



Nations Unies
Rapport de la Commission
de la fonction publique
internationale pour 2012

Assemblée générale
Documents officiels
Soixante-septième session
Supplément n° 30 (A/67/30)



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

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2012



Nations Unies • New York, 2012

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.

Table des matières

<i>Chapitre</i>	<i>Page</i>
Abréviations	vi
Glossaire des termes techniques	vii
Lettre d'envoi	xii
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	xiii
Résumé des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale aux chefs de secrétariat des 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	xv
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 2013-2014	2
II. Résolutions et décisions intéressant la Commission adoptées par l'Assemblée générale à sa soixante-sixième session	3
Possibilité et opportunité de prendre en compte dans l'administration du système des ajustements le gel des rémunérations institué dans la fonction publique de référence	3
III. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel	9
A. Examen du montant de l'indemnité pour frais d'études	9
B. Rapport du groupe de travail chargé de la révision de la rémunération considérée aux fins de la pension	13
C. Rapport du groupe de travail sur les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux	18
D. Âge du départ obligatoire à la retraite	20
E. Arrangements contractuels : examen de la mise en œuvre des trois types de contrats et de l'élimination progressive des engagements de durée limitée	25

IV.	Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	30
A.	Barème des traitements de base minima	30
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	31
C.	Examen du montant de l'indemnité pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge	35
D.	Questions d'ajustement.	37
	Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-quatrième session et ordre du jour de sa trente-cinquième session	37
E.	Aperçu des politiques des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de mobilité	43
V.	Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local.	
	Enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Rome (y compris l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires)	51
VI.	Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège	53
A.	Prime de danger.	53
1.	Date d'entrée en vigueur de la prime pour les deux catégories de fonctionnaires et possibilité de dissocier la prime du barème des traitements des agents recrutés localement	53
2.	Estimations des incidences financières de la prime de risque par la prime de danger pour les organisations appliquant le régime commun du remplacement.	57
B.	Congé de détente.	60
1.	Élément logement du voyage en congé de détente.	60
2.	Critères régissant l'octroi des congés de détente à intervalles de quatre semaines	63
C.	Examen de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité et de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée)	66

Annexes

I.	Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2013-2014	76
II.	Liste révisée d'établissements d'enseignement représentatifs (primaire et secondaire)	78
III.	Proposition de révision des montants de l'indemnité pour frais d'études et des frais de pension.	79
IV.	Normes de conduite de la fonction publique internationale.	81
V.	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 : 1 ^{er} janvier 2013)	91

VI.	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 2012).	92
VII.	Ordre du jour provisoire de la trente-cinquième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement	93
VIII.	Aperçu des politiques des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de mobilité.	94
IX.	Définition du concept de mobilité et différents types de mobilité.	108
X.	Barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux et du personnel recruté localement en poste à Rome.	109

Abréviations

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

Glossaire des termes techniques

Ajustement intermédiaire (Interim adjustment)	Contexte : rémunération considérée aux fins de la pension. Ajustement de la rémunération considérée aux fins de la pension entre deux révisions complètes des méthodes à suivre.
Barème commun des contributions du personnel (Common scale of staff assessment)	Barème employé pour majorer du montant de l'impôt le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension applicable aux catégories des administrateurs et des agents des services généraux; les taux sont calculés à partir de la moyenne des taux d'imposition appliqués dans les huit villes sièges. Ce barème est différent des taux d'imposition applicables dans le cas du Fonds de péréquation des impôts.
Barème des traitements de base minima (Base/floor salary scale)	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 (General schedule)	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 (Post adjustment classification)	Fondé sur l'indice du 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 net.
Coefficient de conversion du traitement net en traitement brut (Grossing-up factor)	Afin de fixer le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension, le montant de l'impôt est ajouté à un pourcentage déterminé de la rémunération nette, qui est dit « coefficient de conversion ». Pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, ce pourcentage est de 46,25 %, tandis que, pour la catégorie des agents des services généraux et les catégories apparentées, il est de 66,25 %.
Compétences (Competencies)	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, quelle que soit 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 (Staff assessment)	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 (Tax abatement)	Dans le contexte des indemnités pour charges de famille, crédits d'impôt ou abattements fiscaux pour les contribuables ayant des personnes à charge (conjoint, enfants, parents, etc.).

Écart de coût de la vie (Cost-of-living differential)	Pour le calcul de la marge entre les rémunérations nettes, la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur 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.
Élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension (Non-pensionable component)	Contexte : rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux. Certains employeurs retenus aux fins des enquêtes sur la rémunération des agents des services généraux offrent à leur personnel, en sus du traitement brut, des indemnités et avantages divers, qu'ils considèrent dans certains cas comme « n'ouvrant pas droit à pension » et qui ne sont donc pas pris en compte dans le calcul des prestations de retraite. Ces indemnités et avantages constituent l'« élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension ». Leur somme est exprimée en pourcentage du traitement net, qui est réduit du seuil applicable pour obtenir l'« élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension ».
Fonction publique de référence (Comparator)	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 (Highest paid civil service)	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 ».
Fonds de péréquation des impôts (Tax Equalization Fund)	Fonds permettant notamment à l'ONU de rembourser aux ressortissants de certains États Membres le montant des impôts nationaux que ces États perçoivent sur les revenus provenant de l'Organisation.
Gestion de la performance (Performance management)	Le fait d'optimiser la performance du fonctionnaire, de l'équipe, du groupe, du département et de l'organisation en la rattachant aux objectifs de l'organisation. Au sens large, une bonne gestion de la performance suppose une bonne gestion des politiques et des programmes, de la planification et des budgets et de la prise de décisions, la rationalisation de la structure organisationnelle, la bonne organisation du travail, de bonnes relations entre les fonctionnaires et l'organisation et une gestion judicieuse des ressources humaines.

Incorporation au traitement de base net des montants correspondant à un certain nombre de points d'ajustement (Consolidation of post adjustment)	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. Cette méthode, dite « sans gain ni perte », ne modifie pas la rémunération effectivement perçue par les fonctionnaires et n'entraîne pas non plus de coûts salariaux supplémentaires pour les organismes des Nations Unies.
Indice d'ajustement (Post adjustment index)	Cet indice mesure le coût de la vie pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur recrutés sur le plan international en poste dans un lieu d'affectation donné, comparé à celui de New York, à une date déterminée.
Inversion des revenus (Income inversion)	Contexte : comparaison entre les traitements bruts (rémunération considérée aux fins de la pension) des agents des services généraux et la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs. Il s'agit des cas où un agent de telle ou telle catégorie reçoit un traitement net identique ou inférieur à celui d'un agent de telle autre catégorie, mais où sa rémunération considérée aux fins de la pension est plus élevée.
Marge entre les rémunérations nettes (Net remuneration margin)	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.
Méthode de calcul du coefficient de conversion du traitement net en traitement brut (Grossing-up procedure)	Méthode de calcul employée pour la conversion du traitement net en traitement brut/rémunération considérée aux fins de la pension.
Moyenne (Average)	Contexte : comparaison des traitements entre l'Administration fédérale des États-Unis et les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Valeur unique calculée à partir d'une série de valeurs et équidistante des valeurs extrêmes opposées.
Organisation des carrières (Career development)	L'organisation des carrières s'entend de : a) la manière dont les fonctionnaires gèrent leur carrière, qu'ils fassent carrière dans une seule organisation ou dans plusieurs; b) la manière dont les organisations structurent la progression de carrière des membres de leur personnel. Elle se définit comme le perfectionnement de compétences et de connaissances qui permet d'acquérir un savoir-faire et d'améliorer des aptitudes correspondant à tel ou tel emploi ou profession.

	Du point de vue du fonctionnaire, il s'agit, tout au long de la vie, d'étudier les possibilités d'apprentissage, de faire des choix professionnels et de suivre telle ou telle activité de formation ou d'exercer telle ou telle profession. Il s'agit aussi de savoir comment le fonctionnaire fait intervenir les valeurs qu'il associe au travail, ce qu'il pense de ses intérêts et aptitudes, ses choix en matière d'enseignement et sa connaissance du monde du travail, et de déterminer comment il gère le lien entre son travail et ses autres occupations. Du point de vue de l'organisation, l'organisation des carrières suppose souvent l'existence d'un programme systématique de mise en commun de l'information et des connaissances visant à faciliter la progression et la gestion de la carrière des fonctionnaires. Elle est souvent liée à la planification de la relève, qui consiste à trouver des fonctionnaires qualifiés et à les préparer, à l'aide du mentorat, de la formation et du roulement dans l'occupation des emplois, à remplacer des acteurs clefs lorsque ces derniers quittent l'organisation.
Période d'affiliation (Contributory service)	Tous les fonctionnaires du régime commun des Nations Unies qui remplissent certains critères participent à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, à laquelle ils versent une partie de leur rémunération considérée aux fins de la pension. La période durant laquelle ils cotisent est dite « nombre d'années d'affiliation ».
Prime de danger (Danger pay)	La prime de danger est une indemnité spéciale établie en faveur du personnel, recruté sur le plan international ou localement, qui est appelé à travailler dans des conditions très dangereuses.
Principe Flemming (Flemming principle)	Principe régissant la fixation des conditions d'emploi des agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté localement, 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.
Principe Noblemaire (Noblemaire principle)	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 de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis (Federal Employers Retirement System)	Régime à cotisations définies des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États Unis recrutés en 1984 et après.
Régime des pensions de l'Administration fédérale (Civil Service Retirement System)	Régime à prestations définies des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États Unis recrutés avant 1984.

Régime Opération spéciale (Special operations approach)	Lorsqu'elles ont besoin de fonctionnaires dans un lieu d'affectation où les familles ne sont pas autorisées, les organisations appliquant le régime Opération spéciale les nomment dans un lieu proche, dit « lieu d'affectation administratif », où existent les infrastructures nécessaires (établissements d'enseignement, logements, infrastructures sanitaires) permettant à ces fonctionnaires et à leur famille d'avoir un foyer dans la région, tandis qu'ils se rendent dans le lieu d'affectation où ils sont appelés à exercer leurs fonctions officielles, dit « 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 administratif. Pour défrayer du coût d'un deuxième logement dans le lieu d'affectation effectif, une indemnité de subsistance en opération spéciale est versée en plus de l'indemnité que les fonctionnaires perçoivent dans le lieu d'affectation administratif.
Rémunération considérée aux fins de la pension (Pensionable remuneration)	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.
Rémunération nette (Net remuneration)	Traitements de base minima majorés de l'indemnité de poste.
Taux de remplacement du revenu (Income replacement ratio)	Rapport entre la pension et le traitement net moyen perçu au cours de la période de trois ans utilisée pour déterminer la prestation de retraite.
Traitement des fonctionnaires ayant des charges de famille (Dependency rate salaries)	Traitement net déterminé pour les fonctionnaires qui ont une personne directement à charge.
Traitement des fonctionnaires sans charges de famille (Single rate salaries)	Traitements nets des fonctionnaires n'ayant ni conjoint ni enfants à charge.
Villes sièges (Headquarters locations)	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 14 août 2012

Monsieur le Secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint le trente-huitième 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/référence

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

1. Examen du montant de l'indemnité pour frais d'études

44 et annexe III La Commission recommande à l'Assemblée générale d'ajuster, à compter de l'année scolaire en cours le 1^{er} janvier 2013, le montant maximal de l'indemnité pour frais d'études dans 12 zones et de réviser pour 14 zones les forfaits normaux pour frais de pension et le forfait supplémentaire pour frais de pension, ainsi qu'il est indiqué à l'annexe III. Elle recommande aussi que les mesures d'exception pour la Chine, la Fédération de Russie, la Hongrie et l'Indonésie ainsi que huit établissements scolaires en France soient maintenues et que les mesures d'exception pour la Roumanie soient supprimées. Elle recommande en outre que des mesures d'exception soient mises en place pour la Thaïlande ainsi que certaines écoles en Tunisie et en Afrique du Sud.

2. Rapport du groupe de travail sur les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux

71 et annexe IV La Commission a décidé de soumettre à l'approbation de l'Assemblée générale le texte révisé des normes de conduite de la fonction publique internationale figurant à l'annexe IV.

3. Âge du départ obligatoire à la retraite

85 a) La Commission a décidé de soutenir la recommandation du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies de porter à 65 ans, au plus tard au 1^{er} janvier 2014, l'âge du départ obligatoire à la retraite pour les nouveaux fonctionnaires des organisations membres de la Caisse.

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Barème des traitements de base minima

110 et annexe V La Commission recommande à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2013, le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur figurant à l'annexe V au présent rapport.

2. Évolution de la marge entre les rémunérations nettes aux Nations Unies et aux États-Unis

121 et annexe VI La Commission a souligné qu'au 1^{er} août 2012, le coefficient d'ajustement à New York devait être de 68. La marge entre les rémunérations nettes aux Nations Unies et aux États-Unis pour 2012 serait de 117,7, sa moyenne sur cinq ans (2008-2012) s'établissant à 114,9. La Commission a toutefois décidé de repousser l'entrée en vigueur du coefficient révisé en raison de la situation financière de l'Organisation décrite par le Secrétaire général. Elle a également décidé, sauf mesure contraire de l'Assemblée générale, que le coefficient entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2013, avec effet rétroactif au 1^{er} août 2012.

Résumé des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale aux chefs de secrétariat des organisations participantes

Paragraphe/référence

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

170 et annexe X Dans le cadre des tâches qui lui incombent au titre du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, la Commission a effectué une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pour les agents des services généraux à Rome et a recommandé aux chefs de secrétariat des organisations qui y ont leur siège le barème des traitements issu des résultats de cette enquête, qui figure à l'annexe X.

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/référence

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

Examen du montant de l'indemnité pour frais d'études

- 43 Les incidences financières liées aux recommandations de la Commission concernant l'indemnité pour frais d'études sont estimées à 1,9 million de dollars par an à l'échelle du régime commun.

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

Barème des traitements de base minima

- 109 Les incidences financières liées aux recommandations de la Commission concernant une augmentation du barème des traitements de base minima, comme indiqué dans l'annexe V, sont estimées à 60 000 dollars par an environ à l'échelle du régime commun.

C. Rémunération des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local

Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiqués à Rome

- 173 Les économies théoriques liées à la mise en œuvre du barème révisé des salaires des agents des services généraux et catégories connexes à Rome découlant de l'enquête menée par la Commission sont estimées à 7,8 millions de dollars par an à l'échelle du régime commun.

D. Prime de danger

- 204 Avec l'augmentation de 25 % à 30 % de la prime de danger pour les agents recrutés sur le plan local à compter du 1^{er} janvier 2013 et en admettant que le nombre d'agents en bénéficiant restera inchangé, les incidences financières liées à la décision de la Commission sont estimées à 9,9 millions de dollars par an à l'échelle du régime commun.
-

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 ont accepté le Statut de la Commission et appliquent, comme l'Organisation des Nations Unies, le régime commun des traitements et indemnités¹. Une autre organisation, bien qu'elle n'ait pas officiellement accepté le Statut, participe pleinement aux travaux de la Commission².

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 :

Marie-Françoise Bechtel (France)***

Fatih Bouayad-Agha (Algérie)*

Shamsher M. Chowdhury (Bangladesh)*

Minoru Endo (Japon)**

Carleen Gardner (Jamaïque)***

Sergei V. Garmonin (Fédération de Russie)*

Luis Mariano Hermosillo (Mexique)**

Lucretia Myers (États-Unis d'Amérique)**

Emmanuel Oti Boateng (Ghana)***

Gian Luigi Valenza (Italie)**

Wang Xiaochu (Chine)*

Eugeniusz Wyzner (Pologne)***

El Hassane Zahid (Maroc)*

* Mandat expirant le 31 décembre 2012.

** Mandat expirant le 31 décembre 2013.

*** Mandat expirant le 31 décembre 2014.

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 2012, la soixante-quatorzième, qui a eu lieu du 27 février au 9 mars à la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique à Bangkok, et la soixante-quinzième, qui a eu lieu du 9 au 20 juillet au Siège de l'Organisation des Nations Unies 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 2013-2014

6. Le programme de travail de la Commission pour 2013-2014 figure à l'annexe I.

Chapitre II

Résolutions et décisions intéressant la Commission adoptées par l'Assemblée générale à sa soixante-sixième session

Possibilité et opportunité de prendre en compte dans l'administration du système des ajustements le gel des rémunérations institué dans la fonction publique de référence

7. La Commission de la fonction publique internationale a examiné une demande que lui a faite l'Assemblée générale à la section B.1 de sa résolution 66/235 afin qu'elle détermine s'il serait possible et souhaitable de prendre des dispositions pour qu'il soit tenu compte, dans l'administration du système des ajustements, du gel des traitements institué par la fonction publique de référence et si l'adoption de telles dispositions serait de son ressort; de prendre, selon qu'il conviendrait, les mesures qui étaient de son ressort; et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-septième session.

Délibérations de la Commission

8. La Commission a examiné plusieurs documents établis par son secrétariat. Elle était notamment saisie de l'opinion du Conseiller juridique de l'ONU sur la question de savoir si elle avait qualité pour prendre des mesures ponctuelles dans le cadre du système des ajustements afin de tenir compte du gel des traitements institué par la fonction publique de référence. Elle était également saisie d'analyses de son secrétariat sur les questions à prendre en considération afin de déterminer s'il était possible et souhaitable de prendre des mesures ponctuelles.

9. Les représentants du Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) ont souligné que les organisations appliquant le régime commun avaient pleinement conscience de la gravité de la situation économique, laquelle faisait sentir ses effets sur les États Membres, sur elles-mêmes et sur les membres de leur personnel, aussi bien dans la sphère professionnelle que dans la vie privée. À cet égard, ils ont donné un aperçu des mesures d'austérité que les organisations avaient prises ou continuaient de prendre afin de fonctionner avec des ressources limitées, de réduire les dépenses et de rationaliser les activités. Les représentants du Réseau ont également fait observer qu'à une époque où les États Membres demandaient aux organisations d'évoluer et de mettre l'accent sur les résultats, la Commission avait pris des décisions pragmatiques et empreintes de prudence en vue d'ajuster le système des indemnités et prestations. Ils étaient conscients du fait qu'il fallait tenir compte des pressions financières s'exerçant sur les États Membres, mais ils étaient aussi fermement convaincus qu'il fallait respecter le bien-fondé technique et l'intégrité des modalités mises au point par la Commission aux fins du calcul et de l'ajustement des traitements du personnel des Nations Unies; des mesures correctives prises à titre ponctuel pouvaient entraîner des conséquences à long terme de nature à compromettre la compétitivité des conditions d'emploi relevant du régime commun, l'efficacité opérationnelle des organisations et la capacité de celles-ci de s'acquitter de leur mandat.

10. Les représentants des trois fédérations de fonctionnaires ont soutenu la déclaration du Réseau Ressources humaines.

11. Le Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) a fait observer que, d'un point de vue technique, le système des ajustements de même que la méthode de calcul de la marge remplissaient parfaitement le rôle pour lequel ils avaient été créés. Le premier garantissait la parité du pouvoir d'achat en fonction de critères clairs et objectifs, tandis que la seconde permettait de prendre en considération certaines questions que se posaient les expatriés, telles que celles relatives aux perspectives de carrière, à la sécurité de l'emploi et à la stabilité, et de tenir compte du fait que dans bien des cas le fonctionnaire était le seul soutien de famille. À supposer que l'on décide de ne plus se servir de la marge pour accorder l'attention voulue à ces questions, il a été proposé d'examiner la question de la sécurité de l'emploi par rapport aux pratiques en vigueur dans la fonction publique de référence, laquelle offrait des engagements permanents à 90 % de ses employés. Le représentant du CCASIP a ajouté que, pendant près de 30 ans, l'Assemblée générale avait estimé qu'une marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies dont la fourchette de variation était comprise entre 10 % et 20 % était la meilleure façon de prêter vie au principe Noblemaire. S'il était décidé au niveau politique de renoncer aux normes les plus élevées de compétence, d'efficacité et d'intégrité, il faudrait modifier l'Article 101 de la Charte. Toute autre décision aurait pour effet de privilégier les objectifs politiques à court terme et reviendrait à saper l'assise technique de la Commission en ce qui concernait les questions de rémunération. Le système avait résisté à un examen technique et aux critiques et avait clairement démontré la solidité des méthodes et des techniques sur lesquelles il reposait.

