de l'indemnité pour enfant handicapé;

b) Fixer à 1 025 dollars des États-Unis le montant annuel de l'indemnité pour personnes indirectement à charge;

c) Convertir en monnaie locale les montants en dollars des États-Unis tels que fixés aux alinéas a) et b) ci-dessus, en appliquant le taux de change opérationnel de l'ONU applicable à la date d'entrée en vigueur desdits montants, et ne pas modifier les taux ainsi obtenus jusqu'au prochain examen biennal de la question;

d) À titre de mesures transitoires, pour les lieux d'affectation où les montants forfaitaires révisés, à leur date d'entrée en vigueur, seraient inférieurs aux montants forfaitaires actuels, faire bénéficier les fonctionnaires qui remplissent actuellement les conditions requises pour percevoir une prestation d'une majoration du montant forfaitaire révisé égale à 50 % de la différence entre celui-ci et le montant antérieur;

e) Déduire du montant des indemnités pour charges de famille payables à un fonctionnaire toute prestation familiale qu'il perçoit directement de source nationale.

F. Questions relatives à l'indemnité de poste
Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-deuxième session

163. Comme le prévoit l'article 11 de son statut, la Commission de la fonction publique internationale a étudié le fonctionnement du système des ajustements et, dans ce contexte, examiné le rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-deuxième session. En particulier, la Commission a examiné les principales conclusions et recommandations du Comité consultatif concernant les aspects méthodologiques de la série d'enquêtes sur le coût de la vie de 2010, notamment la liste des articles et des spécifications; les formulaires révisés de collecte de données; les procédures d'établissement de nouveaux coefficients de pondération communs; les procédures et directives applicables au relevé des prix dans les villes sièges et à Washington; et le bilan de l'application, à titre expérimental, de la nouvelle méthode de mesure du coût de la vie reposant sur des comparaisons de prix en temps réel avec New York et du nouveau panier de pays pour le calcul de l'indice des dépenses non locales; Les recommandations du Comité consultatif portaient également sur les modifications qui pourraient être apportées aux cycles de révision du classement des lieux d'affectation du groupe I aux fins des ajustements, et sur le raccourcissement du cycle des enquêtes.

Examen par la Commission

164. Les représentants du Réseau Ressources humaines et des fédérations de fonctionnaires ont confirmé que le secrétariat de la Commission les avait déjà informés des aspects méthodologiques et pratiques des préparatifs des enquêtes initiales sur le coût de la vie qui seront menées dans les villes sièges et à Washington, et en particulier de la nécessité d'une forte participation des fonctionnaires. Ils ont remercié le secrétariat des stratégies qu'il avait proposées pour collecter des données précises et complètes, permettant de définir des indices d'ajustement représentatifs du coût de la vie dans tous les lieux d'affectation des administrateurs relevant du régime commun. Ils se sont engagés à coopérer activement avec le secrétariat de la Commission afin d'assurer une forte participation des fonctionnaires à la prochaine série d'enquêtes. Ils ont soutenu sans réserve les propositions du Comité consultatif en faveur de la création de comités locaux chargés des enquêtes et de la mise en œuvre d'incitations non pécuniaires destinées à stimuler la participation des fonctionnaires.

165. Lorsqu'ils ont examiné la liste des articles et des spécifications qui serait utilisée dans la série d'enquêtes de 2010, certains membres de la Commission se sont demandé si les données sur les prix pouvaient être obtenues d'autres sources. Le secrétariat a expliqué que les listes des articles et spécifications constituées par différents organismes pour mesurer le coût de la vie risquaient de ne pas être uniformes et qu'il serait donc difficile de les comparer comme le préconisait la méthode adoptée. De plus, les comparaisons faites par différents organismes donnaient des résultats divergents, car elles se fondaient invariablement sur des méthodes et des paniers de biens et de services différents. Néanmoins, d'après les directives en vigueur approuvées par la Commission, le secrétariat pouvait utiliser les prix fournis par la base de données d'EUROSTAT, le cas échéant, pour compléter les données de sa propre base.

166. Les membres de la Commission ont noté que le Comité consultatif jugeait les formulaires révisés de collecte de données nettement meilleurs que ceux qui étaient utilisés pour la série d'enquêtes en cours et, en particulier, que les questionnaires sur les dépenses étaient plus courts, plus simples et plus conviviaux. La Commission a aussi pris note des recommandations formulées par le Comité consultatif concernant le bilan de la mise à l'essai des deux améliorations à la méthode de mesure du coût de la vie dont il avait déjà préconisé l'application pour les enquêtes de 2010, à savoir les comparaisons de prix en temps réel avec New York et l'utilisation d'un nouveau panier de pays pour le calcul de l'indice des dépenses non locales. La Commission a également pris note du calendrier des enquêtes initiales prévues dans les villes sièges et à Washington, et des propositions de modifications des directives et procédures applicables au relevé des prix dans ces villes sièges, à savoir l'utilisation d'Internet comme source de données sur les prix et l'inclusion de marques de produits biologiques pour tous les articles de la catégorie des aliments et des boissons.

167. Lors de l'examen des procédures proposées pour établir les coefficients de pondération communs en vue de la série d'enquêtes de 2010, les membres de la Commission ont souligné qu'il importait d'assurer une forte participation des fonctionnaires aux enquêtes initiales, car celles-ci permettaient d'établir les coefficients de pondération des dépenses qui seraient utilisés pour calculer l'indice d'ajustement de la série d'enquêtes de 2010. Cette forte participation était d'autant plus cruciale qu'il n'était plus question d'actualiser les coefficients des séries des enquêtes précédentes. Certains membres de la Commission ont soutenu sans réserve l'idée de recourir à des incitations non pécuniaires pour encourager les fonctionnaires à participer aux enquêtes. Ils ont cités des exemples d'enquêtes nationales sur les ménages où des incitations pécuniaires avaient été utilisées, ajoutant que ces incitations devaient être appuyées par une campagne dynamique de promotion ou de publicité destinée à stimuler la participation des fonctionnaires. D'autres membres de la Commission se sont dits préoccupés par le fait que ces incitations créeraient un précédent et ont exprimé des doutes quant à leur efficacité pour ce qui est d'améliorer le taux de participation aux enquêtes. Ils ont suggéré d'utiliser des données externes, au lieu des réponses des fonctionnaires aux enquêtes sur les dépenses des ménages, pour calculer les coefficients de pondération communs. Les représentants des organisations et des fédérations de fonctionnaires ont répété qu'ils pensaient que les incitations non pécuniaires entraîneraient une plus forte participation des fonctionnaires aux enquêtes.

168. S'agissant des modifications proposées aux principes directeurs régissant le système des ajustements, la Commission a approuvé la recommandation du Comité consultatif en faveur du maintien à cinq ans de la durée des séries d'enquêtes, étant donné qu'une réduction à trois ans aurait de lourdes incidences financières et opérationnelles. Elle a également prié le secrétariat de continuer d'étudier la possibilité de réviser le mode de calcul de l'indice d'ajustement des lieux d'affectation du groupe I en utilisant les données sur les prix de New York constamment actualisées à l'aide de l'indice des prix à la consommation publié par le Bureau of Labor Statistics des États-Unis. S'agissant de la synchronisation des cycles de révision du classement de tous les lieux d'affectation du groupe I avec celui de New York, aucune des deux solutions présentées par le secrétariat n'a fait l'unanimité au sein de la Commission. Certains de ses membres ont estimé que les modifications proposées simplifieraient la révision et contribueraient à dissiper

l'impression selon laquelle les lieux d'affectation du groupe I ne seraient pas tous traités équitablement. D'autres ont estimé que, compte tenu du climat économique imprévisible qui régnait même dans les pays du groupe I, il importait que les révisions prennent en compte la situation économique de chaque lieu d'affectation, comme le prévoyait la procédure en vigueur. La première solution se traduirait par des révisions plus fréquentes pour les lieux d'affectation du groupe I autres que New York, mais la seconde solution ne tenait pas compte des différences existant entre les situations économiques des différents lieux d'affectation. La Commission a donc conclu que les règles existantes servaient les objectifs des révisions mieux que ne le feraient les autres solutions proposées et qu'il valait mieux les conserver. Enfin, le Vice-Président de la Commission a suggéré que le secrétariat de la Commission suive de près le classement de Genève, compte tenu de l'entrée récente de la Suisse dans l'espace Schengen.

Décisions de la Commission

169. La Commission a décidé :

a) D'approuver la liste révisée des articles et de leurs spécifications, étant entendu qu'elle pourrait être légèrement révisée avant son adoption définitive pour le lancement de la série d'enquêtes de 2010;

b) D'accepter que, lors de la série d'enquêtes de 2010, le secrétariat continue d'utiliser la méthode actuelle pour calculer la moyenne du prix des produits ordinaires et des produits biologiques dans la catégorie des aliments et des boissons, et procède à des expérimentations pour déterminer l'incidence que les produits organiques ou biologiques auraient sur le calcul des indices d'ajustement s'ils étaient considérés comme des articles distincts;

c) De prendre note des recommandations du Comité consultatif relatives aux formulaires révisés de collecte de données qui seront utilisés pour la série d'enquêtes de 2010;

d) Que le secrétariat devait procéder à un recensement des dépenses pour toutes les enquêtes initiales qui seront menées dans les villes sièges et à Washington et utiliser les données ainsi recueillies pour calculer les coefficients de pondération communs, suivant les directives du Comité consultatif;

e) Que le secrétariat devait continuer d'étudier la possibilité d'utiliser les résultats des enquêtes sur le budget des ménages réalisées par EUROSTAT et la Section interorganisations de l'OCDE comme source de données externes pour calculer les coefficients de pondération communs;

f) Que les solutions de rechange proposées au cas où les taux de réponse se révéleraient insuffisants étaient satisfaisantes et que, chaque fois qu'ils étaient disponibles et pouvaient être exploités, les microensembles de données anonymisées provenant des enquêtes sur le budget des ménages menées par EUROSTAT et la Section interorganisations devaient être les sources de données à privilégier; à défaut, il convenait d'utiliser les coefficients de pondération des indices des prix à la consommation nationaux;

g) De solliciter la coopération active des organisations et des fédérations de fonctionnaires en constituant des comités locaux chargés de coordonner toutes les

activités destinées à assurer la bonne conduite des enquêtes en collaboration avec le secrétariat;

h) De demander aux organisations de faire en sorte que les fonctionnaires puissent facilement répondre aux questionnaires sur les dépenses;

i) D'approuver les procédures et directives applicables au relevé des prix pour les enquêtes initiales à réaliser dans les villes sièges, telles que recommandées par le Comité consultatif;

j) De prendre note du bilan de l'application, à titre expérimental, de la nouvelle méthode de mesure du coût de la vie reposant sur des comparaisons de prix en temps réel avec New York et du nouveau panier de pays pour le calcul de l'indice des dépenses non locales;

k) Que les cycles de révision du classement des lieux d'affectation du groupe I aux fins des ajustements et la durée des séries d'enquêtes (cinq ans) devraient rester inchangés;

l) De prier le secrétariat de poursuivre l'étude des modifications qui pourraient être apportées au mode de calcul de l'indice d'ajustement en actualisant régulièrement les prix relevés à New York, à l'aide de la série pertinente des indices des prix à la consommation désagrégés publiés par le Bureau of Labor Statistics;

m) De prier le secrétariat d'examiner le classement de Genève aux fins des ajustements en tenant compte de l'entrée récente de la Suisse dans l'espace Schengen;

n) D'approuver le calendrier des enquêtes intervilles de 2010, recommandé par le Comité consultatif.

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

A. Examen de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national : fonctions et conditions d'emploi

170. La Commission était saisie d'un document établi par son secrétariat, dans lequel était présentée une description générale de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national ainsi que des conditions d'emploi correspondantes. Le document portait aussi sur la mise en œuvre par les organisations appliquant le régime commun des critères révisés adoptés en 2006 par la Commission pour régir l'utilisation de cette catégorie d'administrateurs et sur l'opportunité d'un autre examen.

171. D'après les données disponibles, le recours à des administrateurs recrutés sur le plan national n'a cessé d'augmenter depuis l'examen précédent mené en 2006. Ces administrateurs appartiennent à des groupes professionnels très divers et relèvent de régimes contractuels différents, 5 % d'entre eux étant employés en vertu d'un engagement permanent. Environ 11 % des postes étaient financés au moyen des contributions des États Membres au budget ordinaire.

172. Il ressort de l'examen des indemnités et prestations auxquelles ont droit les administrateurs recrutés sur le plan national que l'harmonisation des pratiques est presque complète dans les organisations appliquant le régime commun, sauf en ce qui concerne les versements à la cessation de service[6], les mesures d'incitation à l'étude des langues et la prime de risque. Dans son document, le secrétariat recommandait qu'une certaine latitude soit laissée aux organisations pour ce qui était des mesures d'incitation à l'étude des langues à accorder aux administrateurs recrutés sur le plan national. Il était également proposé que la Commission précise que la prime de risque destinée à cette catégorie d'administrateurs devait être établie sur la base du barème applicable aux agents des services généraux, étant donné que telle était la pratique dans la plupart des organisations appliquant le régime commun et qu'il n'était pas souhaitable de fixer des montants différents pour les deux catégories de fonctionnaires recrutés sur le plan local.

Examen de la question par la Commission

173. La représentante du Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination a estimé que les administrateurs recrutés sur le plan national étaient un élément crucial du personnel des organisations appliquant le régime commun, auxquelles ils apportaient leur expérience et leur connaissance des réalités nationales. Les organisations qui les employaient s'efforçaient de maintenir un juste équilibre entre les fonctionnaires recrutés sur le plan international et les administrateurs recrutés sur le plan national. Les postes qu'ils occupaient étaient des postes d'administrateur, et les critères appliqués en matière de recrutement et de qualifications étaient les mêmes que pour les autres administrateurs. Dans toutes les organisations, les fonctions exercées par

[6] Voir résolution 64/231 de l'Assemblée générale, sect. B.1, par. 3.

les administrateurs recrutés sur le plan national devaient s'inscrire dans le cadre des efforts généraux qu'elles déploient pour mettre en valeur les ressources humaines nationales. Tout en réaffirmant le caractère national de cette catégorie de postes, l'intervenante a considéré qu'il y avait peut-être lieu de laisser une certaine latitude aux organisations en fonction de leurs particularités, pour autant qu'elles respectaient l'esprit des critères approuvés en 2006 par la Commission.

174. Les représentants des trois fédérations du personnel ont déploré que la frontière entre la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national et celle des fonctionnaires recrutés sur le plan international ne soit pas toujours bien délimitée. Les premiers ne devraient pas être utilisés à la place des seconds pour faire des économies et, à cet égard, les représentants se sont déclarés opposés à l'utilisation d'administrateurs recrutés sur le plan national pour exercer des fonctions régionales. Le représentant de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) a rappelé que l'examen de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national avait de multiples incidences sur toute une gamme de questions relatives à la gestion des ressources humaines, aux traitements et indemnités et aux conditions d'emploi sur le terrain. Il a donc invité la Commission à examiner la question sous tous ses aspects. Les représentants du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) et de la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies (UNISERV) ont constaté que certaines organisations hésitaient à classer les postes d'administrateur recruté sur le plan national à une classe supérieure à la classe B de cette catégorie. Ces organisations ont été invitées à classer les postes de telle sorte qu'ils correspondent aux responsabilités effectivement exercées. Le représentant du CCASIP a fait remarquer que si un administrateur recruté sur le plan national exerçait des fonctions ayant un caractère continu, ses conditions d'emploi devraient être définies en conséquence.

175. Il a été noté que dans la plupart des lieux d'affectation il ne semblait pas y avoir de problèmes majeurs de recrutement ou de fidélisation du personnel de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national. D'après les informations fournies par certaines organisations, les taux de vacance de postes dans cette catégorie étaient inférieurs à 5 %. Par ailleurs, étant donné que les administrateurs recrutés sur le plan national étaient comparativement plus âgés que leurs homologues recrutés sur le plan international, les organisations avaient pu recruter du personnel ayant un nombre d'années d'expérience bien plus important que ce qui était requis, notamment aux classes inférieures. De l'avis d'un des membres, il était intéressant que des cadres locaux ayant une bonne formation et de nombreuses années d'expérience soient attirés par des salaires de début. Pour d'autres, si les organisations avaient recours à la main-d'œuvre locale, c'était, dans une certaine mesure, pour faire des économies.

176. Au cours des délibérations, les membres de la Commission ont souhaité savoir quelles étaient les fonctions que les administrateurs recrutés sur le plan national exerçaient et pourquoi ces postes étaient dans leur grande majorité financés au moyen de ressources autres que celles provenant des contributions des États Membres au budget ordinaire. D'après les représentants des organisations, si ces administrateurs occupaient essentiellement des postes liés aux programmes, comme le montraient les données, leurs attributions relevaient d'un large éventail de groupes professionnels. Ils intervenaient au niveau communautaire, facilitaient les relations avec les pouvoirs publics et assuraient une continuité et une stabilité dans

les bureaux de pays, alors que le personnel international était astreint à la mobilité. Leur connaissance et leur expérience du contexte local étaient décisives pour la réalisation des objectifs des programmes. Pour ce qui était du financement des postes, les représentants de plusieurs organisations ont fait remarquer qu'elles ne recevaient pas de quotes-parts, mais étaient essentiellement financées au moyen de contributions volontaires.