12. La Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) a déclaré que la question était complexe : elle était d'ordre technique, mais aussi d'ordre juridique en ce sens qu'elle touchait plus largement à des questions de gouvernance. La question de la faisabilité et de l'opportunité pouvait bien évidemment être envisagée sous l'angle technique, par exemple en ce qui concerne l'utilisation, aux fins de comparaison des traitements des fonctionnaires des Nations Unies et de ceux des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis, de données pour lesquelles on n'avait pas tenu compte de l'écart du coût de la vie entre New York et Washington, ou la comparaison de l'indemnité de poste avec des composantes de la rémunération de la fonction publique de référence fondées sur des mécanismes d'ajustement différents, tels que le système d'ajustement en fonction des conditions locales. De l'avis de la FICSA, il fallait s'abstenir de modifier la méthode en vigueur de façon permanente pour régler un problème temporaire. La méthode elle-même et la fourchette de variation de la marge permettaient de prendre en compte les conditions extérieures de façon appropriée. La FICSA s'opposait donc à des mesures correctives qui entraîneraient un changement méthodologique afin de tenir compte du gel des rémunérations décidé par la fonction publique de référence, car la rémunération offerte par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies deviendrait encore moins compétitive et pénaliserait les organisations.

13. Le représentant de la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies (UNISERV) a appuyé les déclarations du CCASIP et de la FICSA, en ajoutant qu'il n'y avait pas lieu de modifier l'actuelle méthode d'ajustement des traitements

et la fourchette de variation de la marge car celles-ci cadraient bien avec le dispositif prévoyant un gel automatique des traitements en cas de dépassement de la fourchette fixée pour la marge. Aux fins de la mobilité, l'indemnité de poste permettait également d'inciter les fonctionnaires à changer d'affectation.

14. La Commission s'est penchée sur les trois demandes que l'Assemblée générale lui avait faites dans sa résolution 66/235, à savoir :

- a) Déterminer s'il serait possible de prendre des dispositions pour tenir compte dans l'administration du système des ajustements du gel des traitements institué par la fonction publique de référence;
- b) Déterminer s'il était souhaitable de prendre de telles mesures;
- c) Déterminer si l'adoption de telles dispositions était de son ressort.

15. S'agissant de la faisabilité des dispositions considérées, les régimes de rémunération des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et ceux de la fonction publique de référence étaient régis par des principes fondamentalement distincts. Ceux de l'Administration fédérale reposaient sur des comparaisons des coûts salariaux tandis que la rémunération offerte par les organisations était largement tributaire du mouvement de l'indice du coût de la vie et résultait du fonctionnement du système des ajustements. Pour que le rapport entre la rémunération nette des deux fonctions publiques reste dans des limites raisonnables, l'Assemblée générale avait approuvé en 1985, dans sa résolution 40/244, une marge contenue dans une fourchette de 110 à 120.

16. Le système des ajustements prévoyait que la rémunération nette à New York, ville de base du régime commun, évolue essentiellement en fonction des indicateurs du coût de la vie publiés par le Bureau of Labor Statistics des États-Unis. Il servait également à assurer la parité du pouvoir d'achat des rémunérations offertes par les organisations dans tous les lieux d'affectation par rapport à New York. Lorsque la marge entre les rémunérations nettes menaçait de dépasser le plafond de la fourchette (120), la Commission devait de toute évidence prendre des dispositions concernant le fonctionnement du système des ajustements pour geler l'indemnité de poste à New York, lesquelles devaient se répercuter de façon proportionnelle sur tous les autres lieux d'affectation. Cependant, le cas ne se présentant pas actuellement, la Commission devait obtenir des précisions sur les pouvoirs dont elle disposait dans le fonctionnement du système des ajustements. Ayant à l'esprit les articles 10 et 11 de son statut, la Commission a examiné un avis émis par le Conseiller juridique de l'ONU sur demande de son secrétariat. Elle est convenue qu'en ce qui concerne le fonctionnement du système des ajustements, elle ne pouvait prendre que des dispositions qui cadraient avec les méthodes d'ajustement des traitements et les mécanismes de calcul de la marge adoptés par l'Assemblée générale.

17. La Commission a rappelé que des mesures étaient déjà en place pour restreindre ou geler les augmentations de la rémunération nette des administrateurs relevant du régime commun des Nations Unies. Ces mesures consistaient à suspendre le fonctionnement normal du système des ajustements et à geler le classement aux fins des ajustements dans la ville de base (New York) et à appliquer parallèlement dans tous les autres lieux d'affectation des mesures de gel qui soient proportionnelles à celles retenues pour les traitements versés à New York. Ces mesures n'existaient pas seulement dans la théorie; elles avaient été mises en

pratique dans le passé, en particulier pendant la période 1983-1985 (avant que ne soit fixée la fourchette de variation de la marge) comme suite à la décision de l'Assemblée générale de réduire la marge entre les rémunérations nettes en la ramenant dans la fourchette qui venait d'être fixée. La Commission a par conséquent estimé qu'il était possible d'adopter la même démarche pour tenir compte du gel des traitements institué par la fonction publique de référence, si l'Assemblée générale en décidait ainsi.

18. Pour ce qui est de savoir si l'adoption de telles mesures était de son ressort, la Commission a examiné l'avis susmentionné du Conseiller juridique, qui avait conclu qu'elle était habilitée à prendre des dispositions concernant le fonctionnement du système des ajustements, sous réserve que ces dispositions soient compatibles avec la méthode d'ajustement des traitements et avec la fourchette et la valeur arrêtées par l'Assemblée générale pour la marge entre la rémunération nette des organisations appliquant le régime commun et celle de l'Administration fédérale des États-Unis. De plus, la Commission était habilitée à faire à l'Assemblée générale des recommandations visant à administrer le régime des ajustements de la manière que l'Assemblée générale jugerait conforme aux intérêts de l'Organisation. Il allait de soi que tant que la marge restait dans les limites établies, la Commission n'était pas libre de suspendre à sa guise le fonctionnement normal du système des ajustements et que sa compétence se limitait à faire les recommandations appropriées à l'Assemblée. En outre, l'adoption des dispositions considérées irait à l'encontre de nombreux jugements des tribunaux qui avaient maintes fois conclu que la Commission devait s'en tenir à l'application de ses propres méthodes, dès lors qu'elles avaient été établies et approuvées.

19. S'agissant de savoir s'il était souhaitable d'adopter les dispositions considérées, la plupart des membres de la Commission ont estimé que les arrangements en vigueur pour ajuster la rémunération offerte par les organisations répondaient aux attentes. Il a été rappelé que le fonctionnement normal du système des ajustements n'avait pas entraîné de croissance de la rémunération nette à New York entre août 2008 et août 2011. Pendant la majeure partie de cette période, la rémunération de la fonction publique de référence avait quant à elle continué d'augmenter jusqu'en janvier 2011 lorsqu'un gel des traitements avait été décrété par l'Administration fédérale. De plus, il était probable qu'en se poursuivant, la tendance actuelle déclenche dès 2013 dans les organisations appliquant le régime commun un gel de la rémunération nette, qui serait la conséquence normale de l'évolution de l'indemnité de poste et du fonctionnement du mécanisme mis en place pour le calcul de la marge.

20. Quant aux mesures prises dans les fonctions publiques nationales, le sentiment général était qu'il ne convenait pas d'évaluer la situation dans un nombre restreint d'États Membres. Sans vouloir minimiser de quelque façon les difficultés rencontrées par ces derniers, même le peu d'informations dont on disposait indiquait que les États Membres avaient, le cas échéant, recouru à diverses méthodes pour faire face à leurs difficultés économiques et budgétaires. Il convenait donc d'analyser la situation d'une manière plus générale. On a fait valoir que certains États Membres appliquaient des mesures drastiques de réduction ou de gel des traitements et prestations ou réduisaient les effectifs de leur fonction publique. Il a par conséquent été proposé que le personnel relevant du régime commun des Nations Unies contribue, par un gel limité des traitements, à l'amélioration de la situation financière des organisations.

21. De l'avis de certains membres, non seulement il était possible de procéder à un gel des salaires dans le cadre du système des ajustements, mais cette solution devrait même être recommandée à l'Assemblée générale, car ce serait un moyen pour la Commission de prendre en compte, comme l'Assemblée le lui demandait depuis longtemps, « les restrictions imposées par les États Membres à leur fonction publique nationale ». En 2011, à l'issue d'une étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire, la Commission est parvenue à la conclusion que la fonction publique des États-Unis était toujours la mieux rémunérée et, par conséquent, restait la référence. Lorsqu'il s'agissait de prendre des décisions concernant les traitements et indemnités du régime commun, il était légitime que la Commission prenne en compte non seulement les améliorations dont bénéficiait la fonction publique de référence, mais aussi les restrictions qui lui étaient imposées. Si elle ne faisait rien et laissait les salaires augmenter au point de dépasser de 20 % ceux des fonctionnaires des États-Unis, elle ignorerait non seulement le gel de leurs salaires, mais aussi les restrictions imposées par les autres États Membres à leur fonction publique nationale, un aspect que l'Assemblée générale lui demandait de prendre en compte depuis longtemps. La limite supérieure de la marge (120), qui signifie que les salaires des fonctionnaires de l'ONU sont supérieurs de 20 % à ceux des fonctionnaires du pays de référence, n'avait jamais été atteinte depuis que l'Assemblée générale l'avait fixée, en 1985. Dans le cas contraire, elle imposerait aux États Membres une charge injustifiée en cette période de crise financière mondiale. Pour les membres de la Commission qui exprimaient cet avis, il était impensable que les contribuables continuent de financer les augmentations de salaires du régime commun des Nations Unies alors que les traitements et indemnités de leur propre fonction publique étaient rognés.

22. À cet égard, d'autres membres de la Commission, tout en affirmant avoir bien conscience de la crise financière que traversaient certains États Membres et comprendre ce qui motivait la proposition de gel des ajustements avancée à la dernière session de l'Assemblée générale, ont estimé que, sauf décision contraire, il était légitime de régler cette question dans le cadre de la méthode de calcul de la marge, qui était aussi conçue pour faire face à une telle situation d'urgence. En conséquence, il fallait que, dans les prochains mois, la Commission surveille de près l'évolution de cette marge afin d'éviter qu'elle ne dépasse le plafond fixé.

23. Toutefois, on a fait remarquer qu'il fallait défendre le caractère universel de l'action menée par les organismes des Nations Unies sur la scène internationale. À cet égard, les niveaux de rémunération dans le système des Nations Unies étaient nettement inférieurs à ceux d'autres organisations internationales telles que la Banque mondiale, le Fonds monétaire international, l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord et d'autres organisations coordonnées; aussi fallait-il veiller à ne pas compromettre davantage la compétitivité des organismes appliquant le régime commun. La Commission a été informée que des réformes du régime de rémunération étaient en cours dans l'Union européenne et dans les organisations coordonnées, ce qui pourrait réduire, à l'avenir, leur avantage sur le système des Nations Unies.

24. Par ailleurs, il fallait reconnaître que ces organisations n'étaient pas épargnées par la crise économique et subissaient elles aussi depuis de nombreuses années de sévères restrictions budgétaires. Des mesures d'austérité avaient déjà été prises, et continuaient de l'être, pour gérer des ressources limitées, faire plus avec moins et rationaliser. Certes, les organisations devaient continuer d'étudier des moyens de

réduire leurs coûts, mais il importait de s'assurer que si des mesures à court terme étaient prises pour modifier le système d'ajustement et la méthode de calcul de la marge, elles n'auraient pas, à long terme, de retombées indésirables. Toutes les organisations n'auraient pas besoin de geler les salaires pour faire des économies, car elles pouvaient procéder autrement. Il ne fallait pas oublier que les organisations avaient déjà du mal à recruter, en particulier dans le pays de référence qui, de ce fait, était sous-représenté au sein du Secrétariat de l'ONU.

25. Compte tenu de ce qui précède, la plupart des membres de la Commission ont estimé qu'en l'état actuel des choses, il n'était pas nécessaire de prendre de nouvelles mesures pour tenir compte du gel des salaires de la fonction publique de référence, d'autant plus que la valeur actuelle de la marge était bien dans les limites fixées et que, sur cinq ans, sa valeur moyenne s'était maintenue autour, voire en deçà, de la valeur médiane.

Décisions de la Commission

26. La Commission de la fonction publique internationale a décidé d'informer l'Assemblée générale de ce qui suit :

a) La Commission n'est pas habilitée à prendre des mesures concernant l'administration du système des ajustements si celles-ci ne cadrent pas avec la méthode de calcul de la marge entre les traitements du système des Nations Unies et ceux de la fonction publique des États-Unis, comme l'a prévu l'Assemblée générale;

b) Puisque les mécanismes d'ajustement des salaires des fonctionnaires du système des Nations Unies fonctionnent bien, la Commission ne pense pas qu'il soit utile de prendre de nouvelles mesures pour répercuter dans l'administration du système des ajustements le gel des salaires de la fonction publique de référence;

c) Si l'Assemblée générale décide qu'il est nécessaire de prendre de nouvelles mesures, il sera techniquement possible de les mettre en œuvre dans le système des ajustements en s'inspirant des dispositifs de gestion de la marge déjà en place. Dans ce cas, il serait souhaitable que ces mesures soient ponctuelles et d'une durée déterminée.

Chapitre III

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

A. Examen du montant de l'indemnité pour frais d'études

27. La Commission était saisie de propositions établies par le secrétariat du CCS à la lumière de l'analyse des données relatives aux dépenses correspondant à 18 296 demandes de remboursement au titre de l'année scolaire 2010/11 pour les 15 zones monétaires retenues aux fins de l'administration de l'indemnité pour frais d'études. Cette analyse a été conduite conformément à la méthode approuvée par la Commission en 1992.

28. À cet égard, la Commission a été informée que l'étude de la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études n'était pas encore achevée du fait que certaines données et renseignements essentiels nécessaires pour effectuer l'étude et les analyses manquaient. Le secrétariat de la Commission entend poursuivre sa collaboration avec les organisations pour terminer au plus tôt l'étude en question. Il a été rappelé par ailleurs qu'en raison des difficultés rencontrées dans la collecte des données relatives aux frais de scolarité au niveau postsecondaire, lesquelles avaient été signalées par le secrétariat du CCS lors de l'examen du montant de l'indemnité effectué en 2010, la Commission avait décidé que les établissements scolaires représentatifs seraient sélectionnés seulement aux niveaux primaire et secondaire. Ainsi, aux États-Unis, au Japon, au Royaume-Uni et dans trois pays de la zone dollar hors États-Unis, les établissements postsecondaires ont été remplacés par des établissements primaires et secondaires (voir annexe II).

29. Le secrétariat du CCS a proposé l'application des mesures ci-après à partir de l'année scolaire en cours le 1^{er} janvier 2013 :

a) Révision du 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'Irlande, du Japon et de la Suède;

b) Sur la base des indices des prix à la consommation, révision du montant des forfaits normaux pour frais de pension et des indemnités forfaitaires supplémentaires applicables dans certains lieux d'affectation, à l'exception de la Suisse;

c) Maintien des 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 et mise en place de mesures d'exception pour l'Afrique du Sud, la Mongolie, la Thaïlande, la Tunisie et la Turquie et trois établissements scolaires en Belgique.

Délibérations de la Commission

30. Le Réseau Ressources humaines a souligné le rôle critique de l'indemnité pour frais d'études dans l'ensemble des prestations pour maintenir la compétitivité des organisations en matière de recrutement et faciliter la mobilité géographique du personnel. Il a soutenu les ajustements proposés du montant de l'indemnité pour frais d'études et des forfaits pour frais de pension ainsi que la mise en place ou le maintien de mesures d'exception dans les pays où c'est justifié. Le Réseau a

également exprimé son intérêt dans l'achèvement rapide de l'étude de la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études.

31. Les représentants du personnel ont reconnu que la collecte et l'analyse détaillée de données entreprises par le secrétariat du CCS étaient une tâche majeure et ont soutenu les ajustements proposés. En particulier, la FICSA a confirmé que les informations présentées étaient conformes à celles qu'elle recevait de ses membres, y compris les demandes qui lui parvenaient de fonctionnaires en Thaïlande et en Afrique du Sud réclamant un examen urgent des demandes de remboursement. Soulignant le principe d'équité et le rôle important que joue l'indemnité pour frais d'études dans le choix de lieu d'affectation que font les fonctionnaires, la CCASIP et UNISERV ont appuyé sans réserve les demandes de mesures d'exception concernant l'Afrique du Sud, la France, la Mongolie, la Roumanie, la Thaïlande et la Turquie.

32. La Commission a souligné que le nombre de demandes d'indemnité pour frais d'études a augmenté de 24 % par rapport au dernier examen effectué en 2010, cette augmentation étant principalement due à l'harmonisation des conditions de service dans le système des Nations Unies au 1^{er} juillet 2009. Il en est résulté que le coût total du système d'indemnité pour frais d'étude est passé de 153 millions de dollars en 2009 à 207 millions pour l'ensemble du système en 2011.

33. La Commission aurait préféré examiner le montant de l'indemnité pour frais d'études après l'achèvement de l'examen méthodologique en cours. Cependant, il ne serait pas approprié, à son avis, de repousser cet examen jusqu'à l'achèvement de l'étude, étant donné la nécessité de maintenir le montant de l'indemnité à un niveau approprié. C'est pourquoi elle a convenu d'examiner les ajustements proposés.

34. En même temps, la Commission était consciente des difficultés économiques actuelles qui exigeaient une austérité financière et budgétaire de la part des organisations du système commun et des États Membres. Elle a rappelé en outre que, dans une résolution récente, l'Assemblée générale avait engagé la CFPI à tenir compte des restrictions imposées par les États Membres à leur fonction publique en réglant et coordonnant les conditions de service dans le régime commun. La Commission a par conséquent estimé que, dans la situation économique et financière actuelle, il fallait privilégier la prudence dans l'examen du montant de l'indemnité pour frais d'études. Dans ce contexte, elle était d'avis qu'il fallait réviser les propositions du secrétariat du CCS.

35. La Commission a souligné que si l'examen de l'indemnité pour frais d'études prend en compte les mouvements des dépenses effectives et des frais de scolarité, l'ajustement du montant de l'indemnité a toujours été fait de manière pragmatique. Elle a rappelé à cet égard l'approche suivie pour l'examen de 2010, qui a consisté dans tous les cas à limiter les ajustements à 100 % de l'évolution des frais de scolarité ou au pourcentage nécessaire pour ramener 95 % des cas en deçà de ce plafond, si celui-ci était moins élevé. Dans la situation actuelle, elle estimait cependant qu'une démarche encore plus stricte serait nécessaire. Il a été souligné que le système d'indemnité pour frais d'études était fondé sur le principe de la responsabilité partagée des organisations et du personnel s'agissant de la couverture des dépenses liées à l'éducation de leurs enfants. Il serait donc équitable que le personnel couvert par le régime commun partage aussi une partie du fardeau de l'augmentation du coût des études.