177. La Commission a reconnu l'importance des administrateurs recrutés sur le plan national pour les activités des organisations. Toutefois, certains membres ont exprimé la crainte que l'utilisation croissante de cette catégorie de personnel ne soit le signe d'une application trop souple des critères approuvés. Ils ont constaté que ces administrateurs étaient recrutés dans des lieux d'affectation situés dans des pays développés, à l'exception de la ville siège, et que des étrangers étaient recrutés dans cette catégorie en violation des critères établis. D'autres membres ont estimé que cette croissance n'était pas préoccupante en soi, témoignant plutôt de l'utilité de cette catégorie dans le contexte local. Selon eux, il n'y avait pas de problème si les organisations en faisaient un usage limité dans les pays développés, en dehors des villes sièges, là où leurs activités nécessitaient une connaissance et une expérience du contexte national. Le consensus général était que les administrateurs recrutés sur le plan national ne devaient pas pouvoir servir dans les villes sièges, une telle utilisation étant contraire à l'esprit des critères. Les membres considéraient par ailleurs que les données faisant état de la présence d'étrangers parmi les administrateurs recrutés sur le plan national n'étaient pas pertinentes, la question de la nationalité étant un sujet complexe. De nombreux fonctionnaires avaient deux nationalités, voire davantage, qui n'apparaissaient pas dans les bases de données relatives au personnel.

178. La Commission a également décidé de confirmer la décision qu'elle avait prise en 2006 d'interdire l'utilisation d'administrateurs recrutés sur le plan national pour exercer des fonctions régionales. À l'époque, elle avait demandé aux organisations de présenter une proposition formelle si elles maintenaient leur intérêt pour cette formule. Aucune ne l'ayant fait, il n'a pas été jugé utile de rouvrir le débat sur la question.

179. Le débat qui a suivi a porté sur la question de savoir si les administrateurs recrutés sur le plan national devraient avoir des perspectives de carrière dans les organisations ou être encouragés à réintégrer des institutions nationales. On a fait valoir que les administrateurs recrutés sur le plan national qui avaient les compétences requises devraient avoir les mêmes chances de poursuivre une carrière au sein des organisations, mais que si le but était de renforcer les capacités nationales, ils devraient peut-être être encouragés à retourner dans des institutions nationales. À cet égard, le fait que la plupart des organisations acceptent à présent la candidature d'administrateurs recrutés sur le plan national à des postes d'administrateur recruté sur le plan international était peut-être le signe d'une nouvelle réalité.

180. En ce qui concerne la question des mesures d'incitation à l'étude des langues destinées aux administrateurs recrutés sur le plan national, le Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination et les trois fédérations du personnel ont approuvé l'idée de laisser aux organisations la latitude d'accorder de telles mesures en fonction de leurs besoins. Certains membres de la Commission n'étaient pas de cet avis au motif que

cette catégorie de personnel était essentiellement utilisée dans un contexte national. Pour d'autres membres, la décision devait être laissée à chaque organisation en fonction de ses besoins en la matière. Le consensus général était que ces mesures ne devaient pas être d'ordre pécuniaire. Compte tenu de la nature particulière de leurs attributions, les administrateurs recrutés sur le plan national devraient continuer d'être traités comme une catégorie à part et leurs conditions d'emploi ne devraient pas être alignées sur celles des administrateurs recrutés sur le plan international.

181. S'agissant de la prime de risque, il a été convenu qu'elle devrait continuer d'être versée sur la même base que celle du barème applicable aux agents des services généraux, conformément à la pratique établie dans la plupart des organisations. Toutefois, la situation des administrateurs recrutés sur le plan national serait étudiée dans le cadre de l'examen continu de la prime de risque et toute modification des conditions d'emploi ayant trait à cette prime serait déterminée à ce moment-là.

182. Au cours des délibérations, il a été noté que les organisations n'avaient toujours pas mis en œuvre les déclarations de principe sur l'utilisation des administrateurs recrutés sur le plan national. Les membres de la Commission les ont invitées à le faire conformément aux critères sur l'utilisation de cette catégorie. S'il incombait aux organisations de trouver un équilibre entre les administrateurs recrutés sur le plan national et ceux recrutés sur le plan international, la Commission a constaté que, dans l'ensemble, les critères réactualisés en 2006 avaient bien été appliqués et continuaient de répondre aux besoins des organisations.

Décisions de la Commission

183. La Commission a décidé :

a) De réaffirmer les critères de 2006 régissant l'utilisation des administrateurs recrutés sur le plan national[7], notamment :

i) De rappeler aux organisations que l'emploi des administrateurs recrutés sur le plan national par une organisation appliquant le régime commun doit s'inscrire dans le cadre d'une politique générale et que tous les fonctionnaires appartenant à cette catégorie doivent répondre aux critères requis;

ii) De confirmer sa décision prise précédemment d'interdire l'utilisation d'un administrateur recruté sur le plan national pour exercer des fonctions régionales;

iii) De préciser que l'utilisation d'administrateurs recrutés sur le plan national dans les huit villes sièges n'était pas compatible avec les critères établis et que leur utilisation dans des lieux d'affectation situés dans des pays développés devait être limitée aux cas où la connaissance du contexte national est requise;

b) De réaffirmer que les administrateurs recrutés sur le plan national n'ont pas droit à la prime de connaissances linguistiques. Toutefois, les organisations devraient avoir la latitude d'accorder des mesures d'incitation n'ayant pas un caractère pécuniaire en fonction de leurs besoins opérationnels;

[7] *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante et unième session* (A/61/30), annexe IX.

c) De préciser que la prime de risque destinée aux administrateurs recrutés sur le plan national doit être versée sur la même base que celle retenue pour les agents des services généraux, à savoir 25 % du point médian du barème des traitements applicable auxdits agents;

d) De demander à son secrétariat de continuer d'évaluer l'utilisation d'administrateurs recrutés sur le plan national dans les organisations appliquant le régime commun et de lui faire rapport sur la question tous les sept ans.

B. Examen des normes d'évaluation des emplois d'agent des services généraux

184. À sa soixante-neuvième session, la Commission de la fonction publique internationale a approuvé le nouveau système d'évaluation des emplois d'agent des services généraux et des catégories apparentées et prié son secrétariat d'achever ses travaux sur la nouvelle présentation des définitions d'emploi, le glossaire et les directives écrites sur l'utilisation du système ainsi que les descriptions de postes de référence, et de lui présenter les éléments définitifs à sa soixante-dixième session afin que la norme puisse être promulguée.

185. À la soixante-dixième session, son secrétariat a présenté à la Commission les éléments définitifs du système qu'elle avait demandés et recommandé la promulgation des nouvelles normes d'évaluation des emplois d'agent des services généraux à compter de mars 2010 afin que le lancement prévu du nouveau système s'accompagne d'ateliers régionaux destinés aux spécialistes du classement des emplois relevant du régime commun.

Examen de la question par la Commission

186. Le Réseau Ressources humaines a pris note de la date prévue pour la promulgation des nouvelles normes d'évaluation des emplois d'agent des services généraux et des catégories apparentées : mars 2010. Il a soutenu sans réserve la création d'une norme mondiale d'évaluation des emplois qui soit transparente, souple, simple et compatible avec d'autres systèmes des ressources humaines tels que le perfectionnement des compétences et la gestion de la performance.

187. Le Réseau a tenu à s'assurer que tous les éléments étaient validés et qu'un guide de l'utilisateur et une formation seraient prêts avant la mise en application.

188. Dans leur déclaration conjointe, les représentants de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux et du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies se sont déclarés déçus que presque aucune des mesures nécessaires à la promulgation du nouveau système, dont le principe avait déjà été approuvé à la soixante-neuvième session de la Commission, n'ait été prise. Ils ont signalé que le groupe de travail n'était toujours pas parvenu à un accord sur l'utilisation et la teneur des descriptifs de classe ni sur les descriptions de postes de référence et le glossaire. Par ailleurs, des essais, une validation et une formation systématiques restaient à faire. Ils ont donc demandé que le lancement n'ait lieu qu'une fois ces étapes franchies. Le représentant de la Fédération a présenté un document de séance afin d'étayer l'évaluation par elle de l'état d'avancement de l'examen.

189. La Commission n'en a pas moins été satisfaite de recevoir les éléments définitifs du nouveau système et l'a jugé prêt à être promulgué. En réponse aux questions posées sur les modalités de sa mise en œuvre et sur le contrôle de son application, la Commission a expliqué qu'il ne serait lancé qu'une fois que les organisations auraient été formées à son utilisation. Comme cela avait été le cas lors de la mise en œuvre de la norme-cadre d'évaluation des emplois d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur, la Commission prévoyait que l'adoption de la nouvelle norme d'évaluation des emplois d'agent des services généraux ne nécessiterait pas le reclassement de tous les postes des services généraux et des catégories apparentées mais que la norme serait appliquée à tous les postes nouveaux ou vacants. La Commission surveillerait l'application du nouveau système, mais les contrôles seraient faits dans le cadre des dispositifs habituels de contrôle de gestion en place dans chaque organisation.

190. La question du glossaire a été examinée assez longuement. La Commission a précisé qu'il était censé fournir une définition uniforme des termes techniques relatifs au classement des emplois dans les organisations appliquant le régime commun. Il a donc été décidé de le conserver tel quel, mais de maintenir à l'étude la question de la définition des termes et de les modifier, s'il le faut, en fonction des expériences acquises lors de l'application du système.

191. La Commission a remercié les membres du groupe de travail technique qui depuis six ans avaient aidé à mettre au point la nouvelle norme, et elle a reconnu que la complexité et la difficulté de la tâche avaient obligé toutes les parties à faire des compromis. Elle a déclaré estimer que le résultat final justifiait pleinement le travail colossal qui l'avait rendu possible. La création d'un système de classement des emplois unifié pour les services généraux et les catégories apparentées était une étape importante vers l'harmonisation des pratiques dans les organisations appliquant le régime commun et avait été longtemps une des grandes préoccupations de la Commission.

Décision de la Commission

192. La Commission a décidé de promulguer les nouvelles normes d'évaluation des emplois d'agent des services généraux avec effet au 15 mars 2010.

Chapitre VI

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

Harmonisation des conditions d'emploi du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée

193. À l'exception du Secrétariat de l'ONU, toutes les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies compensent d'une manière ou d'une autre l'obligation imposée aux fonctionnaires d'avoir un deuxième logement lorsqu'ils sont nommés dans un lieu d'affectation famille non autorisée : la compensation traditionnelle est le versement de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) (EMSEA), telle que prévue dans le Manuel de sécurité des Nations Unies promulgué par le CCS (voir annexe VIII). Depuis la fin des années 90, les organisations sont de plus en plus nombreuses, particulièrement parmi les fonds et programmes des Nations Unies, à adopter une autre méthode, dite régime Opération spéciale, qui consiste à nommer le fonctionnaire appelé à travailler dans un lieu d'affectation famille non autorisée dans un lieu d'affectation proche et plus sûr, doté des équipements sanitaires et éducatifs voulus et de bonnes liaisons de communications, où le fonctionnaire peut établir son foyer, et appelé alors lieu d'affectation administratif. L'ensemble de ses émoluments est calculé en fonction de ce lieu d'affectation administratif. Il se rend ensuite en voyage autorisé dans le lieu d'affectation où il doit travailler (le lieu d'affectation effectif), et perçoit une indemnité de subsistance destinée à le défrayer des dépenses occasionnées par l'entretien d'un deuxième logement au lieu d'affectation effectif. Cette indemnité de subsistance dite « en opération spéciale », est versée à tous les fonctionnaires, quelle que soit leur situation de famille. Calculée en fonction de la localité, elle varie donc d'un lieu d'affectation famille non autorisée à l'autre. Elle est basée sur le montant de l'indemnité de subsistance (missions) au-delà de 30 jours, qui était versée aux fonctionnaires du Secrétariat de l'ONU en mission dans des localités analogues. Pour les localités où il n'avait pas été fixé de montant de l'indemnité de subsistance (missions), le montant était celui de l'indemnité journalière de subsistance après 60 jours. Le montant mensuel de l'indemnité de subsistance en opération spéciale allait d'environ 900 dollars à environ 6 000 dollars, la moyenne mondiale s'établissant à environ 3 500 dollars.

194. Avant la réforme du régime des engagements mise en place en 2009 à l'ONU, la rémunération globale versée aux personnes nommées en mission dans une opération de maintien de la paix des Nations Unies était très différente de celle de tous les autres membres du personnel des organisations appliquant le régime commun. Cette rémunération ne comportait aucune indemnité correspondant à l'affectation dans un lieu famille non autorisée, et se composait uniquement de deux éléments : le traitement de base, et l'indemnité de subsistance en mission. Avec la réforme du régime des engagements entrée en vigueur au 1er juillet 2009, les agents engagés spécifiquement pour une mission ont vu leur statut changer, devenant membres du personnel ordinaire, et percevant la rémunération globale correspondante pour ce qui est de l'indemnité de poste et des prestations et

indemnités, c'est-à-dire qu'ils n'ont plus perçu l'indemnité de subsistance en mission correspondant à leur lieu d'affectation. Mais ils sont restés la seule catégorie de personnel des organisations appliquant le régime commun à ne bénéficier d'aucune indemnité correspondant à un deuxième logement, l'indemnité de subsistance en mission étant censée représenter une somme forfaitaire destinée à couvrir les frais entraînés par la présence au lieu d'affectation effectif, le traitement de base devant couvrir les autres frais supportés hors du lieu d'affectation.

195. Lorsque la Commission a formulé ses recommandations relatives à la réforme du régime des engagements à l'Assemblée générale en 2006 (voir A/61/30/Add.1), elle avait préconisé d'étendre le régime Opération spéciale au Secrétariat de l'ONU, du fait que ce régime fonctionnait bien dans les organisations. Elle avait aussi recommandé à l'époque d'uniformiser le classement des lieux d'affectation où les familles étaient ou non autorisées, entre le Secrétariat de l'ONU et les autres organisations appliquant le régime commun, car les différences entraînaient inévitablement des conditions d'emploi fort différentes. Mais l'Assemblée générale avait décidé dans sa résolution 63/250 d'ériger les missions établies existantes en missions famille autorisée et les missions spéciales existantes en missions familles non autorisées, à compter du 1er juillet 2009, préservant ainsi la différence de classement. Elle avait décidé aussi que tous les fonctionnaires nommés ou affectés à des missions familles non autorisées devraient bénéficier d'une prime d'installation dans les conditions prévues par le régime commun des Nations Unies, hors régime Opération spéciale. Enfin, elle avait décidé de garder à l'examen la question des conditions d'emploi hors Siège dans les organismes appliquant le régime commun des Nations Unies, et de prier la Commission de la fonction publique internationale de la garder à l'examen.

196. Entre-temps, l'ONU avait constaté que le régime Opération spéciale ne lui convenait pas, essentiellement à cause des effectifs de ses missions. Il n'était pas vraiment faisable de négocier des contrats avec les gouvernements des pays voisins pour qu'ils accueillent un grand nombre de familles. De plus, le régime Opération spéciale présentait certains défauts de conception que reconnaissaient la plupart, sinon la totalité, des organisations qui le pratiquaient. Les problèmes tenaient surtout aux difficultés et au temps que nécessitait la recherche de lieux d'affectation administratifs convenant aux besoins, au fait que dans la plupart des organisations, la majorité des familles choisissaient de ne pas habiter au lieu d'affectation administratif, à la difficulté de fixer des taux communs d'indemnité de subsistance en opération spéciale, à la complexité de la composition de la rémunération globale et au manque de transparence des avantages de l'indemnité de subsistance en opération spéciale – le personnel ne comprenait pas comment la rémunération globale était calculée et se demandait pourquoi il ne percevait pas la prime de sujétion correspondant au lieu d'affectation effectif. Qui plus est, les taux correspondant au régime Opération spéciale n'étaient pas uniformisés entre toutes les organisations, et leur calcul ne procédait pas d'une méthode approuvée par la Commission.

197. Pour pouvoir défrayer le personnel du Secrétariat de l'ONU appelé à maintenir un deuxième logement lors d'une affectation dans un lieu famille non autorisée, le Secrétaire général a proposé à la Commission, à sa soixante-dixième session, un modèle modifié d'EMSEA, qui aurait prévu une indemnité uniforme (indépendante de la localité) versée à tous les fonctionnaires affectés dans un tel lieu, qu'ils aient ou non des charges de famille. Le montant mensuel suggéré était 2 500 dollars,

calculé sur la moyenne du seuil de l'allocation-logement dans les villes sièges des Nations Unies, c'est-à-dire celles qui comptaient le plus de fonctionnaires des Nations Unies et étaient considérées comme celles où le personnel conserverait probablement un foyer en cas d'affectation dans un lieu famille non autorisée. Les coûts supplémentaires pour l'ONU étaient estimés à environ 145,8 millions de dollars par an[8].

198. La Commission ne s'est pas prononcée sur la proposition de modèle modifié d'EMSEA du Secrétaire général, notant qu'il serait préférable d'arriver à une méthode harmonisée valant pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun. Elle avait en conséquence décidé d'élaborer une méthode harmonisée pour les rémunérations, les prestations et les indemnités à percevoir par le personnel en poste dans un lieu d'affectation famille non autorisée. Cette méthode nouvelle devait en particulier offrir des options d'indemnisation du personnel amené à avoir un deuxième logement. La Commission a demandé à son secrétariat de réaliser ce travail en consultation avec les organisations et les fédérations du personnel. Elle a précisé en outre que l'indemnité nouvelle harmonisée (on parlait à l'époque d'indemnité de deuxième logement) serait à verser parallèlement à toutes les prestations et indemnités correspondant au lieu d'affectation effectif, et remplacerait le régime Opération spéciale.

199. Le Secrétaire général proposait également, dans le document sur l'harmonisation des conditions d'emploi des fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée, d'harmoniser les conditions régissant le congé de détente à l'ONU et dans les autres organisations appliquant le régime commun.

200. Selon ce qu'avait demandé la Commission, son secrétariat a institué un groupe de travail technique avec les organisations et les fédérations du personnel, afin de définir des options permettant d'harmoniser les pratiques pour ces deux aspects (deuxième logement et congé de détente).

201. Grâce au travail important déjà accompli par les organisations pour harmoniser les pratiques en matière de congé de détente, un accord a été trouvé sur un schéma commun. Il serait neutre du point de vue des coûts pour la majorité des organisations appliquant le régime commun, étant plus ou moins analogue à leurs pratiques actuelles. Pour quelques organisations, il en résulterait des économies; pour le Secrétariat de l'ONU, les coûts supplémentaires étaient estimés à environ 45,15 millions de dollars par an.

202. Les organisations comme les représentants du personnel avaient fortement fait valoir que la question du deuxième logement concernait aussi bien le personnel ayant officiellement des personnes à charge que le personnel qui n'en avait pas. Les fonctionnaires mariés sont considérés comme sans personnes à charge, si leur conjoint a un revenu d'un certain niveau. D'autres fonctionnaires sont considérés comme ayant des personnes à charge s'ils ne sont pas mariés mais ont un enfant à charge, qu'il vive ou non avec le fonctionnaire. Ils ont fait valoir en outre que tous les fonctionnaires étaient obligés de conserver un foyer quelque part. Il y a des fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée, qui donc y travaillent et y résident; mais ils ne considéreront jamais ce lieu d'affectation

[8] Sur la base des données relatives aux effectifs au 1er mars 2010, après déduction des coûts des indemnités de transition qui seraient éliminées au moment (et au cas) où le montant proposé serait approuvé.

comme leur foyer ou même un endroit où s'établir, c'est simplement leur lieu de travail pour une période donnée.

203. Le groupe de travail technique avait formulé une recommandation conjointe tendant à appeler ce nouveau régime harmonisé Élément entretien de domicile (ou HOME, acronyme de l'anglais *Home Maintenance Element*), terme qui décrivait brièvement à quoi devait servir l'indemnité.

204. Les différentes options présentées à la Commission sont récapitulées à l'annexe XII, où figurent également les incidences financières estimatives de ces propositions.

Congé de détente

205. En majorité, les organisations basées sur le terrain coordonnent volontairement le fonctionnement de leur système de congés de détente sous les auspices du réseau Ressources humaines du CCS. Les systèmes sont donc très proches en ce qui concerne les critères et la teneur. Les caractéristiques habituelles sont l'octroi de congé (5 jours consécutifs) plus les délais de route (1 ou 2 jours selon les circonstances) et le versement des frais de voyage depuis le lieu d'affectation jusqu'au lieu désigné comme destination du congé de détente. Le montant des frais de voyage est calculé selon le lieu désigné, mais les fonctionnaires peuvent choisir leur destination. La durée du congé de détente n'est pas décomptée de celle du congé annuel.

206. À l'ONU, le personnel nommé dans une mission bénéficiait de congés de récupération. Cet arrangement donnait le droit à un congé de cinq jours ouvrables (pas nécessairement consécutifs) qui n'étaient pas décomptés du congé annuel. Si le fonctionnaire utilisait un moyen de transport fourni par l'ONU, le transport était gratuit, mais dans le cas contraire il n'était pas payé de frais de voyage. Il n'était pas accordé de délai de route. Lors de la réforme du régime des engagements de 2009, la Commission a recommandé que l'ONU adopte le système de congés de détente utilisé par les autres organisations appliquant le régime commun, mais l'Assemblée générale, tout en approuvant le changement d'intitulé (le congé de récupération devenant le congé de détente) et l'inclusion de délai de route pour le personnel de l'ONU, n'a pas approuvé le versement des frais de voyage jusqu'au lieu désigné pour la récupération.

207. Ces systèmes ont tous pour objet de permettre à des membres du personnel de quitter de temps à autre l'environnement souvent dangereux du lieu où ils sont en poste, pour pouvoir « recharger leurs batteries », réduire le stress auquel ils sont soumis et remettre les choses dans leur juste perspective pour pouvoir ensuite regagner la localité où ils sont en poste et continuer de fonctionner efficacement. Le régime des congés de détente a par conséquent été conçu de manière à améliorer le comportement professionnel des fonctionnaires. Ces congés offrent également aux fonctionnaires la possibilité de retrouver leur famille et constituent par conséquent une mesure d'incitation visant à permettre aux fonctionnaires d'accepter un travail dans un lieu d'affectation difficile. Le plus souvent, les congés de détente sont donc obligatoires et l'administration doit veiller à ce que les fonctionnaires prennent effectivement ces congés selon la fréquence prescrite. Dans ces circonstances, imposer les frais de voyage au fonctionnaire crée une charge financière qu'il se trouve dans l'obligation de supporter lorsqu'il se plie à l'obligation de voyager.

208. Le groupe de travail technique a recommandé pour les organisations appliquant le régime commun un schéma de congés de détente comportant les éléments suivants : a) cinq jours consécutifs de congé non déduits des jours de congé annuel; b) délais de route, définis comme la durée effective du voyage en provenance et à destination du lieu de travail; c) contribution aux frais de logement dans la localité désignée pour le congé de détente, calculée comme montant moyen de l'élément logement de l'indemnité journalière de subsistance applicables aux localités désignées (700 dollars pour 5 jours), plus 50 dollars pour les faux frais au départ et à l'arrivée, soit au total 750 dollars par voyage; d) prise en charge des frais de voyage, par l'itinéraire le plus économique et le plus direct, entre le lieu où le fonctionnaire est en poste et la localité désignée pour le congé de détente. Dans les cas où des moyens de transport des Nations Unies seraient disponibles, le fonctionnaire pourrait les utiliser gratuitement mais il ne serait alors effectué aucun versement au titre des frais de voyage.

Examen de la question par la Commission

209. Le Réseau Ressources humaines du CCS était d'avis que les travaux très fouillés préparant l'examen d'une harmonisation des conditions d'emploi du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée, offraient un fondement solide pour la prise de décisions sur une rémunération globale convenable découlant d'une approche harmonisée, mais a fait valoir qu'il était indispensable que l'ONU, les fonds et programmes administrés à part et les institutions spécialisées aient la possibilité de recruter et de fidéliser du personnel pour des lieux d'affectation où il n'y a pas de possibilité d'établir la famille ou un foyer principal normal. Pour y parvenir, les organisations devaient offrir une rémunération globale suffisante répondant aux besoins des membres du personnel dans les lieux où ils sont amenés à travailler, ainsi que dans un lieu principal où ils puissent établir un foyer pour eux-mêmes et, le cas échéant, installer leur famille. Le Réseau a fait savoir à la Commission que l'ONU, les fonds et programmes administrés à part et les institutions spécialisées avaient convenu que le régime HOME 2 (voir annexe XII, par. 2 à 4) constituait un système acceptable pour défrayer le personnel des frais correspondant au maintien d'un deuxième logement. Il reconnaissait aussi qu'il importait de donner au personnel en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée la possibilité de les quitter de temps à autre, et était favorable à la recommandation relative au schéma proposé de congés de détente dans les organisations appliquant le régime commun.

210. Le Secrétaire général a publié une note établie en collaboration avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et le Programme alimentaire mondial (PAM) où il a souligné combien il importait d'assurer une rémunération suffisante et équitable, s'inscrivant dans une stratégie des ressources humaines visant à soutenir le personnel, surtout ceux de ses membres qui choisissent – ou à qui il est demandé – de travailler dans des lieux d'affectation famille non autorisée, et qui sont indispensables pour la réalisation des activités prescrites et des programmes. Il y mentionnait la multiplication des activités de maintien de la paix et des missions politiques spéciales, qui avait entraîné celle des missions dans les lieux famille non autorisée, ainsi que

l'allongement de la durée des opérations des missions, et l'augmentation du nombre de membres du personnel de terrain en poste durant des périodes prolongées et sans interruption dans les lieux d'affectation famille non autorisée. Parallèlement, les fonds et programmes administrés à part avaient été obligés d'orienter une proportion plus importante de leurs grands programmes et de leurs opérations vers des lieux d'affectation en crise ou sortant d'une crise, où le personnel était nombreux. Il était d'importance critique de pouvoir avoir recours à un bassin nombreux et robuste de candidats, et il fallait donc que ces organisations puissent offrir au personnel des options diverses, comptant des lieux d'affectation où les familles sont ou ne sont pas autorisées. Il était plus crucial que jamais que le personnel de carrière appelé à occuper différents postes successifs, et doté d'une vaste expérience technique, opérationnelle et de gestion des programmes ait les moyens d'accepter une affectation dans un lieu famille non autorisée, grâce à une rémunération globale qui réponde à ses besoins et à ceux des familles que ce personnel ne pouvait pas installer au lieu d'affectation, au-delà des émoluments correspondant au lieu d'affectation effectif. Le Secrétaire général se disait favorable à l'option HOME 2, notant que les options HOME 4, HOME 5, et HOME 6 auraient pour conséquence une diminution comprise entre 60 et 70 % de la rémunération globale actuellement offerte par les organisations pratiquant le régime Opération spéciale, ce qui aurait des répercussions graves sur l'exécution des programmes dans les lieux d'affectation famille non autorisée et éliminerait l'appui essentiel que le système actuel assurait au fonctionnement de ces organisations. Le Secrétaire général concluait en exprimant l'espoir que les conditions d'emploi offertes au personnel des fonds et programmes seraient maintenues à leur niveau actuel jusqu'au moment où le Secrétariat de l'ONU serait en mesure de mettre en œuvre l'option souhaitable, à savoir HOME 2.

211. De plus, et au nom du Secrétaire général, la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines a appelé l'attention de la Commission sur le fait que les effectifs de l'ONU en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée ne répondaient pas aux nécessités, et que le taux de vacance de poste dans ces lieux était en moyenne d'environ 23 %. Ces taux de vacance élevés – dus en partie au fait que les conditions d'emploi n'étaient pas harmonisées – avait été un gros obstacle pour le Secrétariat de l'ONU quand il avait eu à répondre rapidement à des demandes de personnel spécialisé immédiatement après un conflit, et aux nécessités de la mobilité dans le système plus large des Nations Unies. Cette situation avait été encore exacerbée par les difficultés de sécurité dans certains environnements, qui avaient empêché les Nations Unies de maintenir des opérations dans les pays où elles étaient le plus nécessaires. L'une des grandes priorités du Secrétaire général était de voir le plus de cohérence possible dans les organisations appliquant le régime commun, et de livrer des résultats de la façon la plus efficace, sans compromettre la capacité opérationnelle actuelle et future. Pour que l'Organisation puisse intégrer le personnel de terrain et celui du Siège pour en faire une force mondiale en améliorant la mobilité interinstitutions, il était impératif d'éliminer les décalages des rémunérations globales perçues par le personnel en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée. Parallèlement, l'ONU était sensible au fait que l'harmonisation pourrait entraîner pour d'autres organisations l'obligation de remplacer la pratique du régime Opération spéciale par une autre, et que cela pourrait avoir pour conséquence des pertes financières pour certains membres de leur personnel, et causer des difficultés administratives. L'idée étant de fixer une rémunération globale qui réponde au mieux aux besoins de toutes les organisations,

le secrétariat de l'ONU était favorable à l'option HOME 2, la moins déstabilisante et la plus équitable. Par ailleurs, le Secrétariat était entièrement favorable au système proposé de congés de détente.

212. Le PNUD a fait écho au Secrétaire général en espérant que le travail d'harmonisation des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation famille non autorisée n'aboutirait pas globalement à une réduction des prestations actuelles. Le PNUD n'était pas encore parvenu au taux de vacance nul qu'il souhaitait, mais le taux relativement bas qu'il enregistre montre qu'il est bien en mesure actuellement de recruter et fidéliser le bassin voulu de personnel qualifié à nommer dans les lieux d'affectation famille non autorisée. Le Programme a encouragé la Commission à ne pas limiter son examen de la conception d'une rémunération globale aux seuls aspects financiers spécifiques, mais de faire en sorte, ce qui est crucial, que les organisations aient la possibilité de recruter et de déployer le personnel doté des compétences spécialisées nécessaires pour une bonne réalisation de leurs programmes. Le PNUD était favorable à l'option HOME 2. Le FNUAP s'est associé à sa déclaration.

213. Le PAM était également favorable à l'option HOME 2, expliquant que de ses 1 500 administrateurs recrutés sur le plan international, 350 étaient à l'heure actuelle déployés dans des lieux d'affectation famille non autorisée, apportant un concours essentiel aux activités du PAM, qui avaient permis de nourrir 90 millions d'êtres humains en 2009. Mais pour le PAM, la question de l'harmonisation ne concernait pas seulement les 350 administrateurs actuellement en poste dans ces lieux d'affectation, car 99 % des administrateurs du Programme étaient soumis à la rotation obligatoire, et étaient, avaient été ou seraient bientôt nommés dans un lieu d'affectation famille non autorisée, pour un ou deux tours de service et souvent plus.

214. L'UNICEF a expliqué que près du tiers de ses ressources étaient dépensées dans des situations d'urgence où des enfants et des femmes sont le plus vulnérables, et que les tendances indiquaient que l'action humanitaire resterait un domaine d'activité important pour le Fonds, qui joue un rôle de plus en plus crucial dans la consolidation de la paix durable après le retrait des missions de maintien de la paix des Nations Unies. Les membres du personnel en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée étaient séparés de leur famille et de leurs amis dans des situations où normalement ils en auraient le plus besoin, et se trouvaient souvent obligés d'aller d'un de ces lieux d'affectation à un autre du même type. Le stress qu'ils subissent ne tenait pas seulement à des conditions matérielles difficiles, mais surtout au fait qu'ils étaient témoins des difficultés et des souffrances de ceux que le Fonds est chargé d'aider, et qu'ils ne pouvaient qu'en tirer le sentiment qu'ils n'arriveraient jamais à faire assez. Dans ces circonstances, ils ont besoin d'un « foyer » où se refaire, pas seulement d'un lit où dormir, qu'ils aient ou non des personnes à charge reconnues comme telles. L'UNICEF appuyait le modèle HOME 2, bien qu'il ne fût pas idéal, du fait qu'il augmenterait un peu les coûts pour le Fonds, tout en diminuant la rémunération totale pour à peine moins de 50 %du personnel en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée.

215. Le HCR, lui aussi très favorable à l'option HOME 2, estimait qu'il fallait que le but et la méthode de tout changement soient acceptables pour les personnes qui seraient touchées, et que les motifs devaient en être compris comme améliorant la réalisation des programmes par rapport à un système qui avait bien servi les intérêts du Haut-Commissariat ces 10 dernières années.

216. Dans une lettre collective, les chefs de secrétariat du HCR, de l'UNICEF et du PAM ont réaffirmé soutenir l'harmonisation des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation famille non autorisée, mais ont dit rester préoccupés, considérant que les conditions d'emploi du personnel des fonds et programmes des Nations Unies devraient être préservées jusqu'au moment où le Secrétariat de l'ONU serait en mesure de mettre en œuvre l'option HOME 2, afin de ne pas compromettre la capacité opérationnelle présente et future. Si on limite la latitude opérationnelle des fonds et programmes, ils n'auront plus les mêmes possibilités de déployer rapidement et sans difficulté du personnel pour les opérations d'urgence ou les situations de crise. Si les conditions d'emploi deviennent moins favorables, ils seront moins à même d'attirer et de fidéliser du personnel pour les opérations les plus complexes, les plus ardues et les plus indispensables. Faute des effectifs voulus, les chefs de secrétariat craignaient que, dans le pire des cas, ils aient du mal à maintenir des opérations dans ce type de lieux.