36. Après avoir examiné plusieurs options, la Commission a décidé de modifier l'approche suivie en 2010 en appliquant un coefficient de réduction supplémentaire aux ajustements proposés. Elle a ainsi estimé que le montant maximum admissible des frais devait être ajusté à raison de 50 % du mouvement moyen des frais de scolarité dans chaque zone atteignant les seuils de déclenchement de l'ajustement (augmentation de 5 % des frais de scolarité et au moins 5 % des demandes de remboursement au-dessus du maximum fixé). Dans le cas de l'Autriche, toutefois, le pourcentage requis pour ramener 95 % des demandes de remboursement au-dessous du plafond était inférieur à 50 % du mouvement des frais de scolarité. La Commission a par conséquent préféré que le premier des deux coefficients soit utilisé comme base d'ajustement.

37. La Commission a décidé de suivre la même approche pour l'examen des taux forfaitaires de remboursement des frais de pension. Il a été déterminé que le taux d'ajustement serait limité à 50 % du mouvement de l'indice des prix à la consommation, sauf en Suisse, où l'évolution de l'indice au cours de la période de deux ans considérée a été négative.

38. Les propositions de mesures d'exception ont été examinées au cas par cas. Compte tenu des pourcentages encore élevés de demandes de remboursement qui étaient supérieures au plafond des dépenses remboursables en Chine, en Hongrie et en Indonésie, la Commission a décidé de maintenir les mesures d'exception appliquées dans ces pays. En raison de l'écart persistant entre les frais de scolarité des écoles de langue anglaise et ceux des écoles de langue française à Paris, les mesures d'exception existantes pour les huit établissements concernés en France seraient également maintenues.

39. La Commission a relevé que seulement deux demandes de remboursement étaient supérieures au plafond des dépenses remboursables en Roumanie; le seuil de déclenchement d'un examen régulier dans certaines zones réduites (au moins cinq demandes de remboursement) n'était donc pas atteint et il n'y avait aucune raison de maintenir les mesures d'exception concernant ce pays.

40. Dans le cas de la Fédération de Russie, huit demandes de remboursement étaient supérieures au plafond des dépenses remboursables. Du fait que l'absence de mesures d'exception aurait des conséquences négatives importantes pour le personnel en poste dans le pays, la Commission en a décidé le maintien.

41. La situation en Thaïlande, Afrique du Sud, Tunisie, Mongolie et Belgique, pays pour lesquels le secrétariat du CCS a proposé la mise en place de mesures d'exception, a été soigneusement examinée et des renseignements supplémentaires ont été fournis par les organisations ayant du personnel dans ces pays :

a) Thaïlande : un pourcentage élevé de demandes de remboursement dans ce pays étaient supérieures au plafond des dépenses remboursables s'appliquant à la zone dollar hors États-Unis en raison des frais de scolarité élevés des écoles internationales de Bangkok. Reconnaisant le fait qu'avec le plafond existant les fonctionnaires en poste à Bangkok devaient absorber environ 40 % du coût total, la Commission a décidé de mettre en place des mesures d'exception pour la Thaïlande;

b) Afrique du Sud : un seul établissement scolaire de Johannesburg, l'American International School of Johannesburg, délivrait le baccalauréat international. La Commission a décidé que les mesures d'exception ne s'appliqueraient que pour cet établissement;

c) Tunisie : l'American Cooperative School de Tunis était la seule école de langue anglaise proposant le baccalauréat international, alors qu'il existait un nombre suffisant d'établissements de langue française en Tunisie. Par conséquent, des mesures d'exception ont été recommandées pour l'American Cooperative School de Tunis;

d) Mongolie : l'école internationale d'Oulan-Bator était la seule école du pays à proposer le programme du baccalauréat international. La proposition de mettre en place des mesures d'exception était justifiée par l'augmentation importante des frais de scolarité initialement annoncée par l'école à partir de l'année scolaire 2011/12. À la suite des négociations menées par l'équipe de pays des Nations Unies avec la direction de l'école, l'augmentation des frais de scolarité a été limitée à 8,5 %, ce qui avait pour effet de maintenir le montant maximum acceptable des dépenses dans les limites du plafond actuel. La Commission n'a par conséquent trouvé aucune justification à l'octroi de mesures d'exception à ce stade;

e) Turquie : l'Istanbul International Community School a facturé aux nouveaux venus un montant initial de frais de scolarité élevé, portant ainsi le montant total des frais d'études au-dessus du plafond des dépenses remboursables. Les frais de scolarité à la British International School of Istanbul étaient également élevés et dépassaient le plafond actuel. Néanmoins, la Commission ne disposait pas de renseignements suffisants concernant la ventilation des frais de scolarité; elle est parvenue à la conclusion que la situation pourrait être réglée de manière plus appropriée si le Président de la Commission augmentait exceptionnellement le plafond des dépenses remboursables à la demande des organisations pour permettre un remboursement séparé de la contribution aux frais d'équipement;

f) Belgique : les frais de scolarité des trois écoles de langue anglaise de Bruxelles étaient sensiblement plus élevés que le plafond des dépenses remboursables applicable au pays. Comme on considérait que les familles anglophones étaient désavantagées par rapport aux familles francophones, qui avaient l'option d'envoyer leurs enfants dans des établissements de langue française moins chers, une demande de mesures d'exception a été présentée pour les trois écoles. La Commission n'a cependant pas pu vérifier le nombre d'enfants étudiant dans ces écoles, le nombre de demandes de remboursement dépassant le plafond autorisé, ni la mesure dans laquelle ces demandes dépassaient ce montant. Par conséquent, elle n'a pas estimé pouvoir approuver la proposition de mise en place de mesures d'exception.

42. La Commission a souligné la nécessité d'achever rapidement l'étude en cours de la méthode utilisée pour déterminer l'indemnité et a demandé aux organisations de coopérer en fournissant à la CFPI pour examen les dernières données nécessaires.

43. La Commission a indiqué que les incidences financières de l'étude du montant de l'indemnité pour frais d'études étaient estimées à 1,91 million de dollars par an pour l'ensemble du système.

Décisions de la Commission

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

a) En Allemagne, en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Espagne, aux États-Unis, en France, en Italie, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, 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 ajustés 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 restent inchangés pour l'Irlande, le Japon et la Suède, comme indiqué dans le tableau 1 de l'annexe III au présent rapport;

c) En Allemagne, en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Espagne, aux États-Unis, en France, en Irlande, en Italie, au Japon, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Suède 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 payable aux fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation, devraient être révisés comme indiqué au tableau 2 de l'annexe III au présent rapport;

d) En Suisse, les forfaits normaux pour frais de pension et le forfait supplémentaire dans certains lieux d'affectation devraient être maintenus à leur niveau actuel, comme indiqué au tableau 2 de l'annexe III au présent rapport;

e) Les mesures d'exception pour la Chine, la Fédération de Russie, la Hongrie et l'Indonésie ainsi que pour huit établissements scolaires en France (American School of Paris, British School of Paris, International School of Paris, American University of Paris, Marymount International School of Paris, European Management School of Lyon, École active bilingue Victor Hugo et École active bilingue Jeannine Manuel) devraient être maintenues;

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

g) Des mesures d'exception devraient être mises en place pour la Thaïlande ainsi que pour l'American Cooperative School de Tunis et l'American International School de Johannesburg (Afrique du Sud);

h) Tous les ajustements et mesures susmentionnés devraient être applicables à compter de l'année scolaire en cours le 1^{er} janvier 2013.

B. Rapport du groupe de travail chargé de la révision de la rémunération considérée aux fins de la pension

45. Dans son rapport annuel de 2011, la Commission a indiqué à l'Assemblée générale qu'elle continuerait d'examiner la question de la rémunération considérée aux fins de la pension en deux phases :

a) Phase I : définition d'une méthode permettant de comparer les régimes de pension des Nations Unies et de l'Administration fédérale des États-Unis;

b) Phase II : étude d'ensemble des méthodes appliquées pour déterminer les barèmes de la rémunération considérée aux fins de la pension :

i) Éléments contribuant à l'inversion des revenus;

ii) Fondement logique de l'utilisation des taux applicables aux fonctionnaires ayant des charges de famille plutôt que de ceux applicables aux fonctionnaires sans personne à charge aux fins de l'établissement du barème commun;

iii) Rapport entre le nombre moyen effectif d'années de service et le coefficient de conversion du traitement net en traitement brut;

iv) Utilisation des taux d'imposition nationaux et des coefficients de pondération correspondant mieux aux choix que font les fonctionnaires quant au lieu dans lequel ils passent leur retraite.

46. En outre, la Commission a demandé que soient examinés deux autres éléments liés à la rémunération considérée aux fins de la pension, à savoir l'élément de la rémunération n'ouvrant pas droit à pension et l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires. La question de l'élément de la rémunération n'ouvrant pas droit à pension a été examinée par le groupe de travail chargé d'examiner les méthodes d'enquêtes sur les conditions d'emploi des agents de la catégorie des services généraux, mais il y a eu des divergences d'opinions entre ses membres et aucune recommandation n'a pu être formulée. En conséquence, la Commission a décidé que la question serait examinée dans le cadre de la révision en cours de la rémunération considérée aux fins de la pension. Comme la question de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires ne se pose que dans les organisations dont le siège est à Rome, il a été convenu qu'elle serait examinée pendant l'enquête complète sur les conditions d'emploi à Rome prévue pour 2012³.

47. Aux fins de la révision, la Commission a créé un groupe de travail composé de quatre de ses membres, de représentants des six organisations et des trois fédérations de fonctionnaires ainsi que des secrétariats de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et de la CFPI. Le groupe de travail s'est réuni à deux reprises et a examiné conformément à son mandat les préoccupations et les questions concernant certains éléments du barème de la rémunération considérée aux fins de la pension ainsi que la comparabilité des régimes des États-Unis et des Nations Unies et a présenté ses conclusions et recommandations qui ont été examinées par la Commission comme indiqué plus loin. Le groupe de travail a conclu qu'en dépit du potentiel plus élevé du régime de retraite des États-Unis, les niveaux actuels du barème de la rémunération considérée aux fins de la pension donnaient lieu à des taux de remplacement du revenu comparables à ceux du Federal Employees Retirement System (FERS) à des niveaux similaires de cotisations des salariés.

Délibérations de la Commission

48. La Coprésidente du Réseau Ressources humaines a remercié le groupe de travail de ses efforts pour mener à bien un travail aussi complexe, et en particulier de la manière dont les régimes ont été comparés. Le Réseau appuyait toutes les recommandations du groupe de travail. Les trois fédérations de fonctionnaires ont remercié les secrétariats de la Caisse des pensions et de la CFPI des renseignements précieux fournis par le groupe de travail et de l'occasion qui leur a été donnée d'y participer. Elles appuyaient la plupart des recommandations du groupe.

1. Comparaison des régimes de pension : élaboration d'une méthode

49. Tout en soulignant que le groupe de travail avait conclu que les régimes des pensions des États-Unis et des Nations Unies étaient comparables, le représentant de la FICSA s'est penché plus particulièrement sur les résultats de la comparaison des

³ L'examen de la question de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires fait l'objet des paragraphes 186 et 187 du présent rapport.

taux de remplacement dans les deux régimes. Il a fait observer que l'option permettant de bénéficier de prestations plus élevées grâce à des contributions volontaires qu'offrait le régime de référence n'était pas offerte aux fonctionnaires du régime commun. Le CCASIP, appuyé par UNISERV, a souligné que les fonctionnaires fédéraux des États-Unis utilisaient beaucoup cette possibilité pour investir dans le Thrift Savings Plan, option qui n'était pas offerte aux membres de la Caisse des pensions. Il en résultait des taux de remplacement bien plus élevés dans le régime des États-Unis.

50. Les membres de la Commission se sont dits satisfaits des résultats obtenus en ce qui concerne le taux de remplacement du revenu. Ils ont souligné que toutes les hypothèses actuarielles faites dans le cadre de la comparaison des deux régimes avaient été communiquées aux actuaires de la Caisse des pensions ainsi qu'à ceux de l'Office of Personnel Management des États-Unis, lesquels avaient estimé que les hypothèses de même que les résultats étaient raisonnables.

2. Inversion des revenus

51. La Commission a été informée que le groupe de travail avait consacré une attention particulière à la résolution 48/225 de l'Assemblée générale, dans laquelle celle-ci demandait que soit étudiée plus avant l'élimination de l'inversion des revenus. Sur la base des données reçues de diverses organisations, il apparaît clairement que très peu de fonctionnaires sont affectés par ce phénomène. Les membres de la Commission ont entériné cette conclusion.

52. La FICSA, soutenue par le CCASIP, a indiqué que la Fédération a estimé pendant longtemps que l'inversion des revenus entre la catégorie des services généraux et celle des administrateurs était un problème théorique qui n'affectait que très peu le personnel. En conséquence, elle constatait avec satisfaction que les résultats des analyses confortaient son point de vue et qu'aucune mesure corrective n'était nécessaire.

3. Actualisation du barème de la rémunération considérée aux fins de la pension à la suite d'une modification de la base de calcul du traitement brut

53. La Commission a pris note du fait que le groupe de travail avait examiné plusieurs bases de calcul du traitement brut pour les deux catégories de fonctionnaires. Dans chaque cas, il en avait examiné les effets sur l'inversion du revenu et les incidences financières. Il est parvenu à la conclusion qu'une modification de la base de calcul du traitement brut réduirait l'inversion du revenu, mais que très peu de fonctionnaires seraient concernés et qu'en plus la modification changerait la relation entre le régime des États-Unis et celui des Nations Unies. C'est pourquoi les membres de la Commission, ainsi que tous les autres participants, ont soutenu la recommandation de n'apporter aucune modification à la base de calcul du traitement brut.

4. Actualisation du barème de la rémunération considérée aux fins de la pension à la suite de l'application de la méthode d'ajustement intermédiaire en raison de l'évolution de la rémunération nette

54. Les fédérations de fonctionnaires étaient en faveur de l'actualisation du barème de rémunération, mais celle-ci n'a pas été recommandée.

55. La Commission n'était pas favorable à cette actualisation parce qu'elle pouvait modifier la relation entre le régime des pensions des États-Unis et celui des Nations Unies, lesquels étaient considérés comme étant comparables. En outre, d'après les renseignements obtenus auprès des actuaires de la Caisse des pensions, l'actualisation pouvait avoir une incidence négative sur la situation actuarielle de la Caisse.

5. Actualisation du barème de la rémunération considérée aux fins de la pension à la suite d'une modification du barème commun des contributions du personnel

56. La Commission a été informée que le groupe de travail n'avait pas recommandé de modification du barème commun des contributions du personnel, mais recommandé de prendre 2012 comme niveau de référence, toute modification moyenne de 2 % de l'impôt aux divers niveaux de revenus déclenchant à l'avenir la révision du barème commun des contributions du personnel. Le représentant de la FICSA a estimé qu'on reportait ainsi une fois de plus un ajustement qui était dû.

57. Les membres de la Commission ont contesté la recommandation du groupe de travail d'utiliser un seuil déclenchement de 2 % pour l'ajustement du barème commun. Ils étaient d'avis, étant donné que le groupe de travail avait conclu que les régimes de pension des États-Unis et des Nations Unies étaient comparables, que la simple utilisation d'un seuil de déclenchement pour l'ajustement du barème commun sans que soit considéré l'ensemble de la situation modifierait la relation entre les deux régimes. De ce fait, il a été suggéré d'adopter une démarche pragmatique, en gardant à l'esprit l'évolution des taux d'imposition, la comparabilité des taux de remplacement du revenu et le niveau des pensions nettes dans le régime commun et le régime de la fonction publique de référence, les aspects actuariels et autres.

6. Élément n'ouvrant pas droit à pension

58. Les membres de la Commission se sont prononcés en faveur de la recommandation du groupe de travail de n'apporter aucune modification à l'élément n'ouvrant pas droit à pension en attendant de disposer de renseignements supplémentaires sur la base de l'expérience acquise dans le cadre de l'application de la nouvelle méthode d'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux.

Décisions de la Commission

59. La Commission a décidé de rendre compte à l'Assemblée générale comme suit :

a) **Comparabilité des régimes** : Les taux de remplacement du revenu dans le Federal Employees Retirement System et dans le régime de la Caisse sont comparables à niveau de cotisation égal. Toutefois, les fonctionnaires américains peuvent recevoir des prestations bien plus élevées grâce aux cotisations volontaires et au système de l'abondement patronal, lequel est plafonné à 5 % du montant des cotisations des fonctionnaires. Il convient de noter en outre que la réforme des retraites menée en 2012 aux États-Unis prévoit l'augmentation des cotisations minimales que devront verser les nouveaux fonctionnaires participant à un régime à prestations définies. Il n'a cependant pas été tenu compte de ces nouvelles dispositions dans le cadre de la présente révision;

b) **Inversion des revenus** : La Commission estime que le phénomène de l'inversion des revenus résulte à la fois du chevauchement des barèmes des traitements entre la catégorie des administrateurs et la catégorie des services généraux dans certains lieux d'affectation et des différents paramètres utilisés pour calculer la rémunération aux fins de la pension pour les deux catégories de personnel. Toutefois, cette anomalie n'est guère fréquente, car très peu d'administrateurs partent à la retraite à des classes où se produit l'inversion des revenus. En conséquence, la Commission a estimé qu'il n'est pas nécessaire à ce stade de prendre des mesures supplémentaires pour atténuer l'inversion des revenus, mais recommande de continuer à surveiller ce phénomène à l'occasion des prochaines révisions complètes de la rémunération considérée aux fins de la pension;

c) **Actualisation du barème de la rémunération considérée aux fins de la pension à la suite d'une modification de la base de calcul du traitement brut** : Tout en reconnaissant que les écarts entre les coefficients de conversion du traitement brut en traitement net ont contribué au phénomène de l'inversion des revenus, la Commission a estimé qu'il n'y a pas de raison impérieuse de les modifier, étant donné en particulier que très peu de fonctionnaires sont touchés par l'inversion des revenus et que pareille modification pourrait avoir des incidences financières et actuarielles pour les organisations et la Caisse. La Commission a toutefois pris note du fait que si l'un ou l'autre des coefficients de conversion venait à être modifié, le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension devrait être actualisé en conséquence;

d) **Actualisation du barème de la rémunération considérée aux fins de la pension à la suite de l'application de la méthode d'ajustement intermédiaire** : Les membres de la Commission ont jugé que la méthode paritaire d'ajustement intermédiaire devrait continuer à être appliquée et que l'actualisation du barème de la rémunération considérée aux fins de la pension devrait être examinée dans le cadre du cycle d'examen quinquennal;

e) **Actualisation du barème de la rémunération considérée aux fins de la pension à la suite d'une modification du barème commun des contributions du personnel** : S'agissant de l'avenir, 2012 serait l'année de référence pour le barème commun des contributions du personnel. À chaque examen quinquennal du barème de la rémunération considérée aux fins de la pension, le barème commun des contributions du personnel serait révisé. La mise à jour de ce barème s'effectuerait sur la base de données cumulées et non par paliers et mesurerait les différences moyennes apparues dans les taux d'imposition de référence depuis le dernier ajustement des taux. La révision suivante serait fondée sur la base de référence établie en 2012. La décision de mettre en place un barème commun mis à jour devrait être prise de façon pragmatique en tenant compte de l'évolution des taux d'imposition, de la comparabilité des taux de remplacement du revenu et du montant des pensions nettes dans le régime commun et dans celui de la fonction publique de référence ainsi que des aspects actuariels et autres;

f) **Élément n'ouvrant pas droit à pension** : La Commission a été d'avis qu'il fallait maintenir la formule actuelle, en attendant que des données complémentaires deviennent disponibles à la suite de la mise en œuvre de la méthode révisée applicable aux enquêtes sur les conditions d'emploi des agents des services généraux.

C. Rapport du groupe de travail sur les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux

60. En 2001, la CFPI a approuvé la version mise à jour des normes de conduite de la fonction publique internationale et recommandé à l'Assemblée générale et aux organes directeurs des autres institutions appliquant le régime commun de les adopter. Dans sa résolution 56/244, l'Assemblée générale a pris note avec satisfaction des normes révisées. Celles-ci se veulent l'expression de l'idéal de conduite et de comportement auquel doit tendre tout fonctionnaire international. Énonçant un certain nombre de principes fondamentaux qui constituent l'assise morale et philosophique de la fonction publique internationale, ces normes ont pour objet d'informer, d'éclairer et d'inspirer les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun.

61. En 2009, à sa soixante-neuvième session, la Commission a chargé son secrétariat d'entreprendre, en collaboration avec les organisations et les fédérations du personnel, un examen des normes de conduite pour vérifier si elles continuent de répondre aux besoins des organisations et pour déterminer s'il conviendrait d'en réviser certaines dispositions (voir A/64/30, par. 35). Par la suite, dans sa résolution 65/247, l'Assemblée générale a prié la Commission d'examiner, dans le cadre de son programme de travail pour 2011, la question des normes de conduite et de la traiter dans son rapport pour 2011.

62. La Commission a établi un groupe de travail sur les normes de conduite, constitué de représentants de la Commission, de son secrétariat, du Réseau Ressources humaines et des fédérations de fonctionnaires. Pour l'aider, un groupe de travail technique composé d'experts en ressources humaines et de déontologues issus d'un groupe très diversifié d'organisations, ainsi que des représentants des trois fédérations du personnel, a été chargé d'une étude préliminaire des normes en vigueur. Le groupe de travail a tenu sa première réunion les 12 et 13 mai 2011.

63. Le groupe de travail a présenté à la Commission, à sa soixante-treizième session, un rapport contenant les propositions de modification des normes de conduite. En outre, le secrétariat a présenté, sous forme de document de séance, des observations sur les propositions de modifications reçues des services juridiques de plusieurs organisations. Également à sa soixante-treizième session, la Commission a décidé de reporter l'examen du rapport du groupe de travail sur les normes de conduite à sa soixante-quatorzième session afin de donner à son secrétariat et au groupe de travail le temps de mettre la dernière main au rapport.

64. Le groupe de travail a tenu une deuxième réunion du 9 au 11 novembre 2011. Il a examiné les observations formulées par les services juridiques des organisations et l'analyse de celles-ci présentée par le secrétariat. Le groupe de travail a souligné l'importance du principe de la responsabilité, qui vaut tant pour le personnel qu'au niveau institutionnel, et a décidé de lui consacrer une rubrique des « principes directeurs ». Comme, dans son rapport sur les conflits d'intérêts (A/66/98), le Secrétaire général souligne le fait que le devoir d'impartialité et d'indépendance des fonctionnaires internationaux emporte pour eux l'obligation d'exercer leurs fonctions au mieux des intérêts de l'organisation qu'ils servent, le groupe de travail a également proposé un texte sur les conflits d'intérêts.

65. Le groupe de travail a accordé une grande importance à la question des restrictions d'emploi applicables aux anciens fonctionnaires et a souligné qu'il

fallait définir et appliquer un ensemble de principes communs du système des Nations Unies régissant l'emploi des anciens fonctionnaires. Au chapitre des dispositions des normes de conduite ayant trait à la sûreté et la sécurité, le groupe de travail a examiné une proposition du CCASIP et de la FICSA. Le représentant du CCASIP a souligné qu'il incombait aux organisations de tout mettre en œuvre pour offrir à leur personnel des conditions de travail comportant les garanties voulues de sécurité et de salubrité. Le groupe n'est pas parvenu à un consensus sur ce sujet. Le groupe a réaffirmé l'importance cruciale des normes de conduite, qui constituent un corpus commun de valeurs et de principes d'éthique qu'une fonction publique internationale se doit de respecter.

Délibérations de la Commission

66. Le Réseau Ressources humaines a remercié le groupe de travail; il a accueilli favorablement le document et dit attendre avec intérêt les délibérations relatives à cette importante question.

67. Intervenant également au nom d'UNISERV et de la FICSA au sujet de la section relative à la sûreté et à la sécurité du personnel, la représentante du CCASIP a déclaré que nul ne s'attendait à ce que la proposition présentée donne lieu à une telle controverse, étant donné que la sécurité et l'hygiène du travail étaient l'une des questions les moins litigieuses qu'avaient à traiter les employeurs, les syndicats et les États. La proposition visait à intégrer des principes modernes d'évaluation et de gestion des risques dans les normes de conduite, qui sont un document-cadre régissant l'essentiel de ce qui se passe dans la fonction publique internationale. Les fonctionnaires de l'Organisation n'étant pas assujettis aux législations nationales, la proposition constituait un pas important vers l'instauration d'une certaine cohérence à l'échelle de la fonction publique internationale. Les notions énoncées dans le texte, qui consistaient en des mesures réalisables de prévention et de protection, étaient conformes aux principes inscrits dans la législation de la plupart des États Membres et au principe de base des normes internationales. La proposition portait sur deux questions: la responsabilité et les moyens de l'exercer. Le CCASIP et la FICSA ont indiqué que les directeurs des services médicaux de l'Organisation avaient approuvé le texte. Il fallait espérer que la Commission confirmerait sa volonté de garantir des lieux de travail répondant aux conditions voulues d'hygiène, de sûreté et de sécurité.

68. UNISERV a appuyé la déclaration du CCASIP et de la FICSA et a accueilli favorablement le principe selon lequel les fonctionnaires internationaux de tous niveaux seraient tenus responsables et comptables de tous les actes qu'ils accomplissent. La Fédération a jugé que l'éthique professionnelle s'en trouverait renforcée aux niveaux du personnel d'exécution et des responsables. Par ailleurs, elle a favorablement accueilli le principe selon lequel les représentants du personnel devaient être protégés contre tout traitement discriminatoire et toute mesure préjudiciable qui leur seraient appliqués en raison de leur qualité de représentants ou des activités qu'ils mènent à ce titre, tant pendant leur mandat qu'après l'expiration de celui-ci. Pour UNISERV, il était impératif que l'Organisation des Nations Unies, en tant qu'institution opérant sur la scène mondiale, applique les normes de conduite les plus élevées.

69. Les membres de la Commission ont remercié le groupe de travail des efforts accomplis. Ils ont souligné qu'au fil des ans les services assurés par les

organisations appliquant le régime commun des Nations Unies avaient évolué, tout comme les relations entre les fonctionnaires et leurs organisations. La plupart de ces dernières avaient connu d'importantes réformes et étaient passées de systèmes fondés sur le respect de règles à des systèmes axés sur des valeurs et des résultats privilégiant la décentralisation et l'attribution de responsabilités accrues aux cadres subalternes. Cette évolution exigeait des normes plus claires pour les contacts en dehors du système commun et la mise en place de mécanismes de responsabilisation plus transparents. La Commission a discuté de la question de savoir s'il fallait inclure dans le document les responsabilités et les obligations incombant aux organisations. Il a été convenu que ce pourrait être le sujet d'un document distinct.

70. Le texte proposé par le groupe de travail a été examiné paragraphe par paragraphe par la Commission, laquelle a adopté les normes de conduite révisées figurant à l'annexe IV.

Décisions de la Commission

71. La Commission a décidé de soumettre à l'approbation de l'Assemblée générale le texte révisé des normes de conduite de la fonction publique internationale figurant à l'annexe IV.

72. La Commission a décidé qu'après l'approbation du texte par l'Assemblée générale, elle :

a) Inviterait les organisations à mettre en vigueur les normes révisées à compter du 1^{er} janvier 2013;

b) Inviterait également les organisations à incorporer les normes révisées à leur dispositif juridique et à faire figurer dans le statut et le règlement de leur personnel des dispositions plus strictes concernant leur respect;

c) Prierait son secrétariat de suivre les progrès de l'application par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies des normes révisées et de lui en rendre compte à sa session d'été de 2015;

d) Soulignerait l'importance d'élaborer et d'appliquer un ensemble de principes communs régissant l'emploi des anciens fonctionnaires dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et le CCS en vue d'éviter tout conflit d'intérêts.

D. Âge du départ obligatoire à la retraite

73. En 2009, à sa soixante-neuvième session, la Commission a prié son secrétariat d'établir, en coopération avec les organisations et la Caisse des pensions, un rapport exhaustif sur la possibilité de modifier l'âge réglementaire de la cessation de service, en prenant en considération diverses questions relatives à la politique suivie en matière de ressources humaines. Le rapport devait également tenir compte de la situation actuarielle de la Caisse des pensions et de la situation financière des organisations. Par sa résolution 64/231, l'Assemblée générale a demandé à la Commission de lui faire rapport, à sa soixante-sixième session, sur les résultats de l'analyse exhaustive de la possibilité de modifier l'âge réglementaire de la cessation de service, y compris les incidences à prévoir en ce qui concerne les politiques en matière de gestion des ressources humaines et de lui présenter un rapport sur la

planification de la relève dans les organisations appliquant le régime commun, assorti de conseils et de recommandations.

74. Le secrétariat de la CFPI a présenté un document accompagné d'une étude sur l'âge du départ obligatoire à la retraite effectuée par un groupe de travail établi par le Comité de haut niveau sur la gestion du CCS. La Commission a reçu des informations sur l'application actuelle de l'âge du départ obligatoire à la retraite dans les organisations du régime commun et d'autres données sur un certain nombre de politiques et de pratiques en matière de ressources humaines. Des renseignements lui ont également été communiqués sur les incidences financières du relèvement de l'âge du départ obligatoire à la retraite sur les organisations et sur la Caisse des pensions. La conclusion de l'analyse fournie à la Commission indique que les effets probables d'un relèvement de l'âge du départ obligatoire à la retraite sur la répartition géographique, l'équilibre entre les sexes, le rajeunissement du personnel, l'organisation des carrières et la planification de la relève seraient minimes et que, par conséquent, la planification des effectifs et de la relève ainsi que d'autres actions bien ciblées seraient les meilleures mesures à prendre.

75. L'Administrateur de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a également fait un exposé sur les décisions du Comité mixte de la Caisse concernant l'âge normal de départ à la retraite. Il a indiqué qu'à sa cinquante-neuvième session, en janvier 2012, le Comité mixte, sur avis de l'Actuaire-conseil et du Comité des actuaires de la Caisse concernant les incidences de l'augmentation de l'espérance de vie sur la situation de la Caisse, avait décidé qu'il était prêt à relever l'âge du départ normal à la retraite pour les nouveaux membres de la Caisse à compter, au plus tard, du 1^{er} janvier 2014. Le Comité mixte a estimé que, parmi les mesures qu'il pouvait prendre, le relèvement de l'âge normal du départ à la retraite était une priorité pour assurer la pérennité de la Caisse. L'Administrateur a expliqué aux participants que l'investissement et la longévité étaient les deux moteurs dont dépendait la situation à long terme de la Caisse et qu'il n'y avait aucune préoccupation quant aux déboursements à court terme. Il a répondu aux nombreuses questions des participants et expliqué maints aspects du fonctionnement et des activités de la Caisse.

Délibérations de la Commission

76. La Coprésidente du Réseau Ressources humaines s'est enquis de l'objet d'un rapport du secrétariat de la CFPI sur les questions de préparation de la relève, d'équilibre géographique, de rajeunissement du personnel, etc., qui, de l'avis des membres du Réseau, relevaient de l'autorité de chaque organisation. Elle s'est également interrogée sur l'inclusion du rapport du Comité de haut niveau sur la gestion dans le document du secrétariat. S'agissant de la décision de la Caisse des pensions de recommander le relèvement à 65 ans de l'âge de départ obligatoire à la retraite, elle a indiqué que le Réseau approuvait sans réserve que la CFPI collabore étroitement avec le Comité mixte de la Caisse et que, par conséquent, il prendrait simplement note du document du secrétariat de la CFPI. Il recommandait toutefois que la Commission s'abstienne de prendre une décision immédiate. Les représentants de certaines organisations avaient demandé à la Commission de garder à l'esprit le nombre de leurs fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation où les familles ne sont pas autorisées et la nécessité d'établir un lien avec les politiques de mobilité et les arrangements contractuels. Les organisations avaient besoin de

temps pour étudier les incidences et les conséquences à long terme d'un tel changement.

77. Le représentant de la FICSA a rappelé que dans le passé sa fédération avait prôné une meilleure communication entre les organismes participant aux décisions relatives à l'âge de cessation obligatoire de service et l'âge normal de départ à la retraite. Il se félicitait par conséquent de la présence de représentants de la Caisse pour faire part à la Commission des récents débats du Comité mixte sur ces questions. Il a souligné qu'en dépit de la conclusion du Groupe de travail du Comité de haut niveau, selon laquelle il n'y avait pas de nécessité urgente de modifier l'âge actuel de cessation obligatoire de service ou de l'aligner entre les différentes organisations, la déclaration du Comité mixte indiquait un sentiment croissant d'urgence. La FICSA maintenait sa position antérieure, à savoir que l'âge du départ obligatoire à la retraite devait être porté à 65 ans pour autant que soit préservé le droit des fonctionnaires actuellement en poste de partir à la retraite à 60 ou 62 ans. La position de la Fédération était que les fonctionnaires devaient avoir la possibilité d'accumuler le nombre minimum d'années de service nécessaire pour bénéficier du régime d'assurance maladie après la cessation de service, le nombre d'années d'affiliation minimum pour avoir droit à une retraite ou à une prolongation des prestations pendant que leurs enfants à charge font leurs études, soit en relevant l'âge de la cessation de service, soit par d'autres mesures touchant à la gestion des ressources humaines. Cette possibilité ne doit pas être laissée à la discrétion de chaque organisation, mais offerte à tous les fonctionnaires.

78. La représentante du CCASIP a souligné qu'au moment où il a formulé ses conclusions concernant la nécessité de relever l'âge actuel de départ obligatoire à la retraite, le groupe de travail du Comité de haut niveau, auquel le CCASIP a participé, avait dit que la question serait réexaminée si le Comité mixte décidait de relever l'âge normal de la retraite. Cela s'étant produit, le CCASIP a indiqué que ses membres étaient en faveur de ce relèvement mais sans préjudice des droits acquis de ceux qui devaient prendre leur retraite à l'âge de 60 ou 62 ans. La représentante du CCASIP a maintenu qu'un système dans lequel l'âge de départ obligatoire serait relevé pour tous les fonctionnaires sans que ce soit laissé à la discrétion des organisations mettrait le système des Nations Unies au diapason des fonctions publiques nationales et bénéficierait à tous les fonctionnaires, en particulier les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur qui entraient souvent dans le système en fin de carrière et avaient parfois besoin d'années de service supplémentaires pour bénéficier de prestations suffisantes.

79. La représentante du CCASIP a estimé que la question de la réembauche de retraités dans le cadre de contrats à court terme devait être traitée d'urgence. Selon le CCASIP, il y avait des gens qui tout en recevant une retraite percevaient aussi un salaire sans être tenus de continuer de cotiser à la Caisse. Le plafond de revenu fixé par le système des Nations Unies n'était pas respecté par toutes les organisations et, en tout cas, ne résolvait pas vraiment le problème. La représentante du CCASIP a ajouté qu'en l'absence de mécanismes de planification de la relève dans les organisations, elle doutait que l'augmentation de l'âge du départ à la retraite ait un impact sur les problèmes de ressources humaines auxquels devaient faire face les organisations participant au régime commun.

80. Le représentant d'UNISERV a fait observer que la question de l'âge de départ obligatoire à la retraite était débattue dans le régime commun depuis quelque temps.

Il avait certes été soutenu que le relèvement de l'âge de la retraite présentait des avantages, tels que des économies potentielles pour la Caisse des pensions, mais des inquiétudes subsistaient quant à l'impact négatif que ce relèvement pourrait avoir sur les efforts du régime commun visant à rajeunir le personnel. UNISERV estimait que les programmes tels que le programme Jeunes administrateurs répondraient à certaines de ces préoccupations. La Fédération partageait aussi l'avis des autres fédérations selon lequel la décision de rester en service au-delà de 60 ou 62 ans devait être laissée au fonctionnaire, sous réserve d'un comportement professionnel satisfaisant. La Fédération estimait aussi que s'il était décidé de relever l'âge normal de départ à la retraite et l'âge de départ obligatoire à la retraite pour les fonctionnaires à compter du 1^{er} janvier 2014, comme il en était question, il fallait également discuter de l'âge de la retraite anticipée, lequel était actuellement de 55 ans.

81. Les membres de la Commission ont remercié l'Administrateur de la Caisse des pensions d'avoir participé à la réunion et d'avoir fourni des renseignements précieux aux participants. S'agissant de la recommandation de la Caisse, les membres ont pris note de l'avantage que lui apporterait un relèvement de l'âge de la retraite et souligné qu'étant donné l'accroissement de la longévité dans le monde, le relèvement de l'âge normal de la retraite était dans le droit fil de ce que faisaient les gouvernements nationaux et les organisations de par le monde. L'espérance de vie avait considérablement augmenté et il fallait l'équilibrer avec le nombre d'années pendant lesquelles les retraités recevraient leur pension. Par ailleurs, étant donné le coût élevé du processus de recrutement dans le système des Nations Unies, non seulement une telle décision allègerait le fardeau financier de la Caisse des pensions, mais elle se traduirait aussi par des économies pour les États Membres.

82. Au cours de ses débats, la Commission a examiné aussi bien l'impact sur l'équilibre actuariel de la Caisse que les incidences pour les organisations en matière de ressources humaines. Compte tenu de la nécessité de maintenir la pérennité de la Caisse des pensions et de la décision du Comité mixte de relever l'âge de la retraite, la Commission est convenue que l'âge de départ obligatoire à la retraite devait être fixé à 65 ans pour les nouveaux fonctionnaires à compter de janvier 2014. De nombreux membres de la Commission ont exprimé l'avis que la retraite à 65 ans ne devait pas être limitée à ceux qui seraient recrutés après le 1^{er} janvier 2014, mais étendue aux fonctionnaires actuels dans le plein respect de leurs droits acquis. D'autres membres de la Commission ont estimé que le relèvement de l'âge de la retraite à 65 ans ne dépendait pas exclusivement de l'aptitude des fonctionnaires à continuer de travailler. Il a été reconnu que de nombreux fonctionnaires continuaient d'être productifs bien au-delà de l'âge de 60 ou 62 ans, mais il fallait peser cela à l'aune de ce qui était optimum pour permettre aux organisations de s'acquitter de leurs mandats. Il était difficile de remplacer le savoir et les compétences de certains fonctionnaires, mais il fallait que les organisations déterminent le nombre de postes de ce genre qui existaient. Un membre a estimé qu'avant que le relèvement de l'âge de la retraite ne soit étendu à tous les fonctionnaires, il fallait effectuer une analyse pour déterminer dans quelle mesure les organisations en bénéficieraient. D'autres ont estimé qu'il était raisonnable du point de vue des ressources humaines de donner aux fonctionnaires aptes le choix de rester dans l'organisation jusqu'à 65 ans ou de partir, que ce soit pour des raisons personnelles ou autres, pour autant que leur comportement professionnel soit satisfaisant. Les gestionnaires devaient traiter par d'autres

moyens les questions d'insuffisance du comportement professionnel ou d'absence de résultats.