217. Dans une déclaration conjointe, la FICSA, le CCASIP et UNISERV ont appelé l'attention de la Commission sur leur document de séance, où ils rappelaient que la Commission avait formulé précédemment une recommandation à l'Assemblée générale, constatant que le régime Opération spéciale harmonisait toutes les pratiques, était le régime le plus rentable et répondait le mieux aux besoins des organisations appliquant le régime commun; les fédérations du personnel considéraient que le régime Opération spéciale restait la meilleure option. Des options présentées, elles préféraient les options HOME 1 et HOME 2, mais ne les considéraient acceptables que de manière marginale. Elles jugeaient l'examen trop hâtif, et suggéraient de mettre en place des mesures transitoires pour le personnel du Secrétariat de l'ONU – les options HOME 1 ou HOME 2, mais sans différence de classe – et de créer un groupe de travail chargé d'examiner la question plus avant. Les fédérations étaient entièrement favorables à la recommandation visant l'harmonisation du classement des lieux d'affectation famille non autorisée, et à la mise en œuvre des mesures précédemment recommandées pour arriver à doter les missions de maintien de la paix des effectifs voulus. Elles étaient favorables aussi aux recommandations relatives aux congés de détente.

218. Le représentant d'UNISERV a fait observer par ailleurs qu'il ne fallait pas oublier qu'un lieu d'affectation famille non autorisée était le lieu de travail mais pas le lieu de résidence, et qu'une telle affectation entraînait souvent de longues séparations d'avec les familles. Mais il était impossible de continuer à traiter de manière aussi inéquitable le personnel des missions de maintien de la paix. Le taux de vacance élevé dans les lieux d'affectation famille non autorisée était la manifestation d'un traitement inéquitable du personnel et gênait le Secrétariat dans l'exécution des activités prescrites.

219. Les membres de la Commission ont rappelé que l'harmonisation des conditions d'emploi était un sujet important, qui touchait des milliers de personnes, non seulement les quelque 7 500 membres du personnel en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée, mais aussi leur famille. Ils savaient bien aussi que les attentes étaient vives à cet égard.

220. La Commission a rendu hommage au dévouement du personnel qui servait l'Organisation dans les lieux les plus difficiles et les plus dangereux, et a reconnu qu'il était opportun qu'elle réfléchisse aux moyens d'aider le personnel qui y était en poste. Elle a redit qu'elle était toujours d'avis que l'objectif n'était pas seulement

de rémunérer convenablement le personnel en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée, mais à terme de faire en sorte que tous les aspects de la rémunération se trouvent harmonisés.

221. Des membres ont noté que la situation actuelle présentait un caractère inéquitable tenant à ce que les organisations ou groupes d'organisation procédaient en ordre dispersé. Il a été dit que cette situation particulière n'était pas de celles que l'on pouvait rectifier du jour au lendemain, qu'elle appelait une évolution progressive vers un point de convergence. La Commission a rappelé à ce propos l'article 9 de son Statut, qui stipule que dans l'exercice de ses fonctions, la Commission est guidée par le principe énoncé dans les accords entre l'Organisation des Nations Unies et les autres organisations, qui vise à établir une fonction publique internationale unifiée par l'application de normes, de méthodes et de dispositions communes en matière de personnel.

222. La Commission a fait valoir que toute solution au problème de l'harmonisation devait être juste, équitable et viable aux yeux de toutes les parties prenantes. Elle a pris également en considération les préoccupations signalées par les chefs de secrétariat et leurs administrations, pour qui toute harmonisation devait avoir pour but principal d'assurer une bonne réalisation des programmes.

223. Pour mieux comprendre les options offertes, les membres de la Commission ont demandé des éclaircissements sur différents aspects techniques des propositions, et les organisations ont répondu à des questions spécifiques. Il fallait veiller à procéder avec prudence et méthode, et à éviter toute position extrême. Les membres étaient généralement d'accord pour considérer qu'harmoniser jusqu'au niveau le plus élevé n'était ni souhaitable ni réaliste.

224. Cherchant à savoir s'il était prouvé que la rémunération globale plus généreuse offerte par les organisations qui pratiquaient le régime Opération spéciale permettait d'attirer et de fidéliser plus de personnel, on a examiné les données disponibles et constaté qu'il semblait que ce soit bien le cas, comme il est indiqué à l'annexe IX. La longueur des processus de recrutement de l'ONU et la nature dynamique de ses missions faisaient qu'il était difficile de tirer des conclusions sur la possibilité pour l'Organisation d'attirer et de fidéliser un personnel hautement qualifié. Les taux de vacance de postes montraient bien qu'ils restaient élevés même dans les localités où était versée l'indemnité de subsistance en opération spéciale, mais la Commission a relevé aussi que les organisations où les taux de vacance étaient relativement moins élevés étaient généralement celles qui avaient mis en place des politiques plus systématiques de rotation ou de mobilité du personnel.

225. Répondant aux questions des membres touchant les besoins prévus de personnel pour les cinq années à venir ou à peu près, l'ONU a expliqué qu'on comptait voir diminuer globalement les effectifs du personnel en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée, mais qu'en revanche on prévoyait un développement des missions en Haïti, en Iraq et en Afghanistan. L'ONU a également appelé l'attention de la Commission sur le fait que l'Assemblée générale avait récemment décidé de transférer un certain nombre de fonctions d'appui précédemment implantées dans les zones de mission vers des centres d'appui dans des localités classées famille autorisée, et que cela ferait baisser encore les effectifs déployés dans des lieux d'affectation famille non autorisée.

226. Pour certains membres, il convenait d'admettre en cherchant à harmoniser les pratiques que la situation du Secrétariat de l'ONU était différente de celle des fonds, programmes et institutions spécialisées, que ce soit du point de vue du financement, des mandats ou des structures de gouvernance, et que l'harmonisation ne devrait donc pas nécessairement signifier que toutes les organisations soient obligées de procéder exactement de la même façon, simplement qu'il faudrait dégager un accord portant sur un cadre opérationnel commun et mutuellement acceptable. Le CCASIP s'est associé à cet avis.

227. D'autres membres étaient d'avis que s'agissant des politiques de rémunération, l'harmonisation signifiait bel et bien que tous les membres du personnel en poste dans les lieux d'affectation similaires devraient percevoir la même rémunération globale, et avoir des conditions d'emploi uniformes, ce qui relevait sans contredit de la responsabilité de la Commission.

228. Les membres ont réaffirmé qu'il ne faudrait pas que les fonctionnaires actuellement nommés dans un lieu d'affectation administratif soient touchés par quelque changement du système actuel pendant la durée de leur affectation en cours, étant entendu que le montant de l'indemnité de subsistance en opération spéciale à verser serait harmonisé dans chacun de ces lieux, comme première phase d'harmonisation.

229. La question était double : il fallait trouver le moyen d'une part de compenser pour le personnel les coûts supplémentaires imposés par le fait d'être en poste dans un lieu d'affectation famille non autorisée, et d'autre part de motiver le personnel dans un premier temps à accepter d'être nommé dans ces lieux. Les membres ont convenu de l'un et l'autre objectif et débattu des meilleurs moyens de les atteindre. La question de la compensation des coûts supplémentaires légitimes était plus ou moins une question technique, il ne s'agissait que de cerner les objets de dépense, mais celle des moyens de motivation était moins simple. Pourrait-on par exemple la résoudre au mieux en modifiant le régime de la prime de sujétion déjà en place?

230. Les membres avaient des avis contrastés sur la question des membres du personnel rémunérés comme sans personnes à charge. Certains estimaient que tous les membres du personnel, quelle que soit leur situation de famille, avaient besoin de maintenir une résidence, et qu'il n'était pas raisonnable d'escompter qu'ils pouvaient l'établir dans les lieux d'affectation famille non autorisée, qui par leur nature même offraient une qualité de vie médiocre et un environnement instable et dangereux. D'autres étaient d'avis que les membres du personnel n'ayant pas de personnes reconnues à charge n'étaient pas obligés de maintenir un foyer ailleurs, et qu'il n'y avait donc pas de différence avec la situation des collègues en poste dans les lieux d'affectation difficiles classés comme convenant pour les familles.

231. La Commission a convenu qu'il serait raisonnable de compenser jusqu'à un certain point les coûts supplémentaires occasionnés par la nécessité de maintenir un foyer ailleurs que dans les lieux d'affectation famille non autorisée, mais que cette compensation ne devrait couvrir que certains de ces coûts, le personnel percevant en tout état de cause un traitement, qui devait lui permettre de couvrir la plupart des coûts. Elle a convenu aussi que tout montant à ce titre devrait être forfaitaire, car il serait impossible de faire entrer toutes les combinaisons possibles en ligne de compte.

232. La Commission s'est penchée ensuite sur les montants effectifs que les fonctionnaires disaient consacrer aux loyers en dehors de leur lieu d'affectation famille non autorisée, pondérés en fonction de la nationalité de tous les membres du personnel en poste dans ce type de lieu, afin d'obtenir une valeur approchée des coûts dans les localités où il était le plus probable que le personnel maintienne un foyer, c'est-à-dire dans leur pays d'origine. Le montant obtenu était d'environ 1 500 dollars par mois, non compris les frais d'eau, gaz et électricité ou autres dépenses liées à l'entretien d'un foyer.

233. À l'issue d'un débat, et rappelant la disposition du quatrième alinéa du préambule de la résolution 63/251, où l'Assemblée générale encourageait la Commission à continuer de coordonner et de réglementer les conditions d'emploi dans les organisations appliquant le régime commun, sans oublier les limites imposées par les États Membres à leur fonction publique nationale, la Commission a décidé d'abandonner l'option consistant à accorder une prestation supplémentaire pour l'entretien d'un foyer ailleurs qu'au lieu d'affectation, mais de considérer le fait d'être en poste dans un lieu d'affectation famille non autorisée comme un aspect supplémentaire de la sujétion. Comme il existait déjà un régime de prime de sujétion, il a été décidé d'y ajouter un élément rendant compte de la difficulté particulière qu'il y avait à travailler dans un de ces lieux d'affectation. La Commission était convaincue que le personnel en poste dans ces lieux d'affectation supportait des difficultés et des coûts qui allaient au-delà de ceux qu'avait à supporter le personnel en poste dans les lieux d'affectation où les familles étaient autorisées.

234. En vertu du principe Noblemaire, c'est la fonction publique nationale la mieux rémunérée qui sert de base pour l'établissement des traitements et des prestations aux Nations Unies. La Commission utilisait comme point de référence dans ses délibérations la fonction publique fédérale des États-Unis, actuelle fonction publique de référence. Dans cette fonction publique, l'indemnité distincte de maintien d'un foyer est différenciée selon le nombre et le type de personnes à charge. La Commission était d'avis qu'il était plus adapté, pour le personnel des Nations Unies, de se servir des classes de traitement, le coût du logement étant en rapport direct avec le revenu.

235. Par ailleurs, la Commission a décidé qu'en comptabilisant les frais liés à l'entretien d'un deuxième logement pour la famille, on ne rendait pas compte de tous les aspects de la question et que cela ne répondait donc pas au but recherché. Elle a cherché plutôt à rendre compte de la difficulté, au sens plus large, qu'il y avait à être dans un lieu d'affectation famille non autorisée. Les intéressés se trouvaient séparés de leur famille, et supportaient une charge financière supplémentaire. Enfin, elle souhaitait aussi que l'indemnité correspondante soit motivante, pour que les membres du personnel acceptent une telle affectation. Le régime de la prime de sujétion répondait à toutes ces considérations. C'était là une raison supplémentaire d'y intégrer cette prise en compte de la difficulté des lieux d'affectation famille non autorisée.

236. Selon cette méthode, pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge, le montant supplémentaire serait de 100 % le montant de la prime versée pour la sujétion la plus forte (lieux d'affectation classés E). Les fonctionnaires ayant des personnes à charge et appartenant au groupe de classes le plus représenté (P-1, P-2 et P-3) percevraient un montant supplémentaire de 1 418 dollars par mois, ceux des

classes P-4/P-5 de 1 701 dollars par mois, et ceux de rang supérieur un montant mensuel de 1 890 dollars. Pour les fonctionnaires sans personnes à charge, on proposait de verser une indemnité correspondant à la moitié de la prime de sujétion la plus élevée, soit 532 dollars mensuels pour les fonctionnaires des classes P-1 à P-3, 638 dollars mensuels pour ceux des classes P-4 et P-5, et 709 dollars mensuels pour les fonctionnaires de rang supérieur. Le barème proposé de la prime de sujétion révisée figure à l'annexe X.

237. La Commission a estimé que la proposition tendant à considérer le fait d'être en poste dans un lieu d'affectation famille non autorisée comme un autre aspect de la sujétion présentait plusieurs avantages par rapport à l'introduction d'une nouvelle indemnité distincte : a) on y gagnait en simplicité et en transparence; b) du fait que ce n'était pas une prestation distincte, on n'aurait pas à prévoir de mécanisme d'ajustement; c) la question de la compensation du fait de travailler dans un lieu d'affectation famille non autorisée était vue où il fallait, par la Commission et sous le contrôle général de l'Assemblée générale, de sorte que les éventuelles modifications futures resteraient harmonisées; d) on appuierait ainsi dans la pratique, de façon concrète, la notion Unis dans l'action, comme l'avait noté le Président dans sa déclaration liminaire.

238. Les incidences financières de la proposition de la Commission varient d'une organisation à l'autre. Pour l'ONU, le coût supplémentaire serait estimé à environ 46,8 millions de dollars. La Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines a indiqué que, même si elle avait espéré une solution plus généreuse, elle comprenait bien les restrictions financières auxquelles les États Membres devaient se plier, et qu'elle essaierait, dans toute la mesure du possible, de compenser une bonne part des coûts supplémentaires que l'Organisation aurait à supporter en réalisant des économies sur d'autres postes. Pour toutes les autres organisations, la proposition permettait des économies par rapport aux sommes qu'elles versent actuellement, comme le montre le tableau 1 ci-après[9].

Tableau 1
Coûts supplémentaires estimatifs qu'entraînerait la proposition de la Commission, par organisation[a]

Organisation	*Effectifs*	*Coûts supplémentaires (millions de dollars É.-U.)*
FNUAP	53	(0,7)
HCR	439	(7,6)
OIT	14	(0,3)
OMS	46	(0,7)
ONU	6 078	46,8
PAM	300	(4,7)
PNUD	247	(3,6)
UNESCO	11	(0,1)

[9] Ces économies seraient en partie annulées par l'augmentation des dépenses occasionnées par les voyages plus fréquents à l'occasion des congés dans les foyers, et les droits correspondant à l'indemnité pour frais d'études.

Organisation	*Effectifs*	*Coûts supplémentaires (millions de dollars É.-U.)*
UNICEF	359	(5,8)
UNOPS	109	(1,4)
Total	**7 656**	**21,9**

Note : Les chiffres entre parenthèses indiquent des économies.

[a] Les coûts supplémentaires estimatifs sont basés sur les données d'effectifs au 1er mars 2010, après déduction des coûts actuellement occasionnés par l'indemnité de subsistance en opération spéciale, l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) (EMSEA) et l'indemnité personnelle de transition selon le cas.

239. Comprenant bien que ces propositions représenteraient un changement marqué pour les organisations qui ont adopté le régime Opération spéciale, la Commission a estimé qu'il faudrait étaler la mise en œuvre sur plusieurs phases, afin de parvenir à une harmonisation complète à une date préétablie. Certains membres pensaient qu'une période de transition de six ans (soit trois exercices budgétaires biennaux) serait à prévoir, d'autres que cinq ans suffiraient, d'autres encore penchaient pour trois ou quatre ans (ce qui correspond à un tour de service normal dans un lieu d'affectation famille non autorisée, ou un cycle budgétaire complet après une décision de l'Assemblée générale). À l'issue d'un débat, il a été décidé que les conditions d'emploi pour l'ensemble du personnel des organisations appliquant le régime commun devraient être complètement harmonisées cinq ans au plus tard après que l'Assemblée en aurait décidé et, qu'entre-temps, les organisations prendraient progressivement les mesures voulues pour y parvenir.

240. Au nom des organisations appliquant actuellement le régime Opération spéciale, le représentant du HCR a demandé que les incidences des nouvelles propositions sur la gestion des ressources humaines et l'efficacité opérationnelle soient régulièrement contrôlées et fassent l'objet de rapports.

241. La Commission a rappelé qu'elle avait précédemment décidé, à sa soixante-dixième session, de recommander l'harmonisation du classement des lieux d'affectation famille non autorisée, préalablement à l'harmonisation souhaitée des conditions d'emploi dans les organisations appliquant le régime commun. Cela réduirait fortement les effectifs en poste dans les lieux d'affectation classés famille non autorisée, mais occasionnerait aussi des dépenses supplémentaires pour l'ONU, du fait que cela créerait des droits liés aux lieux d'affectation famille autorisée. Ces dépenses supplémentaires étaient estimées pour l'ONU à 20,3 millions de dollars la première année à cause essentiellement de ce qu'il en coûterait de déménager les familles dans ces lieux d'affectation, puis à 12,0 millions de dollars les années suivantes. Il n'y aurait pas d'incidences sur les coûts supportés par les autres organisations appliquant le régime commun.

242. La Commission a approuvé le schéma de congés de détente proposé pour les organisations appliquant le régime commun, et a été satisfaite de l'harmonisation qu'il représentait dans les méthodes pratiquées par les organisations. Cette mesure était considérée comme cruciale pour la bonne réalisation des programmes et des activités, et comme moyen d'alléger le stress cumulé causé par le travail dans les conditions difficiles et dangereuses caractéristiques des lieux d'affectation famille non autorisée.

Décisions de la Commission

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

a) S'agissant de l'harmonisation du classement des lieux d'affectation : que l'ONU harmonise le classement des lieux d'affectation famille non autorisée en fonction d'une évaluation de la sécurité, comme le font actuellement les autres organisations appliquant le régime commun;

b) S'agissant du personnel en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée :

i) De changer les modalités de la prime de sujétion actuelle, de manière que le personnel en poste dans un lieu d'affectation famille non autorisée perçoive un montant tenant compte du fait que ces affectations entraînent des difficultés financières et psychologiques accrues, à cause de la séparation obligée d'avec les familles et des coûts supplémentaires qui en découlent;

ii) Pour les fonctionnaires rémunérés comme ayant des personnes à charge, l'indemnité supplémentaire serait égale à 100 % du montant de la prime versée pour la sujétion la plus forte (lieux d'affectation classés E) aux fonctionnaires ayant des personnes à charge, et le barème de la prime de sujétion serait modifié en conséquence, selon ce qui figure à l'annexe X;

iii) Pour les fonctionnaires sans personnes à charge, l'indemnité supplémentaire serait égale à la moitié de la prime de sujétion la plus élevée versée pour la sujétion la plus forte (lieux d'affectation classés E) aux fonctionnaires sans charges de famille, et le barème de la prime de sujétion serait modifié en conséquence, selon ce qui figure à l'annexe X;

iv) Le personnel continuerait à percevoir la prime de sujétion normale au taux applicable au lieu d'affectation où il est nommé;

v) Cette modification serait appliquée six mois jour pour jour après la date de la décision de l'Assemblée générale, afin que les organisations ait le temps de s'y préparer;

vi) Pour les organisations qui pratiquent actuellement le régime Opération spéciale ou l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée), les mesures transitoires seraient les suivantes (on trouvera à l'annexe XIII une vue d'ensemble du plan d'application des arrangements transitoires) :

a. *Fixation de taux uniformisés d'indemnité de subsistance en opération spéciale.* Dans les six mois suivant l'approbation [voir ci-dessus, par. 243 b) v)] de la décision par l'Assemblée générale, les montants associés à la localité de l'indemnité de subsistance en opération spéciale seront harmonisés par la Commission, en consultation avec les organisations et les fédérations de personnel, établissant un taux uniformisé pour chaque lieu d'affectation actuellement désigné comme lieu d'affectation administratif. Ces taux seront promulgués par la Commission. Ces taux uniformisés prendront effet un an après l'approbation de la décision par l'Assemblée générale, sauf dans le cas prévu plus loin à l'alinéa d);

Personnel actuellement en poste dans un lieu d'affectation famille non autorisée :

b. *Personnel actuellement en poste dans un lieu d'affectation administratif.* Les fonctionnaires en poste dans un lieu d'affectation administratif et travaillant dans un lieu d'affectation famille non autorisée au moment de l'approbation de la décision par l'Assemblée générale continueront d'abord à percevoir l'indemnité de subsistance en opération spéciale qu'ils recevaient au moment de la mise en œuvre du nouveau régime. Un an après l'approbation de la décision par l'Assemblée générale, et pour toute la durée restante de leur affectation au même lieu d'affectation administratif, ils recevront l'indemnité de subsistance en opération spéciale au taux uniformisé associé à ce lieu d'affectation administratif qu'aura fixé la Commission;

c. *Fonctionnaires percevant actuellement l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée).* Les fonctionnaires en poste dans un lieu d'affectation famille non autorisée au moment de l'approbation de la décision par l'Assemblée générale percevront l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) au taux actuel pendant la période la plus courte des deux périodes suivantes : la durée de leur affectation dans ce lieu, ou cinq ans après l'approbation de la décision par l'Assemblée générale;

Personnel muté dans un lieu d'affectation famille non autorisée dans l'année suivant l'approbation de la décision par l'Assemblée générale :

d. *Personnel muté dans un lieu d'affectation administratif.* Les fonctionnaires mutés dans un lieu d'affectation administratif en vue de travailler dans un lieu d'affectation famille non autorisée dans l'année suivant l'approbation de la décision par l'Assemblée générale percevront d'abord l'indemnité de subsistance en opération spéciale au taux applicable au lieu d'affectation administratif au moment de l'entrée en vigueur du nouveau régime. Un an après l'approbation de la décision par l'Assemblée générale, et pour la durée restant à courir de leur affectation au lieu d'affectation administratif, ils percevront l'indemnité de subsistance en opération spéciale au taux uniformisé fixé par la Commission par ce lieu d'affectation administratif, sous réserve qu'il reste au moins six mois entre la date de la mutation et la date intervenant un an après l'approbation de la décision par l'Assemblée : si la période visée est inférieure à six mois, le fonctionnaire percevra dès sa mutation l'indemnité de subsistance en opération spéciale uniformisée du régime Opération spéciale;

e. *Fonctionnaires mutés dans un lieu d'affectation famille non autorisée et percevant l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée).* Les fonctionnaires mutés dans un lieu d'affectation famille non autorisée dans l'année suivant l'approbation de la décision par l'Assemblée générale percevront l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) au taux actuel pendant la période la plus courte des deux périodes suivantes : la durée de leur affectation dans ce lieu, ou cinq ans après l'approbation de la décision par l'Assemblée générale;

Fonctionnaires mutés dans un lieu d'affectation famille non autorisée plus d'un an après l'approbation de la décision par l'Assemblée générale :

f. Les fonctionnaires mutés dans un lieu d'affectation administratif pour travailler dans un lieu d'affectation famille non autorisée percevront

l'indemnité de subsistance en opération spéciale au taux uniformisé fixé pour ce lieu d'affectation administratif, qui serait à compter d'une année après approbation de la décision par l'Assemblée générale et pendant chacune des quatre années suivantes, diminué du quart de la différence entre :

i. L'indemnité de subsistance en opération spéciale au taux applicable, plus la prime de sujétion normale au lieu d'affectation administratif; et

ii. La prime de sujétion normale augmentée de l'élément sujétion supplémentaire pour famille non autorisée au lieu d'affectation effectif (c'est-à-dire l'équivalent de ce que perçoit le personnel du Secrétariat de l'ONU);

g. *Les fonctionnaires mutés dans un lieu d'affectation famille non autorisée et percevant l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) percevront la différence entre* :

i. L'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) au taux applicable; et

ii. L'élément sujétion supplémentaire pour famille non autorisée;

Toutes les organisations seraient passées au nouvel élément sujétion pour famille non autorisée au plus tard cinq ans après la date de la décision de l'Assemblée générale, et à ce moment-là on sera ainsi parvenu à une harmonisation complète. Les organisations pratiquant actuellement le régime Opération spéciale ou l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) auront toujours la possibilité d'adopter le nouvel élément sujétion supplémentaire pour famille non autorisée à tout moment avant l'expiration du délai de cinq ans, à condition d'éliminer l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) ou l'indemnité de subsistance en opération spéciale;

h. *Fonctionnaires nouvellement recrutés.* Les nouvelles recrues qui entrent dans une organisation six mois ou plus après la date de l'approbation de la décision par l'Assemblée générale seront nommés selon le nouveau régime, avec l'élément de sujétion famille non autorisé, tel qu'approuvé par l'Assemblée, et ne devront pas se voir offrir l'option d'une affectation selon le régime Opération spéciale ou avec indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée);

i. *Harmonisation complète cinq ans après la mise en œuvre de l'élément de sujétion famille non autorisée.* Cinq ans après la date de mise en œuvre de l'élément de sujétion famille non autorisée, toutes les affectations sous le régime Opération spéciale et le versement de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée), selon le cas, seront supprimés. Il faudra notamment pour cela éliminer, avec effet cinq ans après l'entrée en vigueur de la décision de l'Assemblée générale, les dispositions régissant l'application de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) dans les cas où des fonctionnaires sont affectés ou mutés dans un lieu d'affectation famille non autorisée, telles qu'elles figurent aux alinéas I.10 b) et c) de l'annexe I au Manuel de sécurité des Nations Unies. Cinq ans après l'entrée en vigueur de la décision de l'Assemblée, la

CFPI éliminera les taux uniformisés d'indemnité de subsistance en opération spéciale et il sera attendu des organisations qu'elles basent les droits des fonctionnaires sur le lieu de travail effectif, le régime de l'élément de sujétion pour famille non autorisée s'appliquant à tous les fonctionnaires;

c) S'agissant de l'harmonisation des congés de détente :

i) De recommander le projet de schéma harmonisé des congés de détente qui figure à l'annexe XI;

ii) D'inciter les organisations, dans toute la mesure du possible, à couvrir les coûts supplémentaires découlant du schéma au moyen des ressources existantes.

Annexe I

Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2011-2012

1. Résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale et les organes délibérants/directeurs des autres organisations appliquant le régime commun.

2. Cadre de gestion des ressources humaines :

a) Mobilité entre institutions;

b) Indemnité pour frais d'études : examen de la méthode servant à déterminer le montant de l'indemnité (établissements représentatifs et conditions d'octroi);

c) Mobilité/sujétion et prime de risque : examen de la méthode;

d) Normes de conduite;

e) Âge réglementaire de la cessation de service.

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

a) Barème des traitements de base minima;

b) Études des équivalences de classe entre le système des Nations Unies et celui de l'Administration fédérale des États-Unis;

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

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

e) Études comparatives des rémunérations totales menées en application du principe Noblemaire afin de déterminer la fonction publique la mieux rémunérée;

f) Système des Nations Unies et Administration fédérale des Nations Unies : étude des rémunérations totales;

g) Étude et rapport sur la diversité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies;

h) Examen du montant de l'indemnité pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge;

i) Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-troisième session;

j) Ordre du jour de la trente-quatrième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement;

k) Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-quatrième session;

l) Ordre du jour de la trente-cinquième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement.

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

a) Examen des méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux;

b) Enquête sur les meilleures conditions d'emploi pratiquées (dans des lieux d'affectation à déterminer par la Commission);

c) Révision des normes d'évaluation des emplois d'agent des services généraux.

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

a) Suivi du comportement professionnel;

b) Examen du montant de l'indemnité pour frais d'études;

c) Mobilité/sujétion, y compris la prime de risque : examen du montant;

d) Rapport sur les questionnaires de départ.

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

7. Examen du Schéma directeur pour la gestion des ressources humaines de la Commission de la fonction publique internationale.

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

Annexe II

Proposition de liste d'établissements d'enseignement représentatifs pour tous les pays ou zones monétaires

Allemagne (2 établissements d'enseignement primaire/secondaire et 1 établissement d'enseignement postsecondaire)

Bonn International School

Independent Bonn International School

International University of Applied Sciences

Autriche (4 établissements d'enseignement primaire/secondaire)

Vienna International School

Lycée français de Vienne

American International School

Vienna Christian School

Belgique (1 établissement d'enseignement primaire/secondaire et 1 établissement d'enseignement postsecondaire)

International School of Brussels

Université libre de Bruxelles

Danemark (2 établissements d'enseignement primaire/secondaire)

Copenhagen International School

Rygaards International School

Espagne (1 établissement d'enseignement primaire/secondaire et 1 établissement d'enseignement postsecondaire)

The American School of Madrid

Université Complutense de Madrid

France (3 établissements d'enseignement primaire/secondaire et 1 établissement d'enseignement postsecondaire)

École active bilingue Jeannine Manuel

École alsacienne

Cité scolaire internationale de Lyon

Université Paris-Sorbonne

Irlande (1 établissement d'enseignement primaire/secondaire et 1 établissement d'enseignement postsecondaire)

St. Columba's College

University College of Dublin

Italie (4 établissements d'enseignement primaire/secondaire)

Ambrit Rome International School

St. George's British International School

Southlands English School

Marymount International School

Japon (1 établissement d'enseignement primaire/secondaire et 1 établissement d'enseignement postsecondaire)

St. Mary's International School

Université Waseda

Pays-Bas (1 établissement d'enseignement primaire/secondaire et 1 établissement d'enseignement postsecondaire)

The British School in The Netherlands

Université de Groningue

Suède (1 établissement d'enseignement primaire/secondaire et 1 établissement d'enseignement postsecondaire)

Sigtunaskolan Humanistiska Läroverket

Stockholm School of Economics

Suisse (4 établissements d'enseignement primaire/secondaire)

International School of Geneva

Collège du Léman

Institut international de Lancy

Institut Florimont

Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (1 établissement d'enseignement primaire/secondaire et 4 établissements d'enseignement postsecondaire)

University of Warwick

University of Nottingham

University of Manchester

University College London

Marymount International School

Zone dollar des États-Unis (aux États-Unis) (3 établissements d'enseignement primaire/secondaire et 3 établissements d'enseignement postsecondaire)

École internationale des Nations Unies

Lycée français de New York

Horace Mann School

New York University

Pace University

University of Virginia

Zone dollar des États-Unis (hors États-Unis) (10 établissements d'enseignement primaire/secondaire et 2 établissements d'enseignement postsecondaire)

Bangladesh
American International School Dhaka

Canada
McGill University

Chili
Nido de Aguilas

Égypte
Cairo American College

Éthiopie
International Community School of Addis Ababa

Ghana
Ghana International School

Inde
American Embassy School

Kenya
International School of Kenya

Liban
American University of Beirut

Panama
Balboa Academy

Sénégal
Lycée français Jean Mermoz

Thaïlande
International School Bangkok

Annexe III

Propositions de révision du montant de l'indemnité pour frais d'études et des forfaits pour frais de pension

Tableau 1
Relèvement proposé du plafond des dépenses remboursables et de l'indemnité pour frais d'études

Pays/zone	*Monnaie*	*Augmentation (en pourcentage)*	*Plafond des dépenses remboursables*	*Plafond de l'indemnité pour frais d'études*
Allemagne	Euro	3,0	19 563	14 672
Autriche	Euro	5,0	17 555	13 166
Danemark	Couronne danoise	5,0	113 554	85 166
Espagne	Euro	10,0	16 653	12 490
France	Euro	7,0	10 981	8 236
Italie	Euro	10,0	20 830	15 623
Pays-Bas	Euro	6,0	17 512	13 134
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	Livre sterling	10,0	24 941	18 706
Suisse	Franc suisse	11,0	31 911	23 933
Dollar des États-Unis aux États-Unis	Dollar É.-U.	10,0	43 006	32 255
Dollar des États-Unis hors États-Unis	Dollar É.-U.	7,0	20 663	15 497

Tableau 2
Zones pour lesquelles les plafonds actuels des dépenses remboursables et de l'indemnité pour frais d'études devraient être maintenus

Pays/zone	*Monnaie*	*Plafond des dépenses remboursables*	*Plafond de l'indemnité pour frais d'études*
Belgique	Euro	15 458	11 593
Irlande	Euro	17 045	12 784
Japon	Yen	2 324 131	1 743 098
Suède	Couronne suédoise	157 950	118 462

Tableau 3
Plafonds proposés des forfaits pour frais de pension

Pays/zone	*Monnaie*	*Augmentation (en pourcentage)*	*Forfait normal*	*Forfait supplémentaire réservé à certains lieux d'affectation*
Allemagne	Euro	1,0	4 221	6 332
Autriche	Euro	1,8	3 776	5 664
Belgique	Euro	1,9	3 518	5 277
Danemark	Couronne danoise	3,9	27 242	40 863
Espagne	Euro	0,3	3 162	4 743
France	Euro	1,9	3 052	4 578
Italie	Euro	0,6	3 147	4 721
Pays-Bas	Euro	0,8	3 875	5 813
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	Livre sterling	5,8	3 690	5 535
Suède	Couronne suédoise	5,6	26 034	39 051
Suisse	Franc suisse	1,5	5 540	8 310
Dollar des États-Unis aux États-Unis	Dollar É.-U.	5,3	6 083	9 125
Dollar des États-Unis hors États-Unis	Dollar É.-U.	1,5	3 746	5 619