83. Les membres de la Commission ont estimé qu'une recommandation devait être faite à l'Assemblée générale concernant à la fois ceux qui entreraient dans le système à partir de 2014 et les fonctionnaires actuellement en service. D'autres ont dit qu'ils comprenaient la position des organisations qui souhaitaient reporter la décision sur la question jusqu'à ce qu'elles aient eu la possibilité de constituer un groupe de travail pour examiner toutes les incidences des modifications qu'entraînerait le relèvement de l'âge de la retraite. Ils estimaient que les organisations devaient avoir la possibilité d'examiner leur pyramide des âges et, compte tenu de la réduction du taux de rotation du personnel, la nécessité d'apporter un nouveau dynamisme sur le lieu de travail et d'atteindre d'autres objectifs stratégiques, tels que la parité entre les sexes et l'équilibre géographique. La Commission a également estimé qu'il fallait traiter aussi d'autres questions stratégiques et opérationnelles, notamment les départs à la retraite anticipée, en particulier dans les lieux d'affectation difficiles, la question de savoir si certaines activités devaient bénéficier d'un âge de cessation de service inférieur et les incitations qui pourraient être intégrées au régime des pensions pour encourager la mobilité. La Commission continuerait d'aider les organisations à formuler des directives stratégiques sur des questions telles que la parité entre les sexes et l'équilibre géographique compte tenu de la baisse des départs de fonctionnaires et de la nécessité d'amener du sang nouveau dans le système.

84. La question de donner aux chefs de secrétariat une certaine souplesse dans l'application de l'âge du départ à la retraite a été discutée. La Commission a reconnu que le chef du secrétariat de chaque organisation devait décider de ses impératifs en matière de ressources humaines; toutefois, les membres ont estimé que la décision relative au relèvement de l'âge de la retraite ne devait pas être laissée à chaque organisation individuellement. C'était une question qui relevait du régime commun, car l'instauration d'âges de la retraite différents pourrait le fracturer et introduire une concurrence entre les organisations.

Décisions de la Commission

85. La Commission a décidé :

a) De soutenir la recommandation de la Caisse de relever l'âge du départ obligatoire à la retraite à 65 ans pour les nouveaux fonctionnaires des organisations membres de la Caisse à compter du 1^{er} janvier 2014 au plus tard;

b) De demander au secrétariat de collaborer avec les organisations et les représentants du personnel à l'exécution d'un examen stratégique des incidences de l'application du relèvement de l'âge obligatoire de la retraite aux fonctionnaires actuels;

c) De lui faire rapport sur la question à sa soixante-dix-septième session.

E. Arrangements contractuels : examen de la mise en œuvre des trois types de contrats et de l'élimination progressive des engagements de durée limitée

86. Comme l'a demandé la Commission de la fonction publique internationale à sa soixante-treizième session, en 2011, lorsqu'elle a examiné la fourniture de renseignements sur la mise en œuvre de ses décisions et recommandations, telle que prévue à l'article 17 de son statut, le secrétariat de la Commission a présenté un document contenant des informations sur l'application du schéma directeur relatif au régime des engagements dans les différentes organisations du régime commun et les faits nouveaux concernant la réforme des contrats dans certaines organisations. 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; 21 organisations sur 23 y ont répondu.

87. Le document rendait également compte de l'utilisation d'engagements de durée limitée dans les organisations appliquant le régime commun. À sa soixante-dixième session, la Commission a décidé de supprimer dans son schéma directeur révisé relatif au régime des engagements, avec effet au 1^{er} janvier 2011, la référence aux contrats d'une durée limitée à quatre ans maximum (voir A/65/30, annexe V).

88. Ce document constituait la première actualisation du régime des engagements depuis l'approbation du schéma directeur révisé de la Commission, qui a pris effet le 1^{er} janvier 2011. En mars 2012, 13 organisations avaient indiqué appliquer le régime des engagements de la Commission. Depuis la dernière enquête, effectuée en juillet 2009, 9 organisations appliquant le régime commun ont modifié leur politique en matière d'engagements et 13 envisagent de le faire dans un avenir proche.

89. Pour ce qui est des engagements de durée limitée, il convient de rappeler que la Commission avait prié les organisations de les éliminer progressivement et de ne plus en accorder à partir du 31 décembre 2010. L'UNESCO avait bénéficié d'une dérogation exceptionnelle jusqu'au 31 décembre 2012; elle a confirmé qu'elle supprimerait progressivement ses engagements de durée limitée et qu'elle n'en accorderait plus du tout à compter de cette dernière date.

90. L'enquête menée par le secrétariat en mars 2012 a donné aux organisations la possibilité de rendre compte de leur expérience et de préciser dans quelle mesure le régime des engagements de la Commission répondait à leurs besoins. Sur les 19 organisations qui ont répondu, 16 ont déclaré que le régime répondait à leurs besoins, tandis que 2 ont indiqué qu'il répondait « pour l'essentiel » à leurs besoins. Seule une organisation ayant appliqué le régime a indiqué qu'il ne répondait pas à ses besoins et estimé qu'il devrait permettre, dans certaines circonstances, d'engager du personnel pour une durée pouvant atteindre trois mois, afin de remplir les fonctions de fonctionnaire temporairement absent, mais sans qu'il ait le statut de fonctionnaire.

91. Il a également été demandé aux organisations si chacun des trois types d'engagements proposés dans le régime répondait à leurs besoins. En ce qui concerne les engagements continus, tout en étant pour la plupart positives, les réponses ont été diverses : certaines organisations n'y avaient pas encore eu recours, d'autres étaient en train d'examiner les conditions d'octroi. S'agissant des engagements de durée déterminée, toutes les organisations ont répondu qu'ils avaient répondu à leurs besoins. Quant aux engagements temporaires, la plupart des

organisations se sont déclarées satisfaites, mais trois ont répondu qu'elles ne l'étaient pas, donnant comme raison la limitation de la durée de ces engagements et estimant qu'il fallait introduire une plus grande souplesse.

Délibérations de la Commission

92. Le Réseau Ressources humaines a pris note des informations présentées dans le document et affirmé que le régime des engagements de la Commission était utile. Il a indiqué que l'UNESCO avait confirmé l'élimination progressive des engagements de durée limitée pour le 31 décembre 2012 et déclaré qu'elle n'en accorderait plus à compter du 1^{er} juillet 2012. S'agissant de la mise en place des contrats continus, le Réseau a constaté que les organisations s'étaient conformées aux résolutions de l'Assemblée générale. Après un examen approfondi de la question, le Réseau a exprimé son désaccord avec la proposition de procéder à un nouvel examen du schéma directeur en 2014, estimant que ce serait trop tôt pour modifier à nouveau le régime des engagements.

93. Dans une déclaration commune avec le CCASIP, le représentant de la FICSA s'est félicité de l'abandon progressif des engagements de durée limitée et a pris note du fait que l'UNESCO ferait de même pour la date limite fixée. Il s'est dit confiant que les organisations saisiraient cette occasion de mettre en œuvre le schéma directeur afin de régler le problème déjà ancien des fonctionnaires dits à long terme et à court terme, soulignant que le processus de régularisation de ces fonctionnaires posait un certain nombre de problèmes, mais qu'il était nécessaire pour leur assurer un traitement juste et équitable. Il a aussi demandé à la Commission de se saisir de la question de la transférabilité des engagements continus, de sorte que les fonctionnaires bénéficiant de tels engagements puissent les conserver lors d'une mutation dans une autre organisation, ceci afin d'encourager la mobilité interinstitutions. Il a rappelé les discussions que la Commission avait eues sur la mobilité et le débat qui s'était tenu en 2011 à la vingt-quatrième session du Réseau Ressources humaines, au cours duquel il avait été reconnu que les critères pour l'octroi des engagements continus approuvés par l'Assemblée générale avaient pour effet d'instaurer une concurrence pour un nombre limité d'engagements continus (enveloppes de postes). Il a également fait référence à l'accord interinstitutions imposant à l'organisation d'accueil d'octroyer au fonctionnaire le même type d'engagement que celui dont il bénéficiait dans l'organisation d'origine, ou un engagement équivalent. En conclusion, le représentant a pris acte des informations contenues dans le rapport et encouragé le suivi et l'approfondissement du processus mis en œuvre.

94. Le représentant d'UNISERV s'est félicité de l'introduction des nouvelles modalités contractuelles, de l'octroi d'engagements continus et de la suppression des engagements à durée limitée. Il a fait observer que les fonds et programmes avaient eu du mal à définir le nombre d'engagements continus qui seraient octroyés et les critères d'après lesquels ils le seraient, prévoyant certaines difficultés avec le système à points. Au sujet des engagements continus, il a demandé à la Commission d'inciter les organisations à mettre en place des engagements continus qui soient transférables et facilitent la mobilité; l'acceptation des engagements continus pour les fonctionnaires passant d'une organisation à une autre ne se faisait pas aussi naturellement qu'il le faudrait. Il a pressé les organisations de définir les critères pour l'octroi d'engagements de durée déterminée et d'engagements ne conférant pas la qualité de fonctionnaire afin d'éliminer les disparités provenant du fait que des

fonctionnaires accomplissaient les mêmes tâches que des non-fonctionnaires. Enfin, le représentant a indiqué que, d'une manière générale, UNISERV était satisfaite du schéma directeur relatif au régime des engagements et espérait qu'il pourrait être pleinement mis en œuvre dans un avenir proche.

95. La Commission a pris note de l'examen particulièrement détaillé du régime des engagements effectué par le secrétariat, mais s'est dite déçue que seulement 14 organisations aient indiqué avoir mis en œuvre son schéma directeur. En ce qui concerne la suppression progressive des engagements à durée limitée par l'UNESCO, elle a salué le fait que l'organisation s'était engagée à l'appliquer avant l'expiration du délai prorogé, tout en se demandant si l'introduction récente d'engagements de projet était conforme au schéma directeur. La représentante de l'UNESCO a confirmé qu'un engagement de projet était un engagement de durée déterminée assorti du même ensemble de prestations, mais financé sur des fonds extrabudgétaires et donc de durée limitée sans perspective de renouvellement. Elle a assuré la Commission que ce type d'engagement était conforme à la définition des engagements à durée déterminée donnée dans le schéma directeur de la CFPI.

96. La Commission a fait observer que la décision qu'elle avait prise lorsqu'elle avait adopté le schéma directeur relatif au régime des engagements donnait encore lieu à des malentendus. L'un des objectifs visés était de regrouper tous les contrats sous une même appellation et dans un même dispositif, de sorte que toutes les parties comprennent clairement ce que les différents types de contrats signifient. Il ressortait des résultats de l'enquête réalisée en mars 2012 que certaines organisations avaient compris qu'elles devaient mettre en œuvre les trois types d'engagements figurant dans le schéma directeur de la CFPI, alors que d'autres y voyaient un choix selon ce qui convenait le mieux à leurs besoins.

97. La Commission a confirmé que les organisations n'étaient pas tenues d'utiliser les trois types d'engagements, mais que le schéma offrait plusieurs options entre lesquelles les organisations pouvaient choisir ce qui correspondait le mieux à leurs besoins. Certaines organisations n'avaient jamais utilisé de contrats permanents ou à durée indéfinie et le présent schéma directeur ne les obligeait pas à le faire. Celui-ci laissait les organisations libres de décider de la combinaison d'engagements dont elle estimait qu'elle les aiderait le mieux à mener leurs activités et à s'acquitter de leur mandat.

98. Un membre de la Commission a demandé si les organisations recevant des contributions volontaires se heurteraient à des difficultés pour concilier le schéma directeur de la CFPI relatif aux arrangements contractuels et leur mode de financement et s'il leur était difficile de définir les fonctions essentielles à l'exercice de leur mandat et/ou de déterminer s'il y avait lieu d'octroyer des engagements continus. La Commission a rappelé que son schéma directeur était une formule à la carte, les organisations pouvant choisir l'une ou l'ensemble des modalités d'engagement proposées. Le fait que certaines organisations ne puissent pas accorder d'engagements continus ne posait pas de problème particulier à la Commission.

99. Le représentant de la FICSA s'est toutefois dit préoccupé par la possibilité qu'avaient les organisations de choisir les modalités contractuelles qu'elle préférait parmi les trois qui étaient définies dans le schéma directeur. La CFPI reconnaissait que le besoin d'engagements continus pouvait varier et dépendre du mode de financement et des missions des organisations, mais on devait s'attacher à appliquer

le schéma directeur de la CFPI dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, de manière à ce qu'il n'y ait pas de différences importantes dans le traitement du personnel d'une organisation à l'autre.

100. La Commission a rappelé aussi que le schéma directeur ne prévoyait pas de conversion ou de passage automatiques d'un type de contrat à un autre, mais plutôt qu'il serait régi par des procédures de sélection transparentes et ouvertes, étant entendu que, dans les nombreuses organisations qui la choisissait, la modalité de l'engagement continu ne pouvait pas être appliquée à tout le personnel. S'agissant des engagements temporaires, la Commission a rappelé que leur durée devait être inférieure à un an. Le schéma directeur n'excluait pas des contrats plus courts, d'une durée de trois mois, par exemple, pour remplir les fonctions de fonctionnaire temporairement absent.

101. Répondant à l'observation des fédérations de fonctionnaires relative aux non-fonctionnaires, la Commission a relevé que les contrats d'engagement de cette catégorie de personnel n'étaient pas régis par le Règlement du personnel des organisations et ne relevaient donc pas de sa responsabilité. La Commission n'interviendrait donc pas dans l'examen et le suivi des contrats octroyés à cette catégorie de personnel. Il a été rappelé que le Réseau Ressources humaines avait entrepris une étude sur les non-fonctionnaires et examinait la question.

102. S'agissant de la déclaration des fédérations de fonctionnaires selon laquelle l'application du schéma directeur devrait faire l'objet d'un suivi continu, il a été rappelé que les décisions et recommandations de la Commission faisaient l'objet d'un suivi et de rapports réguliers, comme le prévoyait l'article 17 de son statut.

103. Notant que la majorité des organisations envisageaient de réviser prochainement leur politique contractuelle, la Commission a formulé l'espoir que les éclaircissements fournis sur l'objet du schéma directeur amèneraient les organisations à le suivre lorsqu'elles planifieraient le statut contractuel de leur personnel ou y apporteraient des changements. Un nouvel examen de l'état d'avancement de la mise en application du schéma directeur était prévu à cet effet pour 2014. La Commission a également rappelé la résolution 65/248, dans laquelle l'Assemblée générale a demandé aux organisations appliquant le régime commun des Nations Unies de faire rapport tous les ans à la Commission sur l'application du régime des engagements et les conditions d'emploi de leurs fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation où les familles étaient autorisées et ceux où elles n'étaient pas autorisées.

Décisions de la Commission

104. La Commission a décidé :

a) De prendre note des informations fournies dans le document et de demander à son secrétariat d'établir, à l'intention de l'Assemblée générale, un rapport sur l'état d'avancement de l'application du schéma directeur de la CFPI relatif aux arrangements contractuels, au titre des rapports de mise en œuvre soumis semestriellement à l'Assemblée générale en application de l'article 17 du statut de la Commission;

b) De noter que les organisations ont progressivement supprimé les engagements de durée limitée conformément à sa recommandation;

c) De rappeler que le schéma directeur de la CFPI relatif aux arrangements contractuels des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies (voir A/65/30, annexe V) prévoit trois types d'engagements (engagements continus, de durée déterminée et temporaires). La Commission n'exige pas que les organisations appliquent les trois types d'engagements. Les organisations ont toute latitude d'appliquer toute combinaison de ces types d'engagements selon leurs besoins;

d) De presser les organisations de suivre les directives du schéma directeur relatif aux engagements contractuels lorsqu'elles planifient le statut contractuel de leur personnel ou y apportent des changements et, plus particulièrement, de demander aux organisations qui n'ont pas appliqué le schéma directeur de la CFPI de réviser leurs mécanismes contractuels à la lumière de ce schéma en tenant compte de l'expérience acquise par les autres organisations et de soumettre à leurs organes directeurs respectifs des propositions visant à harmoniser leurs arrangements contractuels avec ceux du régime commun;

e) D'examiner, à sa session d'été de 2014, l'application de son schéma directeur relatif aux arrangements contractuels.

Chapitre IV

Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

A. Barème des traitements de base minima

105. À la section I.H de sa résolution 44/198, l'Assemblée générale a décidé l'établissement d'un barème des traitements de base minima à compter du 1^{er} juillet 1990. Ce barème est déterminé par rapport au Barème général de la fonction publique de référence, qui est actuellement l'Administration fédérale des États-Unis. Il est révisé périodiquement sur la base d'une comparaison entre le traitement de base net des fonctionnaires des Nations Unies se situant au point médian de la fourchette, à savoir à l'échelon VI de la classe P-4 (avec charges de famille), et le traitement correspondant de leurs homologues de l'Administration fédérale des États-Unis, à savoir l'échelon VI des classes GS-13 et GS-14 (avec une pondération de 33 % et 67 %, respectivement). Les ajustements sont opérés selon la méthode habituelle consistant à incorporer aux traitements de base des points d'ajustement, c'est-à-dire à augmenter les traitements de base minima tout en réduisant dans la même proportion le nombre de points d'ajustement.

106. La Commission a été informée qu'en raison du gel des salaires dans la fonction publique de référence en 2011 et 2012, les montants bruts inscrits dans son Barème général des traitements n'avaient pas changé par rapport à 2010. Toutefois, de légères modifications ont été apportées en 2012 au barème fédéral des impôts et au barème fiscal du Maryland, tandis que les régimes fiscaux de la Virginie et du District de Columbia sont restés inchangés. Les changements intervenus au niveau fédéral ont porté sur les taux d'imposition ainsi que les abattements pour charges de famille et les déductions forfaitaires. Dans l'État du Maryland, ils ont porté essentiellement sur les tranches d'imposition des revenus bruts ajustés supérieurs à 150 000 dollars. C'est pourquoi, malgré le gel des traitements, les changements fiscaux susmentionnés se sont traduits par une augmentation nette de 0,12 % du niveau des traitements de la fonction publique de référence par rapport à 2011.

Délibérations de la Commission

107. Le Réseau Ressources humaines a souligné que les modifications du régime fiscal aux États-Unis avait entraîné une augmentation de 0,12 % des traitements de la fonction publique de référence par rapport à 2011. Pour que le barème des traitements de base minima reste aligné sur le Barème général de l'Administration fédérale, il fallait apporter un ajustement similaire aux traitements des Nations Unies. Les conséquences de cet ajustement, qui serait opéré selon la méthode habituelle, laquelle n'entraîne ni majoration ni diminution de la rémunération, étaient minimes. Le représentant de la FICSA, intervenant également au nom du CCASIP et d'UNISERV, s'est rangé à la recommandation d'ajuster le barème des traitements de base minima.

108. La Commission a fait observer que l'ajustement proposé du barème des traitements de base minima était conforme à la méthodologie établie et a précisé qu'il serait opéré en augmentant les traitements de 0,12 % et en diminuant d'autant les coefficients d'ajustement. Comme il n'y avait pas de lieu d'affectation où l'indemnité de poste était actuellement inférieure aux niveaux requis pour absorber

l'ajustement proposé du barème des traitements de base minima, il n'y aurait aucune modification du traitement net quel que soit le lieu d'affectation. Les incidences financières à l'échelle du système se limiteraient par conséquent à la révision du barème des versements à la cessation de service, comme indiqué dans le tableau ci-après.

109. Sur la base de ce qui précède, on a estimé que les incidences financières annuelles à l'échelle du système de l'augmentation proposée du barème des traitements de base minima seraient les suivantes :

	<i>Dollars É.-U.</i>
a) Lieux d'affectation à faible indemnité de poste où les traitements nets tomberaient au-dessous du nouveau barème des traitements de base minima.	—
b) Au titre des versements à la cessation de service	60 000
Montant annuel total des incidences financières.	60 000

Décision de la Commission

110. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2013, l'application aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur du nouveau barème des traitements de base minima figurant à l'annexe V du présent document, lequel correspond à un relèvement de 0,12 % qui serait opéré en augmentant le barème des traitements de base minima et en diminuant de manière proportionnelle le nombre de points d'ajustement, le traitement net ne subissant ainsi aucune modification.

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

111. En application du mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale, la Commission a continué d'examiner le 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 l'Administration fédérale et l'écart de coût de la vie entre New York et Washington.

112. La Commission a été informée qu'en ce qui concernait l'année 2012, aucun relèvement général ou ajustement en fonction des conditions locales n'avait été accordé aux fonctionnaires de l'Administration fédérale à Washington par suite du gel de leurs traitements décrété par le Président des États-Unis pour la période allant du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012.

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

a) La révision des fourchettes de l'impôt fédéral ainsi que des abattements forfaitaires et déductions pour charges de famille et l'introduction de tranches d'imposition révisées pour les revenus supérieurs à 150 000 dollars, qui ont 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 65,5 pour la période allant de janvier à juillet 2012 et un coefficient prévisionnel estimé à 68 pour la période allant d'août à décembre 2012. Les coefficients d'ajustement sont établis sur la base du niveau actuel du traitement net de base qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2012;

c) La 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 en 2010, à sa soixante et onzième session;

d) Un écart de coût de la vie entre New York et Washington, qui est estimé à 111,6.

114. Compte tenu de ces facteurs, la Commission a été informée que la marge était estimée à 17,7 % pour 2012, la valeur moyenne au cours des cinq dernières années (2008-2012) s'établissant à 14,9 %. On trouvera les détails du calcul à l'annexe VI du présent rapport.

Délibérations de la Commission

115. Au début du débat sur la question, à sa soixante-quinzième session, la Commission a entendu, à sa demande, un exposé de la Directrice de Cabinet du Secrétaire général sur la situation financière de l'Organisation. La Directrice de Cabinet a indiqué que le budget-programme pour l'exercice biennal 2012-2013 avait été approuvé par l'Assemblée générale après un long débat. Les États Membres avaient en fait repoussé l'actualisation du budget à concurrence de 220 millions de dollars, alors que le taux de vacance appliqué pourrait, sur la base des effectifs actuels, signifier que 85 millions de dollars de ressources supplémentaires pourraient être nécessaires. L'Organisation s'efforçait d'absorber l'impact de ces mesures dans le cadre des ressources existantes, mais il se pourrait qu'il lui faille demander des ressources supplémentaires aux États Membres en cours d'exercice. On reconnaissait cependant que si les États Membres s'étaient montrés généreux dans leur soutien aux mandats sans cesse croissants de l'Organisation, la majorité d'entre eux devaient actuellement faire face à d'importantes contraintes financières. Face à cette réalité, l'Organisation s'efforçait de réaliser des économies et de lancer des pratiques novatrices qui lui permettraient de s'acquitter pleinement de ses mandats de manière plus efficace. La Directrice de Cabinet a indiqué que la principale priorité du Secrétaire général était d'assurer le maintien en fonction d'autant de membres du personnel que possible afin de conserver les compétences requises au sein de l'Organisation. Elle a indiqué aussi qu'elle ne pouvait pas s'exprimer au nom de l'ensemble du système des Nations Unies, mais on savait que certaines organisations financées par des contributions volontaires, ainsi que certaines institutions spécialisées, étaient confrontées à des contraintes financières similaires. Le Secrétariat reconnaissait et continuait de respecter l'indépendance de la Commission, mais il fallait espérer que, dans ses délibérations, elle tiendrait

compte de la situation budgétaire et aborderait les questions dans leur globalité. En réponse à une question, la Directrice de Cabinet a indiqué qu'il n'appartenait pas au Secrétaire général de faire des propositions spécifiques. Toutefois, étant donné les réalités actuelles, la Commission pouvait considérer certaines options, notamment celle de reporter l'examen de la question afin de ménager le temps nécessaire pour mettre en perspective les considérations budgétaires. La Directrice de Cabinet a suggéré dans ce contexte qu'il convenait peut-être d'envisager l'introduction d'une certaine souplesse dans les procédures de la Commission.

116. Le Réseau Ressources humaines a pris note du document établi par le secrétariat. Le représentant de la FICSA, intervenant également au nom du CCASIP, a tenu, tout en comprenant les contraintes budgétaires des organisations, à réaffirmer la décision prise par la Commission à sa soixante-quatorzième session de confirmer les méthodes utilisées pour le calcul de la marge et de l'indemnité de poste. Les deux fédérations insistaient par conséquent sur le fait que le coefficient révisé devait être appliqué en août 2012, lorsqu'il serait dû. La FICSA et le CCASIP ont souligné que le gel imposé à la fonction publique des États-Unis affectait les salaires, mais non d'autres éléments importants de la rémunération. En particulier, la prime de résultat du Senior Executive Service des États-Unis s'était élevée en moyenne à 13 081 dollars en 2010 et en dehors de celui-ci les primes de résultat représentaient 2,6 % à 3,3 % du salaire. Actuellement, il n'était pas tenu compte de ces éléments dans le calcul de la marge et du traitement de base minimal. L'investissement, y compris les coûts de personnel, fait par les États Membres dans l'Organisation devrait être considéré à la lumière de la valeur et de la qualité des services fournis par les fonctionnaires. UNISERV a appuyé les déclarations de la FICSA et du CCASIP et souligné que toutes les réductions opérées en réponse à des préoccupations budgétaires, y compris en ce qui concerne les postes et les prestations, semblaient se faire au détriment du personnel et que ce ne devait pas être le cas. Les questions soulevées en ce qui concerne la fonction publique des États-Unis étaient liées à des changements politiques, mais ne devaient pas être reflétées dans les normes de rémunération des Nations Unies.

117. La Commission a remercié la Directrice de Cabinet de l'avoir informée de la situation financière de l'Organisation et d'avoir attiré son attention sur ses préoccupations et d'avoir prôné un certain degré de flexibilité dans l'application des procédures en vigueur.

118. La Commission a rappelé qu'à sa soixante-quatorzième session, elle a examiné la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 66/235 ainsi que son rôle statutaire concernant le fonctionnement du système d'indemnité de poste. Elle a souligné que, conformément à la méthodologie approuvée, un coefficient d'ajustement révisé devait être appliqué à partir du mois d'août 2012. Elle a fait observer que la marge entre les rémunérations nettes qui en résulterait resterait dans la fourchette établie et que la moyenne quinquennale de la marge serait juste inférieure au point médian souhaité, à savoir 115. L'avis a été exprimé à cet égard que tout refus de suivre les règles établies pourrait avoir un effet dévastateur sur l'impartialité et l'indépendance de la Commission et être contesté en justice. Un membre de la Commission a répondu que l'article 33 de son règlement intérieur prévoyait qu'avant de prendre une décision autre que de routine, la Commission devait demander l'avis des chefs de secrétariat des organisations intéressées sur les incidences financières et administratives de son application. Comme la Commission en avait été informée à sa soixante-quatorzième session, les décisions relatives aux

augmentations de l'indemnité de poste n'étaient pas considérées comme des décisions de routine en ces temps de crise financière. Par conséquent, de l'avis de ce membre, la Commission était tenue en vertu de son règlement intérieur de solliciter l'avis des organisations et cette procédure n'affectait en rien son indépendance en matière de décisions.

119. L'avis a par ailleurs été exprimé que la décision de réviser le coefficient s'appliquant à New York dès le 1^{er} août 2012 serait pleinement conforme à la méthodologie approuvée par l'Assemblée générale. Dans ce contexte, les informations fournies par la Directrice de Cabinet sur la situation financière ont été considérées par certains membres comme un appel à suspendre son application. Cet appel, communiqué par les représentants du Secrétaire général à la Commission par divers canaux et en un certain nombre d'occasions au cours de sa session, était la raison pour laquelle ces membres envisageaient de se joindre au consensus sur la question et constituait la seule justification rationnelle pour retarder l'application du nouveau coefficient à New York.

120. Les participants se sont généralement accordés à reconnaître que compte tenu des contraintes budgétaires auxquelles devait faire face l'Organisation des Nations Unies, et peut-être d'autres organisations, il serait judicieux de donner aux États Membres le temps de débattre des questions soulevées. Dans ces conditions, la Commission a conclu que la seule option ouverte était de repousser la décision de relever le coefficient d'ajustement pour New York jusqu'à ce que l'Assemblée générale ait eu l'occasion d'en discuter. Il a été en outre convenu que pour rester dans les limites de la méthodologie, ce coefficient devrait en fin de compte être appliqué avec effet rétroactif au 1^{er} août 2012, sauf décision contraire de l'Assemblée générale. Il a été souligné que le fait de repousser l'application de l'ajustement à New York serait une mesure exceptionnelle motivée par la situation budgétaire actuelle. En même temps, cela ne nécessitait aucune action incompatible avec le fonctionnement du système d'ajustement de poste. La Commission pouvait donc continuer de respecter pleinement la méthodologie établie tout en se montrant sensible aux préoccupations budgétaires des organisations et tenir compte de toutes les incidences à court ou à long terme de ses décisions sur les organisations et les fonctionnaires.

Décisions de la Commission

121. La Commission a :

- a) Noté que, conformément à la méthodologie approuvée, un coefficient d'ajustement de 68 devrait entrer en vigueur à New York au 1^{er} août 2012;
- b) Décidé de repousser l'application du coefficient d'ajustement révisé pour New York en raison de la situation financière de l'Organisation, telle que l'a décrite le Secrétaire général;
- c) Décidé également, sauf initiative contraire de l'Assemblée générale, que le coefficient entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2013 avec effet rétroactif au 1^{er} août 2012.

C. Examen du montant de l'indemnité pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge

122. 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 enfants à charge et de l'indemnité pour personne indirectement à charge. Selon la méthode révisée qu'elle a approuvée en 2008, l'indemnité pour enfants à charge est calculée sous la forme d'un montant forfaitaire en dollars des États-Unis tenant compte des réductions d'impôts et des prestations sociales versées dans les huit villes sièges au niveau du revenu de référence (échelon VI de la classe P-4), les données étant pondérées en fonction de l'effectif des fonctionnaires des Nations Unies en poste dans chacune de ces villes. Sur cette base, le montant forfaitaire proposé pour l'indemnité annuelle pour enfants à charge s'élevait à 3 401 dollars. Le montant proposé pour l'indemnité pour personne indirectement à charge, fixé à 35 % de celui de l'indemnité pour enfants à charge, s'élevait à 1 190 dollars. La méthodologie prévoit par ailleurs que ces montants forfaitaires, convertis en monnaie locale au taux de change opérationnel de l'ONU en vigueur le mois de leur entrée en vigueur, restent inchangés jusqu'au prochain examen biennal.

123. La Commission a été informée que, conformément à ce qui avait été prévu à l'origine, les mesures transitoires introduites en 2009 pour atténuer les incidences négatives de la méthodologie révisée dans certains lieux d'affectation cesseraient de s'appliquer au 1^{er} janvier 2013.

124. Les incidences financières découlant de la proposition d'ajustement de ces indemnités sont estimées à 9,8 millions de dollars par an pour l'ensemble du système.

Délibérations de la Commission

125. Le Réseau Ressources humaines s'est déclaré favorable aux propositions d'ajustement de l'indemnité pour enfants à charge et de l'indemnité pour personne indirectement à charge. Il a toutefois attiré l'attention de la Commission sur un effet indésirable de la modification apportée à la méthodologie de 2008, à savoir l'élément fortuit que constitue le taux de change du mois où l'indemnité pour enfants à charge est convertie en monnaie locale. Pour améliorer l'équité et la prévisibilité du système, le Réseau a demandé que la conversion se fasse au même taux que celui utilisé pour le calcul du montant global, c'est-à-dire le taux moyen des 12 mois précédant l'examen.

126. Les fédérations de fonctionnaires se sont associées à la proposition d'ajustement des prestations familiales. La FICSA a soutenu la demande du Réseau Ressources humaines d'étudier d'autres mesures pour tenir compte des incidences des fluctuations des taux de change entre les examens biennaux, par exemple en utilisant des moyennes couvrant de plus longues périodes ou des moyennes mobiles, comme le fait la Caisse des pensions pour régler le même problème. Le CCASIP a souligné que le mécanisme global de calcul de l'indemnité pour enfants à charge n'était pas conforme aux principes généraux de la plupart des régimes de protection sociale, puisqu'il établissait une distinction injustifiable entre le personnel recruté sur le plan local et sur le plan international et ne tenait pas compte des différences de coûts de l'éducation des enfants dans les différents lieux d'affectation. Dans ce

contexte, il considérait que la conversion des prestations en monnaie locale au moment de leur entrée en vigueur pouvait avoir une double incidence négative dans certains lieux d'affectation et a demandé à la CFPI que le montant de la prestation soit reconverti de manière plus régulière pour tenir compte des fluctuations des taux de change. UNISERV s'est associée aux préoccupations exprimées à propos de l'utilisation d'un taux de change unique pour la conversion des prestations en monnaie locale.

127. La Commission a examiné les modifications des régimes fiscaux et de la législation sociale concernant les prestations familiales intervenues dans les huit villes sièges ainsi que la procédure utilisée pour calculer l'indemnité pour enfants à charge dans la méthodologie actuelle. Elle a noté que l'augmentation proposée du montant global de l'indemnité était principalement due aux changements intervenus en Suisse, où les prestations légales pour enfants à charge avaient augmenté de 50 %, un crédit fiscal supplémentaire pour enfants à charge ayant été instauré au niveau fédéral. Si l'on ajoute à cela que Genève est la ville siège comptant le nombre de fonctionnaires le plus élevé (environ 38 % des administrateurs de l'ensemble des sièges), on aboutit à une proposition d'augmentation globale de 16 %.

128. Des préoccupations ont été exprimées à propos de l'effet dominant des lieux d'affectation les plus importants sur le résultat final. Il a été souligné que les changements intervenus en Suisse ne semblaient pas suivre la tendance générale de la plupart des lieux d'affectation, où les changements en matière de législation fiscale et sociale concernant les enfants à charge étaient beaucoup plus modestes, voire nuls ou même négatifs. Pourtant le résultat d'ensemble était tiré vers le haut par un seul lieu d'affectation, fut-il celui où le nombre de fonctionnaires était le plus élevé. La plupart des membres ont estimé qu'il s'agissait là d'un effet de distorsion et considéré qu'il fallait introduire des mesures correctives pour traiter le problème avant que l'on puisse réviser le montant de l'indemnité. Il a été proposé que des méthodes autres que les procédures de pondération utilisées dans les calculs soient étudiées, par exemple une pondération logarithmique ou géométrique ou d'autres techniques qui contribueraient à réduire la domination des lieux d'affectation les plus importants.

129. Outre le problème de la domination, un certain nombre de questions ont été recensées qu'il fallait examiner dans le cadre de l'étude de la méthodologie relative aux prestations familiales. Il a été souligné, en particulier, que la méthodologie actuelle était une procédure automatique qui ne permettait pas de prendre en considération d'autres facteurs qui pouvaient être pertinents dans la prise de décisions, mais sans nécessairement avoir un effet direct sur le calcul. Dans ce contexte, il a été considéré souhaitable de supprimer l'automatisme du processus d'examen actuel.

130. Des questions ont également été soulevées quant au bien-fondé de la pratique consistant à fixer le montant de l'indemnité pour enfants à charge en fonction des huit villes sièges. L'un des membres a estimé que le principe Noblemaire appliqué à la rémunération englobait les abattements fiscaux et prestations sociales pour enfants à charge. Par conséquent, le régime de référence (celui des États-Unis) devait servir de base pour établir le montant de l'indemnité pour enfants à charge, qu'elle soit incluse dans le barème des traitements ou versée sous forme de prestation distincte.

131. Certains membres se sont également référés à un problème pertinent plus fondamental, à savoir la prestation versée pour le premier enfant à charge d'un fonctionnaire célibataire. Cette prestation n'était pas versée sous la forme d'une indemnité pour enfants à charge, mais découlait du fait que le ou la fonctionnaire concerné(e) avait droit, pour son traitement, au taux prévu pour les fonctionnaires ayant des charges de famille. De ce fait, le montant de la prestation variait considérablement selon la classe de l'intéressé(e). Par exemple, à New York, il allait de 3 700 dollars pour l'échelon 1 de la classe P-1 à plus de 18 000 dollars pour l'échelon maximum de la classe D-2. On a considéré que cette situation constituait une injustice qui ne semblait pas être justifiée par une quelconque pratique extérieure et qu'il faudrait y remédier. Sur la base de ce qui précède, la Commission a conclu qu'elle n'était pas en mesure de réviser les indemnités pour personnes à charge tant que les problèmes et anomalies recensés n'auront pas été examinés. Elle a estimé que cet examen devrait avoir lieu dès que possible. Les membres ont exprimé l'espoir qu'il serait effectué de manière globale et qu'en plus des questions recensées, il porterait sur les autres options possibles sur la base des meilleures pratiques d'autres employeurs, y compris d'autres organisations internationales.

Décisions de la Commission

132. La Commission :

- a) À prié son secrétariat d'effectuer un examen complet de la méthode de calcul des indemnités pour personnes à charge en tenant compte des avis exprimés par la Commission et de lui rendre compte à sa soixante-seizième session;
- b) À décidé de repousser à sa soixante-dix-septième session l'examen du montant des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge.

D. Questions d'ajustement

Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-quatrième session et ordre du jour de sa trente-cinquième session

133. En application de l'article 11 de son statut, la Commission a examiné comme elle le fait régulièrement le fonctionnement du système des ajustements en s'appuyant sur le rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-quatrième session.

134. À sa soixante-treizième session, la Commission avait invité le Comité consultatif à étudier différentes questions méthodologiques touchant le calcul de l'indice d'ajustement pour les lieux d'affectation du groupe I, qui s'appliquera au terme de la série d'enquêtes intervalles prévues pour 2015, notamment la fixation du coefficient de pondération des dépenses non locales; la méthode de collecte et de traitement des données sur les loyers provenant de sources extérieures; et le classement de Genève aux fins des ajustements. Le rapport du Comité contenait également le projet d'ordre du jour de sa trente-cinquième session et un résumé de ses débats sur deux questions examinées au titre des questions diverses : l'évolution de la rémunération nette perçue en Hongrie et le paiement des cotisations de sécurité

sociale pour certains fonctionnaires en poste au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord.

Résumé des recommandations

135. Le rapport contenait un certain nombre de recommandations fondées sur les résultats des études méthodologiques susmentionnées. En ce qui concerne la détermination du coefficient de pondération des dépenses non locales, le Comité recommandait que, pour les villes sièges et autres lieux d'affectation du groupe I ayant des caractéristiques analogues pour ce qui est des effectifs et de la situation économique, le coefficient de pondération des dépenses non locales soit calculé sur la base des données communiquées par le personnel dans le cadre des enquêtes sur les dépenses des ménages, notamment les dépenses autres que de consommation, qui sont actuellement évaluées à 5 % du traitement de base net. Pour les autres lieux d'affectation du groupe I, le Comité estimait qu'il faudrait mettre au point un système de tranches pour les dépenses non locales ou établir une moyenne à partir des données émanant des petits lieux d'affectation. Les incidences financières, en termes d'augmentation de la rémunération nette des administrateurs, de l'application du coefficient de pondération des dépenses non locales dans les 22 lieux d'affectation du groupe I considérés aux fins de l'étude étaient estimées à environ 47 millions de dollars.