Tableau 4
Zones pour lesquelles les plafonds des forfaits pour frais de pension devraient être maintenus

Pays/zone	*Monnaie*	*Forfait normal*	*Forfait supplémentaire réservé à certains lieux d'affectation*
Irlande	Euro	3 112	4 668
Japon	Yen	607 703	911 555

Annexe IV

Indemnité de licenciement

Figure 1
Toutes cessations de service, en proportion de l'effectif total (catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et des agents des services généraux), 2007-2009

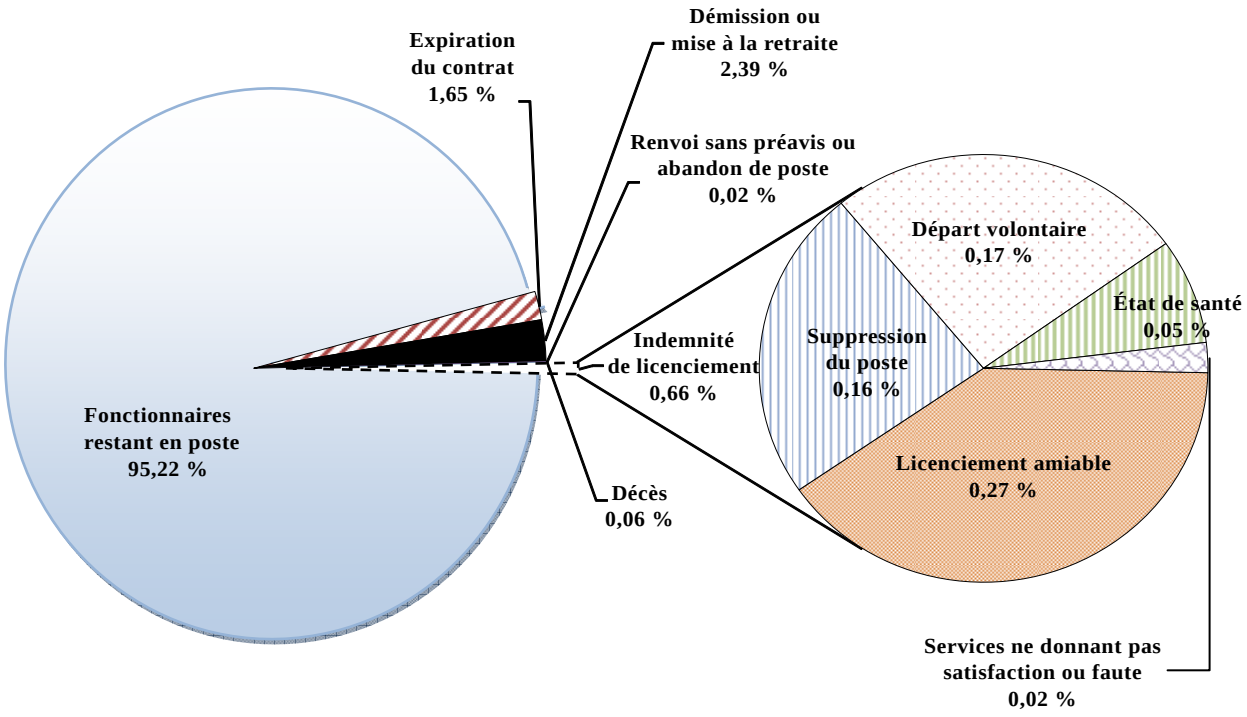

Tableau 1
Toutes cessations de services, par motif et par type d'engagement, 2007-2009

	Titulaires d'un engagement permanent		*Titulaires d'un engagement de durée déterminée*		*Total*	
Motif de la cessation de service	*Nombre*	*Pourcentage*	*Nombre*	*Pourcentage*	*Nombre*	*Pourcentage*
A. Avec indemnité de licenciement	**713**	**8**	**478**	**6**	**1 191**	**14**
Licenciement amiable	260	3	217	3	477	6
Suppression de poste	106	1	176	2	282	3
Départ volontaire[a]	277	3	33	0	310	4
État de santé	61	1	34	0	95	1
Service ne donnant pas satisfaction ou faute professionnelle	9	0	18	0	27	0
B. Sans indemnité de licenciement	**1 657**	**19**	**5 743**	**67**	**7 400**	**86**
Expiration du contrat		0	2 961	34	2 961	34
Démission	337	4	1 960	23	2 297	27
Mise à la retraite	1 274	15	727	8	2 001	23
Décès	37	0	76	1	113	1
Renvoi sans préavis	8	0	15	0	23	0
Abandon de poste	1	0	4	0	5	0
Total	**2 370**	**28**	**6 221**	**72**	**8 591**	**100**

Note : Chiffres arrondis.

[a] Catégorie englobant les fonctionnaires qui ont bénéficié des programmes de départs offerts par certaines organisations, à savoir le HCR, le PAM et l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, et qui sont à distinguer de ceux visés dans la catégorie « démission ».

Tableau 2

Cas de versement de l'indemnité de licenciement (IL), par nombre d'années de service accompli et par période de service restant à courir

Totaux pour les trois années de la période 2007-2009 pour lesquelles on dispose de données sur les périodes de contrat restant à courir

Nombre de mois de service restant à courir

NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICE ACCOMPLI — Engagements continus	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	24+	Non précisé	Total général	
		8	5	37	3	2	5	6	2	5	3	10	10	8	12	3	7	6	11	12	5	6	10	10	8	427	92	713	
4																										2		2	
5			1																							7		8	
6			1	2																						10	1	14	
7				2																1						11		14	
8		1	1	1																						18	2	23	
9				1										1												17		19	
10				2																						18	1	21	
11		1	1	2										1												16	1	22	
12				2																					2	15		19	
13												2	1						1		1		1			17	2	25	
14		1										1			1				1		1	1				26	1	33	
15				1																1		1				25	2	30	Maximun
16				2	1													1	1							17	3	25	
17				3			1					1		1	1				1							16	3	27	
18				2	1			1					1												2	9	4	20	
19		1					1		1						1							1				11	2	18	
20								1		1	1															12	5	20	
20+		4	1	17	1	2	2	3	1	3	2	6	5	4	9	2	6	5	5	9	3	3	9	8	6	170	59	345	
Non précisé							1	1		1			3	1		1	1		2	1						10	6	28	

IL minimale (six semaines de salaire) — IL maximale (pour les cas traités en fonction de la période restant à courir)

Contrats de durée déterminée	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	24+	Non précisé	Total général	
	16	48	12	19	11	9	13	12	7	9	9	4	20	4	6	4	9	3	3	3		5	2		1	5	244	478	
0		6	1		2				1	2	2		1	1													1	17	
1	1	6			1	2	5	2	3	1		1					1										13	36	
2	2	5			2			1		1			3														13	27	
3	3	13	1			1	1	1			1		1														13	35	
4	1	6	1	2	1			1			1						1									2	10	26	
5	2	4	1	2			1	2			1		2				1										26	42	Période restant à
6	1	1	1	2	2	2		1					5				2										31	48	Période de service
7	2			1	2			1		1			3			1	1	1				1					20	34	accompli
8						1						1				1											13	16	
9	2		1	2										1												1	10	17	
10	1	1		3			1								1							1					14	22	
11		2		1																1						1	10	15	
12		1											1		1												8	11	
13				1				1								1											10	13	
14	1									1	1	1		1													9	14	
15		1					2	1							1			1	1							1	8	16	Maximun
16								1	1				1							1							4	8	
17			1						1								1										9	12	
18						2						1			1												7	11	
19			1		1																							2	
20						1																					2	3	
20+		2	4	5			3		1	3	3		3	1	2	1	2	1	2	1		3	2		1		13	53	
Total	16	56	17	56	14	11	18	18	9	14	12	14	30	12	18	7	16	9	14	15	5	11	12	10	9	432	336	1191	

Annexe V

Révision du schéma directeur de la CFPI pour la gestion des ressources humaines dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

Préambule

Le présent cadre distingue les fonctions des organisations appliquant le régime commun qui ont un caractère régulier et continu de celles qui répondent à des besoins spéciaux de courte durée. Son application doit s'inscrire dans le cadre du statut et du règlement du personnel régissant les conditions d'emploi, ainsi que des politiques de l'organisation en matière de répartition géographique, s'il y a lieu, et d'équilibre entre les sexes. Le passage d'un type de contrat à un autre n'est pas automatique et est régi par des procédures de sélection transparentes et ouvertes. Les agents engagés au titre des arrangements contractuels en question sont tenus de respecter les normes de conduite les plus rigoureuses applicables aux fonctionnaires internationaux.

A. Engagements de caractère continu – champ d'application

1. Les engagements de caractère continu ont pour objet d'aider les organisations appliquant le régime commun à maintenir la continuité de leur programme. Ce type d'arrangement est conçu comme un outil propre à faciliter la gestion stratégique des ressources humaines des organisations aux fins de la réalisation de l'ensemble de leurs objectifs. Entrent dans cette catégorie des arrangements contractuels dont le nom varie selon l'organisation (engagements à titre permanent, engagements pour une durée indéfinie, engagements de caractère continu, engagements non limités dans le temps, engagements de carrière, engagements à long terme, engagements de durée indéterminée et contrats de louage de services). Les engagements de ce type répondent à des besoins permanents des organisations et sont offerts à des agents qui exercent des fonctions indispensables à l'accomplissement de leur mandat.

Durée de l'engagement

2. Les engagements de caractère continu sont de durée indéfinie. Des examens périodiques visant à confirmer le maintien de ces engagements peuvent être prévus dans le statut et le règlement du personnel. La continuation est notamment fonction des besoins de l'organisation et du caractère satisfaisant du comportement professionnel et de la conduite de son titulaire.

Période de stage

3. Les agents engagés en vertu de contrats de ce type doivent normalement effectuer une période de stage de un à deux ans. Toutefois, un agent engagé en vertu d'un contrat de durée déterminée ayant travaillé pendant au moins un an et dont les services auront été jugés pleinement satisfaisants sera réputé avoir accompli sa période de stage aux fins d'un engagement à caractère continu.

Rémunération

4. Les agents sont rémunérés ainsi que le prévoient les dispositions pertinentes du statut et du règlement du personnel de l'organisation, lesquelles sont conformes aux conditions d'emploi du régime commun.

Caisse des pensions

5. Les agents sont normalement tenus de cotiser à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ou à tout autre régime de retraite, conformément au statut et au règlement du personnel de l'organisation et aux dispositions pertinentes de la caisse ou du régime.

Protection sociale

6. Les agents sont normalement affiliés au régime convenu avec la compagnie d'assurance maladie désignée par l'organisation ou à tout autre régime d'assurance maladie, conformément au statut et au règlement du personnel de l'organisation.

Applicabilité du statut et du règlement du personnel

7. Les agents sont assujettis aux dispositions pertinentes du statut et du règlement du personnel de l'organisation.

Normes de conduite

8. Les agents sont tenus de respecter les normes de conduite les plus rigoureuses, telles qu'énoncées dans les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux qui définissent les valeurs fondamentales de toutes les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Mobilité

9. Conformément au statut et au règlement du personnel de l'organisation, les agents sont susceptibles d'être réaffectés à d'autres postes ou à d'autres bureaux, et peuvent notamment se voir imposer des réaffectations dans d'autres lieux d'affectation en fonction des besoins opérationnels de l'organisation.

Obtention d'un engagement de caractère continu

10. Les engagements au titre d'un contrat de caractère continu sont soumis à des procédures de sélection ouvertes et transparentes, conformes au statut et au règlement du personnel de l'organisation.

Procédures de cessation de service

11. Les procédures normales de cessation de service prévues par le statut et le règlement du personnel de l'organisation s'appliquent à ce type d'engagement. Le chef de secrétariat de l'organisation peut mettre fin au contrat de tout agent pour des motifs prévus dans le statut et le règlement du personnel de l'organisation.

B. Engagements de durée déterminée – champ d'application

12. Sont employés au titre d'engagements de durée déterminée les agents engagés pour des périodes déterminées aux fins d'exercer des fonctions relevant des activités ordinaires et permanentes des organisations. Compte tenu des besoins de l'organisation, et conformément au statut et au règlement du personnel, des contrats de cette catégorie peuvent être offerts à des agents exerçant des fonctions d'une durée intermédiaire, qui peuvent se poursuivre pendant plusieurs années.

Durée

13. Les engagements de durée déterminée doivent normalement être d'un an au moins et de cinq ans au plus. Ils peuvent être renouvelés ou non en fonction des besoins de l'organisation ainsi que du comportement professionnel et de la conduite du titulaire, qui doivent donner pleinement satisfaction pour qu'ils le soient. Dans des circonstances exceptionnelles, et dans les limites autorisées par le statut et le règlement du personnel, des contrats de durée déterminée peuvent être établis pour des périodes de moins d'un an.

Période de stage

14. Une période de stage de six mois à deux ans peut être prévue.

Rémunération

15. Les agents sont rémunérés ainsi que le prévoient les dispositions applicables du statut et du règlement du personnel de l'organisation, lesquelles sont conformes aux conditions d'emploi du régime commun.

Caisse des pensions

16. Les agents sont normalement tenus de cotiser à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ou à tout autre régime de retraite, conformément au statut et au règlement du personnel de l'organisation et aux dispositions pertinentes de la caisse ou du régime.

Protection sociale

17. Les agents sont normalement affiliés à un régime convenu avec la compagnie d'assurance maladie désignée par l'organisation ou à tout autre régime d'assurance maladie, conformément au statut et au règlement du personnel de l'organisation.

Applicabilité du statut et du règlement du personnel

18. Les agents sont assujettis aux dispositions pertinentes du statut et du règlement du personnel de l'organisation.

Normes de conduite

19. Les agents sont tenus de respecter les normes de conduite les plus rigoureuses, telles qu'énoncées dans les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux qui définissent les valeurs fondamentales de toutes les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Mobilité

20. Conformément au statut et au règlement du personnel de l'organisation, les agents sont susceptibles d'être réaffectés à d'autres postes ou à d'autres bureaux et peuvent notamment se voir imposer des réaffectations dans d'autres lieux d'affectation en fonction des besoins opérationnels de l'organisation.

Obtention d'un engagement de durée déterminée

21. Les engagements de durée déterminée sont soumis à des procédures de sélection ouvertes et transparentes conformes aux dispositions pertinentes du statut et du règlement du personnel de l'organisation.

Procédures de cessation de service

22. La cessation de service survient normalement à l'expiration du contrat; les procédures normales de cessation de service prévues par le statut et le règlement du personnel de l'organisation sont alors applicables. Le chef de secrétariat de l'organisation peut mettre fin au contrat de tout agent pour des motifs prévus dans le statut et le règlement du personnel de l'organisation.

C. Engagements temporaires – champ d'application

23. L'engagement à court terme a pour objet de répondre à des besoins définis et de courte durée de l'organisation. Il correspond à divers types de contrat existants (engagement de courte durée, engagement à titre temporaire, engagement de durée limitée, engagement à court terme de durée déterminée, contrat de courte durée pour personnel payé au mois, contrat de courte durée pour personnel payé à la journée, contrat spécial de courte durée et autres types d'engagement de courte durée). Les contrats de consultants, les contrats de services et autres arrangements contractuels qui ne donnent pas le statut d'agent de l'organisation sont exclus de cette catégorie.

Durée

24. Les engagements temporaires sont normalement d'une durée inférieure à un an. Ils peuvent être renouvelés conformément au statut et au règlement du personnel de l'organisation.

Période de stage

25. Sans objet.

Rémunération

26. Les agents sont rémunérés ainsi que le prévoient les dispositions applicables du statut et du règlement du personnel de l'organisation, lesquelles sont conformes aux conditions d'emploi du régime commun.

Caisse des pensions

27. Selon le type et la durée du contrat, les agents peuvent cotiser à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ou à tout autre régime de

retraite, conformément au statut et au règlement du personnel de l'organisation et aux dispositions pertinentes de la caisse ou du régime.

Protection sociale

28. La protection sociale dont les agents bénéficient est définie dans les dispositions pertinentes du statut et du règlement du personnel de l'organisation.

Applicabilité du statut et du règlement du personnel

29. Les agents sont assujettis aux dispositions pertinentes du statut et du règlement du personnel de l'organisation.

Normes de conduite

30. Les agents sont tenus de respecter les normes de conduite les plus rigoureuses, telles qu'énoncées dans les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, qui définissent les valeurs fondamentales de toutes les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Mobilité

31. Sans objet.

Obtention d'un contrat d'un autre type

32. Le passage à un autre type de contrat ne peut être effectué que dans le cadre de procédures de sélection ouvertes et transparentes, telles que définies dans le statut et le règlement du personnel de l'organisation.

Procédures de cessation de service

33. Les procédures normales de cessation de service peuvent s'appliquer lorsque le contrat vient normalement à expiration. Le chef de secrétariat de l'organisation peut à tout moment mettre fin au contrat d'un agent pour des motifs prévus dans le statut et le règlement du personnel de l'organisation.

Annexe VI

Barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur : montants annuels bruts et montants annuels nets après déduction des contributions du personnel (entrée en vigueur : 1er janvier 2011)

(En dollars des États-Unis)

		Échelons														
Classe		*I*	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XI*	*XII*	*XIII*	*XIV*	*XV*
SGA	(brut)	**204 391**														
	(net F)	145 854														
	(net C)	131 261														
SSG	(brut)	**185 809**														
	(net F)	133 776														
	(net C)	121 140														
D-2	(brut)	**152 231**	**155 592**	**158 954**	**162 315**	**165 675**	**169 035**									
	(net F)	111 950	114 135	116 320	118 505	120 689	122 873									
	(net C)	102 847	104 691	106 528	108 359	110 186	112 002									
D-1	(brut)	**139 074**	**141 896**	**144 710**	**147 532**	**150 371**	**153 320**	**156 272**	**159 222**	**162 171**						
	(net F)	103 070	104 989	106 903	108 822	110 741	112 658	114 577	116 494	118 411						
	(net C)	95 270	96 936	98 600	100 258	101 915	103 567	105 212	106 857	108 497						
P-5	(brut)	**115 134**	**117 532**	**119 934**	**122 331**	**124 732**	**127 129**	**129 531**	**131 929**	**134 329**	**136 729**	**139 129**	**141 528**	**143 929**		
	(net F)	86 791	88 422	90 055	91 685	93 318	94 948	96 581	98 212	99 844	101 476	103 108	104 739	106 372		
	(net C)	80 629	82 079	83 524	84 969	86 412	87 849	89 286	90 720	92 152	93 581	95 008	96 431	97 853		
P-4	(brut)	**94 268**	**96 456**	**98 642**	**100 876**	**103 194**	**105 507**	**107 825**	**110 140**	**112 456**	**114 768**	**117 087**	**119 399**	**121 715**	**124 032**	**126 349**
	(net F)	72 373	73 948	75 522	77 096	78 672	80 245	81 821	83 395	84 970	86 542	88 119	89 691	91 266	92 842	94 417
	(net C)	67 395	68 829	70 263	71 691	73 120	74 548	75 975	77 399	78 822	80 244	81 664	83 083	84 502	85 918	87 334
P-3	(brut)	**77 101**	**79 125**	**81 150**	**83 172**	**85 199**	**87 222**	**89 244**	**91 272**	**93 296**	**95 319**	**97 346**	**99 367**	**101 476**	**103 618**	**105 759**
	(net F)	60 013	61 470	62 928	64 384	65 843	67 300	68 756	70 216	71 673	73 130	74 589	76 044	77 504	78 960	80 416
	(net C)	56 018	57 358	58 701	60 040	61 382	62 721	64 060	65 403	66 741	68 082	69 418	70 755	72 089	73 426	74 762
P-2	(brut)	**62 856**	**64 668**	**66 476**	**68 289**	**70 100**	**71 908**	**73 721**	**75 528**	**77 340**	**79 153**	**80 961**	**82 774**			
	(net F)	49 756	51 061	52 363	53 668	54 972	56 274	57 579	58 880	60 185	61 490	62 792	64 097			
	(net C)	46 669	47 853	49 032	50 214	51 394	52 576	53 778	54 975	56 178	57 377	58 574	59 776			
P-1	(brut)	**48 627**	**50 199**	**51 933**	**53 678**	**55 414**	**57 154**	**58 896**	**60 638**	**62 374**	**64 114**					
	(net F)	39 388	40 643	41 892	43 148	44 398	45 651	46 905	48 159	49 409	50 662					
	(net C)	37 154	38 309	39 465	40 618	41 773	42 926	44 081	45 222	46 356	47 491					

Annexe VII

Comparaison entre la rémunération nette moyenne des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington, aux classes équivalentes (marge calculée pour l'année civile 2010)

Classe	*Rémunération nette (dollars É.-U.)*		*Rapport système des Nations Unies/États-Unis (Washington = 100)*	*Rapport système des Nations Unies/États-Unis ajusté pour tenir compte de l'écart de coût de la vie*	*Coefficients de pondération pour le calcul du rapport global*[c]
	Système des Nations Unies[a, b]	*États-Unis*			
P-1	68 276	52 116	131,0	116,2	0,4
P-2	88 625	66,681	132,9	117,9	7,3
P-3	109 613	85 707	127,9	113,5	22,9
P-4	131 303	103 842	126,4	112,2	32,7
P-5	153 368	120 249	127,5	113,1	25,6
D-1	176 542	138 661	127,3	112,9	8,4
D-2	189 831	145 827	130,2	115,5	2,8
Rapport moyen pondéré avant prise en compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington					127,7
Rapport New York/Washington (coût de la vie)					112,7
Rapport moyen pondéré corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie					113,3

[a] 12 mois avec un coefficient d'ajustement de 63,5 % (sur la base du barème des traitements en vigueur à compter du 1er janvier 2010).

[b] Pour calculer les traitements moyens dans le système des Nations Unies, on s'est servi des statistiques du personnel établies par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination arrêtées au 31 décembre 2009.

[c] Coefficients de pondération correspondant au nombre de fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-2 en poste au Siège et dans les bureaux permanents au 31 décembre 2009.

Annexe VIII

Extrait de l'annexe I du Manuel de sécurité des Nations Unies

Dispositions applicables au versement de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée)

Les alinéas b) et c) se rapportent aux lieux d'affectation famille non autorisée.

B. Indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée)

I.10. Indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) pour les régions/lieux d'affectation déconseillés aux familles

Une indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) est payable aux membres de la famille concernés des fonctionnaires visés au présent paragraphe, au terme de la période de six mois mentionnée [dans un précédent paragraphe du Manuel][a] dans les cas suivants :

a) Le fonctionnaire évacué est autorisé à revenir dans son lieu d'affectation mais le Département de la sûreté et de la sécurité a déclaré ce lieu déconseillé aux familles;

b) Le fonctionnaire nouvellement recruté, avec conjoint/personnes à charge reconnues, est affecté dans un lieu déconseillé aux familles par le Département de la sûreté et de la sécurité. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité de longue durée est payable à compter du premier jour de service;

c) Le fonctionnaire a été affecté dans un lieu déconseillé aux familles par le Département de la sûreté et de la sécurité et sa famille n'est, par conséquent, pas autorisée à s'y rendre;

d) Le fonctionnaire et les personnes à sa charge sont en situation d'évacuation depuis plus de six mois et des dispositions n'ont pas été prises pour le redéployer.

[a] Une indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité est payable en cas d'évacuation des familles. Au bout de six mois, elle est remplacée par l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée).

Annexe IX

A. Taux de vacance des postes, par organisation

PNUD

Pays/région	*Nombre de postes*	*Taux de vacance (pourcentage)*
Afghanistan	182	22
Burundi	42	5
Côte d'Ivoire	12	1
Éthiopie	27	3
Guinée	8	1
Haïti	19	2
Iraq	11	1
Kazakhstan	16	2
Kenya	123	15
Libéria	29	3
Ouganda	12	1
Pakistan	3	0
République centrafricaine	22	3
République démocratique du Congo	74	9
Somalie	58	7
Soudan	133	16
Sri Lanka	6	1
Tchad	3	0
Timor-Leste	54	6
Palestine	6	1

HCR

Catégorie de sujétion du lieu d'affectation	*Taux de vacance (pourcentage)*
A	9,5
B.	8,9
C.	9,8
D	8,9
E.	10,4
H (sièges)	5,5
Total	**8,4**

FNUAP

	Nombre de postes	*Taux de vacance (pourcentage)*
Tous lieux d'affectation famille non autorisée	78	16,6

UNOPS

Le taux de vacance des postes dans les lieux d'affectation famille non autorisée est actuellement de 13 %.

ONU

B. Évolution du taux de vacance des postes dans les missions, aux 31 décembre 2007, 2008 et 2009 (personnel recruté sur le plan international)

(En pourcentage)

Mission	*31 décembre 2007*	*31 décembre 2008*	*31 décembre 2009*
Missions famille non autorisée			
AMISOM (Addis-Abeba)	33,0	51,5	35,7
BANUGBIS (Guinée-Bissau)	7,0	33,3	47,4
BINUB (Burundi)	14,0	13,3	14,6
BINUCSIL (Sierra Leone)	–	63,0	29,3
BINUSIL (Sierra Leone)	15,0	–	–
BONUCA (République centrafricaine)	11,0	10,3	25,0
Bureau d'appui de l'ONU pour la Mission de l'Union africaine en Somalie (Nairobi)	–	–	61,9
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour les zones où sévit l'Armée de résistance du Seigneur (Kampala)	–	54,5	–
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour la région des Grands Lacs (Nairobi)	–	–	45,5
Centre régional des Nations Unies pour la diplomatie préventive en Asie centrale (Turkménistan)	–	28,6	12,5
IIIK (Beyrouth)	30,0	30,1	–
MANUA (Afghanistan)	20,0	12,9	20,0
MANUI (Iraq)	37,0	31,8	28,5
MINUAD (Darfour)	46,0	47,0	28,2
MINUEE (Érythrée)	17,0	–	–
MINUK (Kosovo)	23,0	37,7	0,0
MINUL (Libéria)	11,0	10,9	17,2
MINUNEP (Népal)	18,0	21,3	0,0
MINURCAT (Tchad)	81,0	36,4	27,4
MINURSO (Sahara occidental)	17,0	9,3	10,2
MINUS (Soudan)	24,0	25,4	26,7
MINUSTAH (Haïti)	8,0	9,1	12,3

Mission	*31 décembre 2007*	*31 décembre 2008*	*31 décembre 2009*
MINUT (Timor-Leste)	27,0	18,2	20,8
MONUC (République démocratique du Congo)	18,0	24,6	18,5
MONUG (Géorgie)	15,0	6,1	–
ONUCI (Côte d'Ivoire)	16,0	13,7	14,6
UNPOS (Nairobi)	22,0	18,2	34,4
Total	**23,0**	**26,6**	**22,1**
Lieux d'affectation famille autorisée			
BSLB (Brindisi) (Italie)	15,0	10,3	20,5
CMCN	32,0	12,5	31,3
Conseiller spécial du Secrétaire général pour Chypre	–	–	18,8
FINUL (Naqoura) (Liban)	17,0	16,5	21,7
FNUOD (République arabe syrienne)	9,0	15,5	18,4
ONUST (Jérusalem)	16,0	19,2	21,7
UNFICYP (Chypre)	10,0	0,0	4,9
UNMOGIP (Pakistan)	4,0	11,5	11,5
UNOWA (Dakar)	58,0	23,1	23,5
UNSCO (Ramallah)	14,0	14,3	22,9
UNSCOL (Beyrouth)	30,0	34,6	13,0
Total partiel	**16,0**	**15,8**	**20,2**
Total	**22,0**	**25,7**	**21,9**

Abréviations : AMISOM : Mission de l'Union africaine en Somalie; BANUGBIS : Bureau d'appui des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau; BINUB : Bureau intégré des Nations Unies au Burundi; BINUCSIL : Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Sierra Leone; BINUSIL : Bureau intégré des Nations Unies en Sierra Leone; BONUCA : Bureau des Nations Unies pour la consolidation de la paix en République centrafricaine; BSLB : Base de soutien logistique des Nations Unies; CMCN : Commission mixte Cameroun-Nigéria; FINUL : Force intérimaire des Nations Unies au Liban; FNUOD : Force des Nations Unies chargée d'observer le dégagement; IIC : Commission d'enquête internationale indépendante; MANUA : Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan; MANUI : Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq; MINUAD : Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour; MINUEE : Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée; MINUK : Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo; MINUL : Mission des Nations Unies au Libéria; MINUNEP : Mission des Nations Unies au Népal; MINURCAT : Mission des Nations Unies en République centrafricaine et au Tchad; MINURSO : Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental; MINUS : Mission des Nations Unies au Soudan; MINUSTAH : Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti; MINUT : Mission intégrée des Nations Unies au Timor-Leste; MONUC : Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo; MONUG : Mission d'observation des Nations Unies en Géorgie; ONUCI : Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire; ONUST : Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve; UNFICYP : Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre; UNMOGIP : Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies dans l'Inde et le Pakistan; UNOWA : Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour l'Afrique de l'Ouest; UNPOS : Bureau politique des Nations Unies pour la Somalie; UNSCO : Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies dans les territoires occupés; UNSCOL : Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le Liban.

Annexe X

Primes de sujétion

A. Montant actuel des primes de sujétion

(En dollars des États-Unis par mois)

Groupe 1 (P-1, P-2, P-3)

Catégorie de sujétion	*Avec personne à charge*	*Sans personne à charge*
H	–	–
A	–	–
B	473	354
C	851	638
D	1 134	851
E	1 418	1 063

Groupe 2 (P-4, P-5)

Catégorie de sujétion	*Avec personne à charge*	*Sans personne à charge*
H	–	–
A	–	–
B	567	425
C	1 039	780
D	1 323	993
E	1 701	1 276

Group 3 (D-1, D-2)

Catégorie de sujétion	*Avec personne à charge*	*Sans personne à charge*
H	–	–
A	–	–
B	662	496
C	1 228	922
D	1 512	1 134
E	1 890	1 418

B. Proposition de nouvelle prime de sujétion pour les affectations famille non autorisée

(En dollars des États-Unis par mois)

	Groupe 1(P-1, P-2, P-3)	*Groupe 2 (P-4, P-5)*	*Groupe 3 (D-1, D-2)*
Avec personne à charge	1 418	1 701	1 890
Sans personne à charge	532	638	709

Annexe XI

Cadre applicable au congé de détente

1. À compter du 1er juillet 2011, le régime harmonisé du congé de détente prévu dans le régime commun des Nations Unies comportera quatre éléments :

a) Jours de congé non déduits des jours de congé annuels;

b) Délais de route;

c) Contribution aux frais de logement dans la localité désignée pour le congé de détente;

d) Prise en charge des frais de voyage entre la localité où le fonctionnaire est en poste et la localité désignée pour le congé de détente.

2. En ce qui concerne les jours de congé, le modèle standard est de cinq jours ouvrables consécutifs. Pour des raisons tenant à la genèse du système, le nombre de jours de congé accordés aux fonctionnaires du Secrétariat était légèrement différent. L'approche harmonisée continuera de prévoir cinq jours ouvrables consécutifs et toutes les organisations modifieront leur régime en conséquence.

3. En ce qui concerne les délais de route, la durée à prévoir dépendra des caractéristiques spécifiques de chaque localité. Les délais de route sont définis comme étant le temps effectivement consacré au déplacement entre le lieu où le fonctionnaire est en poste et la localité désignée pour le congé de détente, par les moyens les plus rapides et par l'itinéraire le plus direct. Comme, dans la plupart des cas, les fonctionnaires sont obligés de se déplacer pour prendre leur congé de détente, l'Organisation devra par conséquent aider à couvrir les dépenses supplémentaires engagées par les fonctionnaires pour se loger temporairement dans la localité désignée. La partie logement de l'indemnité journalière de subsistance reflète le mieux le surcroît de dépenses à prévoir. Un calcul de la moyenne des éléments logement de l'indemnité journalière de subsistance applicables aux localités actuellement désignées pour le congé de détente a donné un montant de 677,57 dollars pour cinq jours. Ce montant est arrondi à un montant forfaitaire de 750 dollars, pour comprendre ainsi un léger supplément au titre des faux frais au départ et à l'arrivée. Ce montant n'est payable que pour les voyages entrepris à l'occasion du congé de détente. Il doit être versé sous forme d'une somme forfaitaire, quelles que soient la localité où le fonctionnaire était en poste, la localité désignée pour le congé de détente et la classe de l'intéressé.

4. En ce qui concerne la prise en charge des frais de voyage, l'organisation paiera le coût du déplacement, par l'itinéraire le plus économique et le plus direct, entre le lieu où le fonctionnaire est en poste et la localité désignée pour le congé de détente. À cette fin, l'organisation pourra soit acheter elle-même le billet, soit verser une somme forfaitaire équivalente pour que le fonctionnaire puisse organiser lui-même son voyage. Dans ce dernier cas, le fonctionnaire pourra être tenu d'apporter la preuve que le voyage a effectivement eu lieu. Dans les cas où des moyens de transport des Nations Unies sont disponibles, le fonctionnaire peut les utiliser gratuitement mais il n'est alors effectué aucun versement au titre des frais de voyage.

Annexe XII

A. Propositions soumises à la Commission

1. Une réunion a été organisée en avril 2010 avec les directeurs des ressources humaines des organisations appliquant le régime commun, au cours de laquelle les options proposées sur la base des travaux du groupe de travail technique ont été affinées. Une nouvelle option a par la suite été ajoutée par le secrétariat de la Commission, portant le nombre total des options à cinq. Celles-ci avaient toutes pour prémisse que, dans un régime harmonisé, la désignation des lieux d'affectation serait harmonisée et le personnel serait officiellement nommé dans la localité où il travaille effectivement et bénéficierait de tous les avantages et prestations calculés en fonction de ce lieu d'affectation.