136. Après avoir examiné de près les questions ayant trait à la collecte de données sur les loyers provenant de sources extérieures, qui étaient utilisées pour déterminer l'indice des loyers applicable aux lieux d'affectation du groupe I, le Comité avait conclu que la méthode qu'utilisait le Service international des rémunérations et des pensions était valable mais avait néanmoins prié le secrétariat de mettre au point, en collaboration avec des organisations et des fédérations de fonctionnaires, et avec d'autres parties prenantes, des procédures visant à améliorer la comparabilité des quartiers retenus par le Service dans tous les lieux d'affectation du groupe I.

137. En ce qui concerne la question connexe du calcul de l'indice des loyers, le Comité recommandait que les coefficients de pondération utilisés (tant pour la durée d'occupation que pour le type et la taille des logements) pour déterminer cet indice soient également fondés sur les données sur les logements communiquées par les fonctionnaires dans le cadre de l'enquête sur le logement. Les incidences financières, en termes de réduction de la rémunération nette des administrateurs, étaient estimées à environ 56 millions de dollars.

138. Pour ce qui est du classement de Genève aux fins des ajustements, le Comité consultatif estimait que les procédures d'enquête utilisées pour Genève devraient être les mêmes que celles utilisées pour New York et, en particulier, qu'aux fins de l'établissement de l'indemnité de poste pour Genève, la collecte de données devrait être étendue aux zones frontalières françaises et aux cantons suisses limitrophes où vivaient un grand nombre de fonctionnaires de Genève. Toutefois, pleinement conscient des problèmes juridiques et matériels que soulevait cette recommandation, le Comité pria le secrétariat de travailler en collaboration avec les organisations ayant leur siège à Genève, les fédérations de fonctionnaires et d'autres parties intéressées afin de réviser ses méthodes de collecte de données pour Genève, de façon à y incorporer les cantons suisses limitrophes et les zones frontalières françaises concernées, et de lui présenter ses conclusions à sa prochaine session.

Examen de la question par la Commission

139. Le représentant du Réseau Ressources humaines a remercié le Comité consultatif pour son travail sur les questions d'ajustement et le secrétariat de la Commission pour son rapport. Il a toutefois fait part de l'inquiétude des organismes au sujet des recommandations tendant à étendre la collecte de données aux zones frontalières françaises aux fins de la détermination de l'indemnité de poste pour Genève. Il a souligné que la France était un pays différent, avec une monnaie différente et des restrictions à l'importation différentes. En outre, les ressortissants de pays ne faisant pas partie de l'Union européenne ne pouvaient pas résider légalement en France pour des périodes supérieures à trois mois. Selon lui, il n'était pas possible de comparer une opération de collecte de données transfrontalières à la situation de New York. Il s'est également dit préoccupé par la définition élargie donnée du lieu d'affectation dans le rapport, considérant qu'elle pourrait avoir des répercussions considérables sur d'autres droits à prestation. Cela étant, il adhérerait aux autres recommandations figurant dans le rapport.

140. Le Président de la FISCA, parlant au nom du CCASIP, a remercié le secrétariat d'avoir établi le rapport et organisé deux ateliers sur les questions d'ajustement et les questions connexes avant la session du Comité consultatif, que les participants avaient trouvés très utiles. Il souscrivait aux recommandations du Comité, à l'exception de l'extension envisagée de la zone de collecte de données aux zones frontalières françaises aux fins de la détermination de l'indemnité de poste pour Genève. À ce sujet, il a fait valoir que l'entrée de la Suisse dans l'espace Schengen ne signifiait pas que les fonctionnaires en poste à Genève bénéficiaient d'un marché intégré de biens et de services et pouvaient établir librement leur résidence en France. Il a ajouté que l'Accord de Schengen ne traitait pas des questions pratiques et juridiques qui avaient précédemment fait obstacle aux tentatives de modification de la méthode servant à déterminer le classement de Genève aux fins des ajustements. En particulier, l'Accord de Schengen ne garantissait pas la libre circulation des marchandises et des capitaux et ne concernait que la libre circulation des personnes. Les membres du personnel des organismes appliquant le régime commun des Nations Unies étaient en poste à Genève, et les accords de siège avaient, sans exception, été établis entre les organismes et le Gouvernement helvétique et non le Gouvernement français. En outre, de nombreux fonctionnaires ne pouvaient pas résider légalement en France et, pour ceux des ressortissants des pays n'appartenant pas à l'espace Schengen qui le pouvaient, le coût administratif et financier d'une telle résidence était considérable. Les fonctionnaires ne pouvaient toujours pas importer librement des marchandises de la France vers la Suisse en raison de restrictions à l'importation. La France n'accordait pas les mêmes privilèges et immunités aux fonctionnaires des Nations Unies que la Suisse. Ainsi, les fonctionnaires internationaux résidant en France devaient payer certains impôts dont ils étaient exonérés en Suisse, et les conjoints de fonctionnaires qui n'étaient pas ressortissants d'un pays de l'espace Schengen et qui résidaient en France ne pouvaient travailler dans aucun des deux pays. Le Président de la FISCA a conclu en mettant l'accent sur les conséquences plus larges qu'aurait la redéfinition d'un lieu d'affectation, appelant l'attention de la Commission sur la décision qu'elle avait prise quelques années auparavant, et qui était entièrement fondée sur l'existence d'une frontière nationale, selon laquelle les ressortissants français qui avaient cessé leur service à Genève et qui résidaient en France n'avaient pas droit à la prime de rapatriement. En conséquence, redéfinir le lieu d'affectation remettrait

nécessairement en question cette décision ainsi que d'autres décisions analogues prises par la Commission jusqu'à ce jour. Le représentant d'UNISERV a souscrit aux vues exprimées par les deux autres fédérations de personnel.

141. La Commission a rappelé que la question de la fixation du coefficient de pondération des dépenses hors lieu d'affectation avait déjà été débattue lors de sessions précédentes. Elle a réaffirmé que, lorsqu'elle avait fixé le coefficient actuel en 2000, le but recherché était de conférer au système une certaine stabilité, alors que de nombreuses organisations préconisaient l'adoption d'un coefficient encore plus élevé. Le mouvement de l'indice des dépenses hors lieu d'affectation étant dans une large mesure fonction des fluctuations des taux de change d'un certain nombre de monnaies, la Commission a décidé de fixer le poids des dépenses hors lieu d'affectation à 30 % au moins pour les lieux d'affectation hors siège et à 20 % de la rémunération nette majorée des dépenses autres que de consommation pour les lieux d'affectation du groupe I. Pour les lieux d'affectation hors siège, le poids des dépenses hors lieu d'affectation n'était pas non plus fixé en fonction seulement des résultats des enquêtes. En fait, son calcul faisait entrer en ligne de compte d'autres éléments, dont le montant des dépenses variant en fonction du cours du dollar, le classement comme étant encourues entièrement hors du lieu d'affectation des dépenses comprises dans toute catégorie représentant 60 % ou plus du total des dépenses des fonctionnaires en poste dans le lieu d'affectation considéré, etc. Ces dispositions étaient dictées par le souci d'assurer une plus grande stabilité. Toute modification du mode d'exploitation des données d'enquête devrait donc s'appliquer non seulement aux lieux d'affectation du groupe I, mais aussi à ceux du groupe II, où elle risquerait de produire des effets indésirables.

142. La Commission a considéré qu'il fallait aussi se garder d'accorder trop de poids aux données produites par une enquête à forte participation, étant donné que rien ne garantissait que de tels succès puissent se reproduire à l'avenir. Certains membres de la Commission se sont dits sceptiques quant à la validité des résultats d'enquête faisant apparaître pour Genève une très faible proportion des dépenses hors lieu d'affectation, résultats qui étaient en contradiction flagrante avec ceux de l'enquête de 2007 sur les dépenses hors lieu d'affectation, selon laquelle la France venait au second rang, après les États-Unis, du classement des pays de destination des dépenses hors lieu d'affectation de l'ensemble des administrateurs relevant du régime commun des Nations Unies, rang qui tenait manifestement au volume des dépenses effectuées en France par les administrateurs en poste à Genève, ville où l'effectif des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun est de loin le plus élevé. Selon ces membres, les doutes qui pesaient sur la validité des données recueillies pour Genève, lieu d'affectation dont la part des incidences financières prévues était de l'ordre de 70 %, justifiaient que le mode de pondération des dépenses hors lieu d'affectation reste inchangé dans l'attente de la vérification desdites données.

143. La Commission considérerait que modifier le mode de fixation du poids des dépenses hors lieu d'affectation reviendrait à s'écarter radicalement de la méthode actuellement suivie, et qu'il fallait se garder de procéder à une telle modification sans considérer les autres éléments entrant dans le calcul de l'indice d'ajustement. Elle a par conséquent suggéré que la question et celle du classement de Genève aux fins des ajustements soient examinées dans le cadre d'une étude portant sur tous les aspects du système d'ajustement, dont le Comité consultatif serait chargé. Le projet

d'ordre du jour de la trente-cinquième session du Comité serait bien entendu modifié en conséquence.

144. En réponse à des questions posées par des membres de la Commission, son secrétariat a précisé que la procédure ordinaire de traitement des données prévoyait des règles et des outils pour l'élimination des données aberrantes. Toutefois, l'examen des enquêtes par le Comité consultatif suivait de trop près la collecte et la publication des données pour qu'il soit possible de valider l'ensemble des données recueillies sur les dépenses. Les données fournies par les fonctionnaires étaient retenues dès lors qu'elles apparaissaient vraisemblables. De plus, les données étant recueillies aux fins de la pondération des dépenses par catégorie, il n'était pas indispensable qu'elles soient toutes exactes, pourvu qu'elles permettent une bonne approximation du profil des dépenses. La compilation des données sur les dépenses étant une opération qui comporte de multiples étapes, dont l'élimination des données jugées aberrantes et le calcul de la structure type des dépenses par classe de fonctionnaires et par lieu d'affectation, toute modification du mode d'exploitation des données nécessiterait un très gros effort de coordination. La Commission a néanmoins demandé au Comité consultatif d'étudier la possibilité de mettre au point des procédures permettant de contrôler la validité des données fournies par les fonctionnaires interrogés, en tenant compte des contraintes budgétaires imposées pour la réalisation de ses enquêtes sur le coût de la vie et de lui soumettre des recommandations à ce sujet.

145. Les représentants du Réseau Ressources humaines et des fédérations d'associations et syndicats de fonctionnaires ont réaffirmé que pour le calcul de l'indice d'ajustement, ils étaient fermement partisans de la prise en compte, recommandée par le Comité consultatif, du poids effectif des dépenses hors lieu d'affectation. Ils ont rappelé que des efforts considérables avaient été faits pour encourager les fonctionnaires à répondre aux enquêtes, ce qui leur avait donné à penser que leur participation plus massive permettrait d'obtenir des résultats plus fiables. Ces représentants, tout en respectant le souci exprimé de garantir la validité des données recueillies, considéraient qu'à l'avenir, le degré de confiance qu'inspireraient les enquêtes dépendrait de l'utilisation des données effectivement recueillies auprès des fonctionnaires, et qu'écarter ces données pourrait dissuader ceux-ci de répondre aux enquêtes futures.

146. Répondant à une question qu'un membre de la Commission avait posée au sujet de la collecte et du traitement des données sur l'état du marché des logements locatifs, le secrétariat a rappelé que la CFPI et le Service international des rémunérations et des pensions coopéraient depuis longtemps en la matière, et que, depuis deux ans environ, leur coopération s'était encore renforcée à la suite de la conclusion par l'une et l'autre d'un mémorandum d'accord avec EUROSTAT en vue d'échanges d'informations statistiques. Le secrétariat a rappelé aussi que le concours du Service avait été retenu en 1995 à la suite d'un appel d'offres, notamment parce que ses méthodes et procédures avaient été jugées solides et bien adaptées aux exigences de comparaison de loyers portant sur des logements comparables. Dans le cadre de cette coopération, il avait été possible, comme l'avait recommandé le Comité consultatif, d'apporter certaines modifications au mode de sélection des quartiers retenus dans les lieux d'affectation du groupe I afin d'en accroître la comparabilité. La Commission avait convenu avec le Comité que le Service employait la bonne méthode de comparaison des loyers, et n'avait donc pas jugé utile d'ajuster les données recueillies pour les différents lieux d'affectation. La

Commission avait décidé d'utiliser des données externes sur le marché locatif précisément pour surmonter les problèmes de comparabilité des données sur les loyers. Si les données recueillies par le Service étaient jugées comparables aux fins de l'ajustement de la rémunération des fonctionnaires de l'Union européenne et des organisations coordonnées, elles devaient l'être aussi aux fins de l'ajustement des traitements des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

147. Sur la question connexe du calcul de l'indice des loyers dans les lieux d'affectation du groupe I, le secrétariat a fait observer que l'utilisation, pour le calcul des coefficients de pondération de la durée d'occupation et de ceux des classes de logements (types et superficie), des données fiables sur les dépenses de logement recueillies lors de la campagne très réussie d'enquête sur le coût de la vie réalisée en 2010 offrait la possibilité de remédier aux insuffisances du mode actuel de calcul de l'indice des loyers. La formule recommandée permettait en particulier d'obtenir un indice des loyers pouvant être considéré comme un indice de Fisher pur, comme l'exigeait la méthodologie approuvée. La Commission, tout en se rangeant à cette position, a jugé qu'il valait mieux différer l'adoption d'une décision sur cette question jusqu'à ce qu'elle ait examiné les recommandations découlant de l'étude d'ensemble susmentionnée portant sur les autres aspects du système des ajustements. Elle a par ailleurs pris note du rapport sur les « questions diverses », qui traitait de l'évolution des rémunérations nettes en Hongrie et du paiement par certains fonctionnaires en poste au Royaume-Uni de primes d'affiliation au régime national d'assurance.

Décisions de la Commission

148. La Commission a décidé :

a) D'inviter son secrétariat à procéder à une étude complète de la méthodologie sur laquelle repose le système des ajustements, étude qui devra porter en particulier sur les questions suivantes :

- i) Le mode de fixation des coefficients de pondération à accorder aux dépenses hors lieu d'affectation aux fins du calcul de l'indice d'ajustement pour chacun des lieux d'affectation;
- ii) La répartition des dépenses des ménages, y compris les dépenses afférentes aux achats sur Internet, entre dépenses locales et dépenses hors lieu d'affectation;
- iii) Les raisons qui peuvent justifier la prise en compte de l'indice des cotisations à la Caisse des pensions parmi les éléments entrant dans le calcul des indices d'ajustement;
- iv) Une analyse de la situation sur la possibilité d'incorporer des zones géographiques situées à l'extérieur de Genève dans la méthode servant à déterminer le classement de cette ville aux fins des ajustements;

b) De prier son secrétariat de mettre au point des procédures permettant de garantir la qualité des données recueillies lors des enquêtes sur les dépenses du personnel;

c) De prier son secrétariat de procéder en 2012 à une enquête sur les dépenses hors lieu d'affectation aux fins de la mise à jour de la liste des pays et des

coefficients de pondération correspondants, qui sont utilisés pour le calcul de l'indice desdites dépenses;

d) De reporter sa décision sur la méthode de calcul de l'indice des loyers applicable aux lieux d'affectation du groupe I jusqu'à ce qu'elle ait examiné les recommandations du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les points visés aux alinéas a) et b) ci-dessus;

e) Que le mode de sélection des quartiers établi pour les données collectées par le Service international des rémunérations et des pensions sur le marché locatif ne serait pas ajusté pour les différents lieux d'affectation du groupe I;

f) D'approuver l'ordre du jour de la trente-cinquième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement, tel qu'il figure dans l'annexe VII.

E. Aperçu des politiques des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de mobilité

149. Dans sa résolution 66/235, l'Assemblée générale, réaffirmant l'importance de la mobilité, qui concourt à la constitution d'une fonction publique internationale plus polyvalente et plus riche du point de vue des qualifications et de l'expérience, et donc capable de s'acquitter de missions complexes, a prié la Commission de présenter une vue d'ensemble des différents régimes de mobilité en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Comme suite à la demande formulée par l'Assemblée, la Commission a examiné, à sa soixante-quinzième session, un rapport établi par son secrétariat, qui présentait une vue d'ensemble des politiques et pratiques de mobilité en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun.

150. Au cours des dernières années, un certain nombre de mesures ont été prises en faveur de la mobilité au sein des organisations appliquant le régime commun :

a) En 2005, la Commission a publié le cadre régissant les arrangements contractuels dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, qui contenait une clause de mobilité pour les contrats continus et les contrats de durée déterminée et, en 2008, l'Assemblée générale a décidé que ce cadre s'appliquerait à l'ONU ainsi qu'aux fonds et programmes des Nations Unies (résolution 63/250);

b) À la fin de 2006, l'Assemblée générale a souscrit à la recommandation faite par la Commission en 2005 tendant à ce que l'on revise le régime de la prime de mobilité et de sujétion à compter du 1^{er} janvier 2007 pour mieux l'adapter aux besoins des organisations en mettant davantage l'accent sur l'élément sujétion et en prenant en compte un plus grand nombre de mutations effectuées par les fonctionnaires (résolution 61/239);

c) En 2010, la Commission a réalisé une étude d'ensemble du régime de la prime de mobilité et de sujétion et revu le système de classement des lieux d'affectation;

d) Sur recommandation de la Commission, à compter du 1^{er} juillet 2011, la désignation des lieux d'affectation famille non autorisée a été harmonisée dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun pour reposer uniquement sur des considérations de sécurité;

e) À sa soixante-cinquième session, l'Assemblée générale a approuvé la recommandation de la Commission de verser, à compter du 1^{er} juillet 2011, une indemnité de sujétion supplémentaire aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée, pour compenser le préjudice causé par la séparation obligée d'avec les familles et leur permettre de faire face aux dépenses d'entretien d'un deuxième foyer (résolution 65/248);

f) À sa soixante-cinquième session également, l'Assemblée a prié la Commission de réglementer le congé de détente dans les organismes des Nations Unies (résolution 65/248) et, à sa soixante-sixième session, elle a approuvé la recommandation de la Commission tendant à l'harmonisation des conditions régissant l'octroi de ce congé dans les organisations appliquant le régime commun (résolution 66/235 B);

g) La Commission a supprimé la prime de risque pour la remplacer par la prime de danger, qui est entrée en application le 1^{er} avril 2012 tant pour le personnel recruté sur le plan international que pour le personnel recruté localement.

Examen de la question par la Commission

151. Le Réseau Ressources humaines a estimé que le rapport établi par le secrétariat de la Commission ne répondait pas pleinement à la demande formulée par l'Assemblée générale car sa portée était limitée et il n'était pas suffisamment détaillé. Il ne souscrivait pas à la définition de la mobilité figurant dans ce rapport et, qui plus est, ne voyait pas la nécessité d'une définition commune. Il a fait observer que, si le rapport mettait l'accent sur les coûts de la mobilité géographique, il existait d'autres formes de mobilité qui n'avaient pas d'incidences financières. Le Réseau a souligné à cet égard qu'il importait de quantifier les coûts associés à l'absence de mobilité au regard des avantages liés à la mobilité. Par ailleurs, selon lui, il convenait d'accorder une plus grande importance aux mécanismes de soutien des familles, tels que l'emploi des conjoints et les aides familiales.