Cinq options

2. *Option 1*. Sont prises en considération les dépenses effectives moyennes (« dépenses locales ») auxquelles le fonctionnaire déclare devoir faire face dans les lieux d'affectation qui ne sont pas désignés comme déconseillés aux familles (c'est-à-dire ceux où une résidence principale est maintenue). On en déduit l'élément logement (loyer et services collectifs) pour arriver au montant effectif des frais de subsistance dans le lieu de résidence principale. Le montant des dépenses locales minoré de l'élément logement s'élève ainsi à 2 149 dollars. Pour tenir compte du fait que le fonctionnaire doit maintenir un foyer dans le lieu de résidence principale et un autre dans la localité où il est en effectivement en poste, on divise ce montant par deux, soit 1 075 dollars, ce qui représente les dépenses locales, déduction faite du logement, à la fois dans le lieu de résidence principale et dans le lieu d'affectation effectif. Pour prendre en compte les dépenses de location dans ces deux localités, on y ajoute un montant correspondant à la moyenne des seuils d'application de l'allocation-logement dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles et ceux où les familles sont autorisées, soit 2 110 dollars. On arrive ainsi à un montant total de 3 185 dollars, arrondi à 3 200 dollars. Il est proposé que le personnel rémunéré au taux applicable aux fonctionnaires sans charges de famille reçoive 75 % de ce montant, c'est-à-dire 2 400 dollars.

3. On a en outre tenu compte du fait que chacun a un logement qui est – jusqu'à un certain point – en rapport avec son revenu disponible. Pour cette option, deux variantes de l'élément entretien d'un domicile (ou « HOME », acronyme de l'anglais Home Maintenance Element) ont été établies, à savoir HOME 1 et HOME 2 :

a) HOME 1 est calculé en utilisant le montant obtenu dans l'option 1, soit 3 200 dollars, pour les fonctionnaires de la classe médiane (P-4), et en appliquant les écarts interclasses existants du barème des traitements des administrateurs pour les fonctionnaires des autres classes. Les coûts supplémentaires[10] de cette variante pour le Secrétariat de l'ONU se chiffrent à environ 128,95 millions de dollars par an, soit quelque 16,85 millions de dollars de moins que le montant initialement présenté par le Secrétaire général à la Commission à sa soixante-dixième session. Le

[10] Toutes les estimations communiquées reposent sur les données démographiques concernant le personnel effectivement en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée au 1er mars 2010.

coût total de la variante HOME 1 pour les organisations appliquant le régime commun est estimé à environ 132,9 millions de dollars;

b) HOME 2 est calculé en utilisant un écart de rémunération déjà prévu dans le régime commun des avantages et prestations, au titre des éléments mobilité et sujétion. Selon cette méthode, les fonctionnaires des classes P-4/P-5 reçoivent le montant visé dans l'option 1 (dans ce cas 3 200 dollars), tandis que les fonctionnaires des classes supérieures reçoivent 13 % de plus et les fonctionnaires des classes inférieures 13 % de moins. Les coûts supplémentaires de cette variante pour le Secrétariat de l'ONU se chiffrent à environ 154,2 millions de dollars par an, soit quelque 8,4 millions de dollars de plus que le montant initialement proposé par le Secrétaire général. Le coût total de la variante HOME 2 pour les organisations appliquant le régime commun est estimé à environ 157,85 millions de dollars.

4. *Option 2*. Sont prises en compte les dépenses effectives moyennes auxquelles le fonctionnaire déclare devoir faire face dans tous les lieux d'affectation, que les familles y soient ou non autorisées. Le fonctionnaire qui a des personnes à charge est certes déjà rémunéré en conséquence, mais aucune indemnité n'est cependant prévue pour le cas où sa famille réside dans un autre domicile, comme elle doit le faire lorsque l'intéressé est nommé dans un lieu d'affectation famille non autorisée, situation qui donne inévitablement lieu à un surcroît de dépenses. En excluant tous les lieux d'affectation des régions Europe/Union européenne et Amérique du Nord, au motif que peu de fonctionnaires en poste dans ces régions ont leur foyer dans des lieux d'affectation famille non autorisée car il est généralement possible à l'intéressé d'établir son domicile principal dans les lieux d'affectation de ces régions, et en prenant la moyenne des deux taux de rémunération (avec et sans charges de famille), on arrive au montant mensuel de 3 200 dollars. Ce montant étant identique à celui obtenu dans l'option 1, les incidences financières sont exactement les mêmes que celles indiquées plus haut. Les variantes HOME 1 et HOME 2 sont ainsi également applicables.

5. *Option 3*. Bien que l'harmonisation proposée suppose que désormais tous les fonctionnaires seront officiellement nommés dans le lieu où ils travailleront effectivement et non dans un lieu d'affectation administratif, plusieurs organisations appliquant actuellement le régime Opération spéciale tiennent à conserver la possibilité d'installer les familles dans des localités proches. Dans ce cas de figure, les organisations qui le souhaitent continueraient d'installer les familles dans des pôles régionaux dotés d'équipements adéquats, mais, au lieu du montant universel visé plus haut de 3 200 dollars par mois, un forfait régional tenant compte des dépenses effectuées localement serait versé à tous les fonctionnaires. L'option 3 est présentée comme variante HOME 3. Les coûts supplémentaires pour l'Organisation des Nations Unies sont estimés à 152,4 millions de dollars par an, soit 6,6 millions de plus que le montant proposé initialement par le Secrétaire général. Le coût total de la variante HOME 3 pour les organisations appliquant le régime commun serait d'environ 153,5 millions de dollars.

6. *Option 4*. Il est proposé que les fonctionnaires des organisations n'ayant pas retenu l'approche régionale, ou les fonctionnaires qui souhaitent installer leur famille dans des localités autres que les pôles régionaux, reçoivent le forfait universel de 3 200 dollars. Cette option est présentée comme variante HOME 3.3. Les coûts supplémentaires pour l'Organisation des Nations Unies sont estimés à environ 175,9 millions de dollars par an, soit quelque 30,1 millions de plus que le

montant proposé initialement par le Secrétaire général. Le coût total de la variante HOME 3.3 pour les organisations appliquant le régime commun serait d'environ 183,1 millions de dollars.

7. *Option 5*. Des calculs distincts sont effectués selon que les fonctionnaires ont des charges de famille ou n'en ont pas :

a) Pour le personnel rémunéré au taux prévu pour les fonctionnaires sans charges de famille, le calcul tient compte du seuil moyen d'application de l'allocation-logement pour tous les lieux d'affectation famille autorisée, et donne le coût estimatif du maintien d'un domicile distinct dans le lieu de résidence principal, soit un montant de 1 800 dollars par mois;

b) Pour le personnel rémunéré au taux prévu pour les fonctionnaires avec charges de famille, le montant moyen des dépenses déclarées (« dépenses locales »), y compris le logement, dans les lieux d'affectation famille autorisée forme la base du calcul. Les fonctionnaires étant déjà rémunérés en tenant compte des personnes qu'ils ont à leur charge, et afin d'éviter un double comptage, on déduit de ce montant l'écart entre le taux de rémunération sans charges de famille et le taux de rémunération avec charges de famille, pour aboutir au montant de 2 400 dollars par mois.

8. *Option 5*. Trois variantes ont été établies :

a) HOME 4 : calculé en partant du principe que tous les fonctionnaires reçoivent le forfait universel, d'un montant de 2 400 dollars ou 1 800 dollars selon qu'ils ont ou non des charges de famille. Les coûts supplémentaires pour l'Organisation des Nations Unies sont estimés à environ 122,8 millions de dollars par an, soit quelque 23 millions de plus que le montant proposé initialement par le Secrétaire général. Le coût total de la variante HOME 4 pour les organisations appliquant le régime commun serait d'environ 116,1 millions de dollars;

b) HOME 5 : calculé en appliquant les écarts interclasses existants. Les coûts supplémentaires pour l'Organisation des Nations Unies sont estimés à environ 87,6 millions de dollars par an, soit quelque 58,2 millions de moins que le montant proposé initialement par le Secrétaire général. Le coût total de la variante HOME 5 pour les organisations appliquant le régime commun serait d'environ 78,5 millions de dollars;

c) HOME 6 : calculé en appliquant les écarts de rémunération liés aux éléments mobilité et sujétion (c'est-à-dire 13 % de plus pour les fonctionnaires des classes supérieures à la classe P-5 et 13 % de moins pour les fonctionnaires des classes inférieures à la classe P-4). Les coûts supplémentaires pour l'Organisation des Nations Unies sont estimés à environ 106,5 millions de dollars par an, soit 39,3 millions de plus que le montant proposé initialement par le Secrétaire général. Le coût total de la variante HOME 4 pour les organisations appliquant le régime commun serait d'environ 97,1 millions de dollars.

B. Estimation des coûts supplémentaires des différentes options d'harmonisation, par organisation[a]

(En dollars des États-Unis, par an)

			Options 1 et 2		*Option 3*	*Option 4*	*Option 5*		
Organisation	*Nombre de fonctionnaires*	*Coût supplémentaire du forfait de 2 500 dollars (EMSEA modifiée)*	*HOME 1 (écarts interclasses)*	*HOME 2 (sursalaire régime mobilité et sujétion)*	*HOME 3(taux régional)*	*HOME 3.3 (taux universel)*	*HOME 4 (forfaits régionaux)*	*HOME 5 (écarts interclasses)*	*HOME 6 (sursalaire régime mobilité et sujétion)*
FNUAP	53	(129 766)	333 355	232 010	24 218	248 234	(243 766)	(179 925)	(255 934)
HCR	439	(807 247)	193 780	309 761	(146 923)	1 469 153	(2 392 447)	(3 348 977)	(3 261 991)
OIT	14	(61 176)	46 899	9 288	(42 348)	18 024	(106 776)	(85 120)	(113 328)
OMS	46	(116 573)	334 815	187 651	13 723	202 627	(222 173)	(123 032)	(233 405)
Organisation des Nations Unies	6 078	145 810 968	128 956 687	154 202 040	152 376 924	175 899 768	122 792 568	87 585 257	106 519 272
PAM	300	(213 808)	312 615	567 920	303 404	1 490 192	(1 185 808)	(2 068 991)	(1 877 512)
PNUD	247	52 625	1 515 653	1 038 881	343 541	1 292 225	(870 175)	(702 604)	(1 060 183)
UNESCO	11	82 322	108 252	97 154	74 750	117 122	25 922	19 270	10 946
UNICEF	359	(72 456)	679 116	731 400	219 480	1 608 744	(1 504 056)	(2 201 277)	(2 162 064)
UNOPS	109	86 848	490 612	474 640	359 476	781 648	(209 552)	(427 829)	(439 808)
Total	**7 656**	**144 631 737**	**132 971 784**	**157 850 745**	**153 526 245**	**183 127 737**	**116 083 737**	**78 466 772**	**97 125 993**

Note : Les montants entre parenthèses représentent des économies.

Abréviation : EMSEA = indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée).

[a] Les estimations tiennent compte des effectifs concernés au 1er mars 2010, déduction faite des coûts de l'indemnité de subsistance en opération spéciale, de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) ou de l'indemnité personnelle de transition qui pourrait être versée.

Annexe XIII

A. Plan de mise en œuvre

		Organisations utilisant actuellement le régime Opération spéciale ou l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée)		
Délai suivant la prise d'effet d'une décision de l'Assemblée générale	*Fonctionnaires du Secrétariat de l'ONU actuellement en poste dans un lieu d'affectation famille non autorisée*	*Personnel actuellement affecté (ou réaffecté au cours de la première année d'application) à un lieu d'affectation famille non autorisée*	*Personnel réaffecté dans un lieu d'affectation famille non autorisée*	*Personnel nouvellement recruté*
Dès la prise d'effet (délai recommandé de six mois après l'adoption de la décision)	Versement au lieu d'affectation effectif d'un élément supplémentaire de sujétion pour affectation famille non autorisée	Régime Opération spéciale : poursuite du versement au lieu d'affectation administratif de l'indemnité de subsistance en opération spéciale aux taux actuels[a]	Régime Opération spéciale : poursuite du versement de l'indemnité de subsistance en opération spéciale aux taux actuels au lieu d'affectation administratif	Tous les fonctionnaires sont officiellement nommés dans la localité où ils doivent effectivement exercer leurs fonctions, et perçoivent sur place un élément supplémentaire de sujétion pour affectation famille non autorisée.
1re année		Indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) : poursuite du versement de l'indemnité aux taux actuels	Indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) : poursuite du versement de l'indemnité aux taux actuels	
2e année		Versement de l'indemnité de subsistance en opération spéciale « aux taux unifiés » publiés par la CFPI et de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) aux taux applicables pendant la durée de l'affectation en cours	Versement de l'indemnité de subsistance en opération spéciale « aux taux unifiés » publiés par la CFPI et de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) aux taux applicables	
3e année			Versement de l'indemnité de subsistance en opération spéciale « aux taux unifiés » publiés par la CFPI et de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) aux taux applicables, avec une réduction de 25 % de la différence[b]	
4e année			Versement de l'indemnité de subsistance en opération spéciale « aux taux unifiés » publiés par la CFPI et de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) aux taux applicables, avec une réduction de 50 % de la différence[c]	
5e année			Versement de l'indemnité de subsistance en opération spéciale « aux taux unifiés » publiés par la CFPI et de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) aux taux applicables, avec une réduction de 75 % de la différence[c]	

Délai suivant la prise d'effet d'une décision de l'Assemblée générale	*Fonctionnaires du Secrétariat de l'ONU actuellement en poste dans un lieu d'affectation famille non autorisée*	*Organisations utilisant actuellement le régime Opération spéciale ou l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée)*		
		Personnel actuellement affecté (ou réaffecté au cours de la première année d'application) à un lieu d'affectation famille non autorisée	*Personnel réaffecté dans un lieu d'affectation famille non autorisée*	*Personnel nouvellement recruté*
6e année		Tous les fonctionnaires sont officiellement nommés dans la localité où ils doivent effectivement exercer leurs fonctions, et perçoivent sur place un élément supplémentaire de sujétion pour affectation famille non autorisée. Le régime Opération spéciale et l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) sont supprimés.	Tous les fonctionnaires sont officiellement nommés dans la localité où ils doivent effectivement exercer leurs fonctions, et perçoivent sur place un élément supplémentaire de sujétion pour affectation famille non autorisée. Le régime Opération spéciale et l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) sont supprimés.	

[a] Réaffectation intervenant moins de six mois avant le début de la première année d'application de la décision : versement de l'indemnité de subsistance en opération spéciale aux taux unifiés depuis le commencement de cette nouvelle affectation.

[b] Régime Opération spéciale : il s'agit de la différence entre i) le taux applicable de l'indemnité de subsistance en opération spéciale majoré du taux normal de l'élément sujétion versé au lieu d'affectation administratif et ii) le taux normal de la prime de sujétion majoré de l'élément supplémentaire de sujétion lié aux affectations famille non autorisée versé au lieu d'affectation effectif.

[c] Indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) : il s'agit de la différence entre i) le taux applicable de cette indemnité et ii) l'élément de sujétion supplémentaire pour affectation famille non autorisée versé au lieu d'affectation effectif.

B. Modalités à suivre pour opérer la réduction des montants à verser dans le cas d'une décision prenant effet au 1er juillet 2011

Lors de la prise d'effet le 1er juillet 2011 : aucune incidence; l'indemnité de subsistance en opération spéciale est versée aux taux actuels.

1re année : au 1er juillet 2012, la CFPI harmonise les taux de l'indemnité de subsistance en opération spéciale pour tous les lieux d'affectation administratifs. Un montant de 100 dollars est prévu pour couvrir à la fois l'indemnité harmonisée de subsistance en opération spéciale et la prime de sujétion versée au lieu d'affectation administratif (taux A).

2e année : au 1er juillet 2013, la différence entre le taux A et le taux B (sujétion affectation famille non autorisée + sujétion lieu d'affectation effectif) est réduite de 25 %; 75 % de la différence est donc payable, soit un montant réduit de 75 dollars.

3e année : au 1er juillet 2014, la différence entre le taux A et le taux B est encore réduite de 25 %, c'est-à-dire ramenée à 50 % de son montant, ce qui donne un montant réduit payable de 50 dollars.

4e année : au 1er juillet 2015, la différence entre le taux A et le taux B est de nouveau réduite de 25 %, soit ramenée à 25 %, ce qui donne un montant réduit payable de 25 dollars.

5e année : au 1er juillet 2016, la différence entre le taux A et le taux B est de nouveau réduite de 25 %, pour atteindre 0 %, ce qui donne un montant réduit payable de 0 dollar.

10-49877 (F) 111010 111010

Merci de recycler