152. Les trois fédérations de fonctionnaires – la FICSA, le CCASIP et UNISERV – adhéraient aux recommandations présentées dans le rapport, qui soulignaient l'opportunité d'une approche équilibrée pour cette question complexe. Elles ont fait remarquer que si la mobilité géographique était un facteur très important, les politiques qui sous-tendent la mobilité entre les organisations étaient également un élément essentiel dont il fallait tenir compte pour encourager la mobilité du personnel entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Elles étaient favorables à l'adoption de politiques de mobilité intra-organisation qui permettraient de bien concilier les exigences des organisations et les considérations relatives à la valorisation des ressources humaines et au bien-être du personnel. Elles pensaient qu'il était également important de stimuler la mobilité fonctionnelle au sein de leurs propres organisations. Selon elles, la mobilité devait être alliée à une certaine souplesse pour privilégier l'efficacité et elle ne constituait qu'un paramètre parmi d'autres dans une approche globale et équilibrée de la gestion des effectifs et des carrières.

153. La FICSA estimait que les fonctionnaires devraient être encouragés à faire volontairement acte de candidature pour des postes situés dans d'autres régions géographiques. La Fédération était également préoccupée par le fait que le document mettait l'accent sur les incidences financières de la mobilité dans le contexte de la situation économique actuelle, ce qui risquait d'entraîner de nouveau

une discordance entre une ambition louable et sa réalisation effective. Constatant que, en matière de mobilité, les organisations avaient des stratégies et des exigences qui variaient en fonction de leurs mandats et de leurs objectifs stratégiques, elle a réaffirmé que, selon elle, on ne parviendrait pas à faire des progrès tangibles sans harmoniser et coordonner les dispositions relatives à la mobilité intra-organisation et interorganisations.

154. Le CCASIP a rappelé que le personnel avait échangé des observations et des données d'expérience au cours de la table ronde consacrée à la mobilité, notamment sur les répercussions que les exigences liées à la mobilité au cours d'une carrière dans un organisme des Nations Unies pouvaient avoir sur la qualité de la vie des fonctionnaires et de celle des membres de leur famille. Il a également rappelé à la Commission que, si la mobilité offrait de nombreux avantages, aussi bien pour le fonctionnaire que pour l'organisation dans son ensemble, il y avait une multitude de facteurs que les fonctionnaires devaient prendre en considération lorsqu'ils décident ou non d'entrer ou de rester au service d'un organisme des Nations Unies, ou d'occuper un poste dans un autre organisme du système à la suite d'une mutation latérale ou d'une réaffectation interorganismes. Le Comité a souligné que la gestion prévisionnelle des effectifs devait être considérée comme un facteur important pour l'organisation des carrières et que les politiques de mobilité en feraient partie intégrante. Tout en reconnaissant que la mobilité présentait de nombreux aspects positifs, il a aussi fait observer que les organisations devraient tenir compte des répercussions des mutations lorsqu'elles mettent en jeu des compétences spécialisées. Aussi pensait-il que la Commission pourrait étudier des modalités pour l'organisation de détachements temporaires de spécialistes hors de leurs lieux d'affectation, afin de leur donner la possibilité d'acquérir une expérience plus diversifiée. Il a également fait remarquer qu'il pourrait être nuisible de contraindre un spécialiste à accepter un poste de généraliste simplement pour atteindre un objectif déterminé en matière de mobilité du personnel, car cela entraînerait au bout du compte une érosion de ses compétences et de l'atout qu'il représenterait pour l'efficacité de l'organisation.

155. Étant favorable à la mise en place d'une politique de mobilité à l'échelle mondiale pour les organismes des Nations Unies, UNISERV désapprouvait la présentation réductrice qui faisait référence à une politique propre au Secrétariat de l'ONU, sans volet consacré à la mobilité interorganisations et sans prise en compte de la gestion prévisionnelle des effectifs. Une telle conception restreindrait la portée de l'objectif d'un effectif mobile pour les Nations Unies (« Unité d'action des Nations Unies, unicité du personnel ») et créerait de nouveaux obstacles au partage des charges. UNISERV considérait que, la mobilité ne pouvant être justifiée comme une fin en soi, toute politique de mobilité devait avoir un objet défini dans le cadre du mandat de l'organisation. Par ailleurs, une politique de mobilité devait pouvoir être gérée de façon équitable et transparente. La Fédération a également souligné que, si les déclarations générales en faveur de la mobilité donnaient une certaine latitude pour étendre son champ d'application, la mobilité ne devait pas être conçue comme un instrument qui peut servir à transférer des fonctionnaires pour d'autres motifs, par exemple des motifs liés au comportement professionnel ou à des animosités personnelles. Elle a indiqué à cet égard que deux de ses organisations affiliées qui avaient inauguré une politique de mobilité ambitieuse au niveau mondial avaient dû par la suite y renoncer en raison des difficultés auxquelles elles s'étaient heurtées pour la faire appliquer de façon non arbitraire.

156. La Commission a constaté que la mobilité était un facteur important pour toute organisation internationale présente sur le terrain. En même temps, elle a reconnu que les politiques de mobilité des organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies étaient différentes et resteraient nécessairement différentes en raison des spécificités liées aux mandats, à la taille, aux besoins opérationnels et aux activités de ces organisations. Elle est convenue que la mobilité devrait être obligatoire pour le personnel recruté sur le plan international dans certaines organisations si leurs mandats l'exigeaient.

157. La Commission a noté que certaines des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies avaient évolué au fil des ans, passant d'une structure très centralisée à une structure décentralisée et régionalisée privilégiant les activités de terrain. Pour elle, le principal objectif de la mobilité était d'assurer l'exécution des fonctions et des programmes d'une organisation, mais elle contribuait aussi à la mise en valeur des ressources humaines.

158. La Commission a relevé que, alors que bon nombre d'organisations n'avaient pas adopté une politique spécifique en matière de mobilité, le personnel était tout de même mobile, car plusieurs d'entre elles avaient forgé une culture favorable à la mobilité. Elle a noté également que, si la mobilité n'avait pas donné lieu à la définition d'une politique officielle dans toutes les organisations, y compris à l'ONU, elle existait généralement, sous une forme ou une autre, même dans des organisations très petites. Selon elle, l'objet d'une politique de mobilité ne devait pas être limité à la mobilité géographique; elle devait englober également d'autres formes de mobilité telles que la mobilité fonctionnelle et la mobilité interorganisations. En conséquence, la Commission a souligné que toutes les organisations devraient adopter une politique de mobilité pluridimensionnelle, en agissant en coordination avec leurs organes directeurs.

159. La représentante du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies a informé la Commission qu'une politique de mobilité applicable à l'ONU était en cours d'élaboration et serait soumise à l'approbation de l'Assemblée générale à sa soixante-septième session. La proposition relative à cette politique visait en priorité à donner aux fonctionnaires la possibilité de gérer leur propre mobilité dans le cadre de la progression des carrières grâce à des changements de fonctions et à l'acquisition de nouvelles aptitudes, tout en permettant à l'Organisation de constituer un corps mondial de fonctionnaires plus dynamiques et plus adaptables. Cette proposition était inspirée par l'idée que la mobilité n'impliquait pas toujours des mutations géographiques mais qu'elle pouvait prendre des formes très diverses, même si la mobilité géographique devait évidemment être prise en compte et récompensée. Répondant à une question concernant un programme volontaire d'échange de personnel mis en œuvre récemment en vue d'améliorer la mobilité au sein des départements du Secrétariat de l'ONU, la représentante a indiqué que les résultats globaux n'étaient pas concluants, puisque 33 personnes seulement sur un total de 401 fonctionnaires qui remplissaient les conditions fixées pour la participation ont été affectées à des postes par des mutations latérales dans le cadre du programme entre 2008 et 2011.

160. Certains membres de la Commission ont fait observer qu'il était peu probable que l'on puisse obtenir le même degré de mobilité pour tous les groupes professionnels. Par conséquent, il serait judicieux de désigner les postes qui seront soumis à rotation pour faciliter la gestion prévisionnelle des effectifs. Il n'était pas

nécessaire que les organisations obtiennent systématiquement des taux de mobilité élevés si leurs besoins opérationnels ne l'imposaient pas. Elles devraient plutôt rechercher une approche équilibrée qui tienne dûment compte des impératifs liés à l'exécution des programmes et à l'utilisation rationnelle des ressources, ainsi que des préoccupations des fonctionnaires. À cet égard, la Commission a convenu qu'il faudrait étudier des indicateurs appropriés pour évaluer l'efficacité des politiques de mobilité dans les organisations; on pourrait considérer, par exemple, le pourcentage de postes soumis à la mobilité, les taux de vacance enregistrés pour les postes hors siège ou les résultats des programmes exécutés sur le terrain.

161. La Commission a également examiné la question de savoir si la mobilité devait être obligatoire ou volontaire. Tout en notant que certaines organisations privilégiaient la mobilité obligatoire, les membres de la Commission ont jugé que, pour la prise des décisions concernant les mutations individuelles, il fallait aussi tenir compte des situations familiales (prise en charge des enfants et des personnes âgées, emploi des conjoints, problèmes de santé, etc.) en procédant de façon objective, cas par cas. Ils sont convenus qu'une politique de mobilité ne devait pas être mise en œuvre de manière rigide simplement pour favoriser la mobilité comme une fin en soi. Mais ils ont reconnu par ailleurs qu'il pourrait être nécessaire d'instituer une mobilité obligatoire dans certaines organisations aux fins de la réalisation de leurs objectifs et de leurs mandats.

162. Quelques membres de la Commission ont souligné qu'il importait de mettre en place des mécanismes et des mesures de soutien pour les fonctionnaires et les membres de leur famille qui sont transférés d'un lieu à un autre. Ces dispositifs de soutien devraient être axés sur l'octroi d'une assistance aux familles, par exemple la fourniture de renseignements sur les écoles internationales ou la facilitation des démarches pour l'obtention de permis de travail par les conjoints. Un membre de la Commission considérait que, pour que la mobilité réponde aux objectifs des organisations, la famille d'un fonctionnaire muté devait pouvoir rester dans le lieu d'affectation principal ou le précédent lieu d'affectation de l'intéressé.

163. La Commission a également noté avec préoccupation que certains fonctionnaires étaient en poste dans des lieux d'affectation classés difficiles, comme l'Afghanistan, depuis plus de six ans. Elle a convenu qu'il faudrait adopter des politiques institutionnelles pour limiter la durée du service dans les lieux d'affectation difficiles, car des affectations trop longues dans ces lieux pourraient avoir des répercussions nuisibles sur le travail et la vie des fonctionnaires, ainsi que sur l'exécution des programmes.

164. La Commission a appelé l'attention sur les travaux qu'elle consacre à la mobilité depuis quelques années. Elle a noté qu'elle avait pris de nombreuses initiatives en vue d'encourager la mobilité, notamment l'étude du régime de la prime de mobilité de sujétion, la révision du schéma directeur relatif aux engagements, l'institution de la prime de danger, la désignation des lieux d'affectation famille non autorisée, l'ajout d'un supplément pour la prime de sujétion et la révision du régime des congés de détente, mais aussi qu'elle n'avait pas établi de règles générales régissant la mobilité. Elle avait donc le sentiment qu'il lui faudrait également s'attacher à établir des normes pour la mobilité, notamment des directives visant à faciliter la progression des carrières. Certains membres pensaient qu'on pourrait peut-être recourir à la formule d'un groupe de travail pour

l'élaboration de critères, définitions, normes et directives sur cette question, qui s'appliqueraient à toutes les organisations adhérant au régime commun.

165. La Commission s'est déclarée déçue par le fait que de nombreuses organisations n'avaient pas encore pu déterminer le coût effectif de la mobilité géographique. Elle a rappelé que, malgré les multiples débats qui ont été consacrés à la mobilité du personnel au fil des années, non seulement en son sein mais aussi à l'Assemblée générale, hormis les déclarations anecdotiques, cette question n'avait jamais fait l'objet d'une d'analyse coûts-avantages approfondie dans aucune organisation. Elle a noté en outre les travaux que le Corps commun d'inspection avait accomplis sur la mobilité au cours des dernières années. La Commission est convenue que les incidences financières de la mobilité étaient un facteur important que les organisations devaient prendre en considération lorsqu'elles adoptent une politique en la matière. Les politiques de mobilité ne devaient pas être mises en œuvre sans faire entrer une analyse coûts-avantages en ligne de compte, surtout en période de contraintes financières. En outre, les sources de financement prévues pour couvrir les dépenses qu'elles occasionnent devaient être identifiées à l'avance.

166. La Commission considérait que les politiques de mobilité devaient découler d'une gestion prévisionnelle des effectifs fondée sur les mandats des organisations et qui tienne compte des considérations budgétaires. Elle a souligné à cet égard que chaque organisation devrait définir ses exigences pour le degré de mobilité du personnel et déterminer les coûts correspondants. Si elle était consciente que la mobilité offrait des avantages qui étaient directement utiles pour l'exécution des programmes, la Commission n'était pas favorable à la mobilité en tant que fin en soi. Elle a donc souligné qu'il importait de déterminer à l'avance quels résultats on comptait obtenir pour les politiques de mobilité du personnel et que les organisations devraient analyser soigneusement la relation entre les coûts et les avantages. La Commission a noté que le coût ponctuel de la mobilité géographique, tel qu'estimé par son secrétariat, était de l'ordre de 60 000 dollars par fonctionnaire, ce montant comprenant la prime de réinstallation, les frais de voyage, les faux frais au départ et à l'arrivée et la prime d'affectation, sans perdre de vue qu'il y avait d'autres incidences financières liées notamment aux prestations versées au titre de la prime de mobilité et de sujétion et à d'autres prestations qui entraînent des dépenses récurrentes. S'appuyant sur les informations recueillies à l'occasion de la table ronde consacrée à la mobilité, elle a également constaté que des incitations comme les prestations versées au titre de la prime de mobilité et de sujétion n'influaient pas réellement sur les décisions prises par les fonctionnaires au sujet de la mobilité géographique. Il apparaissait aussi clairement que le personnel mobile ne connaissait pas toujours l'existence de ces incitations et cela tenait peut-être au fait que les prestations n'étaient pas versées avant le départ, mais seulement après la mutation.

167. Il existait des divergences d'opinions quant à la définition des termes relatifs à la mobilité. En fin de compte, la Commission est convenue qu'il serait utile d'avoir des définitions claires et harmonisées pour les termes relatifs à la mobilité dans le cadre du régime commun. Elle a réaffirmé que la mobilité n'était pas limitée à la mobilité géographique, mais qu'elle englobait aussi la mobilité fonctionnelle et la mobilité interorganisations.

168. La Commission a rappelé les débats antérieurs qu'elle avait consacrés à la mobilité interorganisations lors de sa soixante et onzième session, en 2010, et noté

que les pratiques suivies pour l'octroi d'engagements continus et leur homologation étaient disparates dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun. Elle a également relevé un manque de clarté dans les dispositions des instruments utilisés pour réglementer la mobilité interorganisations en ce qui concerne le droit de retour et des discordances dans la pratique des détachements. La Commission est convenue de poursuivre ses travaux sur la mobilité interorganisations et a rappelé à son secrétariat qu'il fallait effectuer une analyse pour identifier les freins qui entravent cette forme de mobilité et définir des mesures qui permettraient de la faciliter. En outre, elle estimait qu'il conviendrait de recenser les enseignements tirés de l'expérience et les pratiques optimales en usage à l'intérieur et à l'extérieur du régime commun et de les faire partager par toutes les organisations.

Décisions de la Commission

169. La Commission a décidé de :

- a) Prendre note des informations fournies par son secrétariat sur les politiques et pratiques de mobilité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, telles qu'elles sont présentées dans l'annexe VIII;
- b) Souligner que la mobilité du personnel, qu'elle soit obligatoire ou volontaire, est un facteur essentiel pour une fonction publique internationale efficace;
- c) Engager vivement les organisations appliquant le régime commun à élaborer une politique officielle de mobilité sur la base de consultations avec leur personnel et leurs organes directeurs, s'il y a lieu, et à la faire connaître à l'ensemble du personnel afin de faciliter l'exécution des mandats des organisations et de favoriser la réalisation des aspirations professionnelles des fonctionnaires;
- d) Encourager les organisations à inclure dans leur politique de mobilité un schéma directeur qui leur permettra de gérer tous les aspects de la mobilité du personnel en tenant compte de leurs besoins fonctionnels et en veillant à ce que le soutien apporté au personnel soit juste, équitable, cohérent et bien adapté. Pour définir les exigences en matière de mobilité, il convient de ménager un équilibre entre les besoins de l'organisation et les aspirations professionnelles du personnel et de tenir simultanément compte de tous les besoins particuliers ou exceptionnels des fonctionnaires et de leur famille;
- e) Mettre l'accent sur le fait qu'il importe d'établir un lien entre, d'une part, la mobilité du personnel et, d'autre part, les plans d'organisation des carrières, la gestion prévisionnelle des effectifs et la planification de la relève;
- f) Donner les définitions indiquées dans l'annexe IX pour les termes relatifs à la mobilité et utiliser une série d'indicateurs permettant d'évaluer et de décrire la situation sur le plan de la mobilité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en vue de faciliter la communication et la collecte de données pour des études futures;
- g) Engager vivement les organisations à prendre des décisions en connaissance de cause sur le degré de mobilité géographique requis à la lumière d'une analyse du coût des programmes proposés pour la mobilité du personnel, ainsi que d'une définition et d'une évaluation des avantages escomptés de ces programmes;

h) Prier son secrétariat de poursuivre ses travaux sur la mobilité, d'établir une étude comparative des pratiques optimales en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et dans d'autres organisations analogues, de dresser un inventaire des obstacles à la mobilité et, enfin, de faire un bilan de la situation sur le plan de la mobilité interorganisations dans les organisations appliquant le régime commun et de rendre compte de ses conclusions à sa soixante-dix-septième session.

Chapitre V

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

Enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Rome (y compris l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires)

170. S'appuyant sur la méthode applicable aux enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées dans les villes sièges et assimilées (méthode d'enquête I), la Commission de la fonction publique internationale a réalisé une enquête à Rome, en prenant pour date de référence le mois d'avril 2012. Elle a recommandé aux chefs de secrétariat des organisations sises à Rome un nouveau barème des traitements des agents de la catégorie des services généraux, qui est reproduit à l'annexe X du présent rapport. Outre le barème, la Commission a recommandé une révision des taux prévus pour les fonctionnaires ayant des charges de famille, sur la base des dégrèvements fiscaux, des prestations au titre des enfants à charge prévues par la législation sociale et des versements effectués par les employeurs retenus aux fins de l'enquête.

171. Le barème des traitements recommandé pour les organisations sises à Rome (annexe X) était inférieur de 9,20 % au barème en vigueur. En conséquence, l'ajustement intermédiaire de 1,9 % prévu pour novembre 2011, dont l'application avait été suspendue jusqu'à l'achèvement de l'enquête, conformément à la méthode, n'a pas eu lieu.

172. Comme il ressort du barème recommandé, le traitement annuel net au point le plus élevé du barème, G-7 échelon XII, se chiffre à 72 587 euros, soit 83 632 dollars des États-Unis, au taux de change d'avril 2012 (0,753 euro pour un dollar des États-Unis). Au 1^{er} avril 2012, ce montant correspondait à la rémunération nette (traitement de base net auquel s'ajoute l'indemnité de poste) des fonctionnaires sans personne à charge de la classe P-3 échelon VIII.

173. Les économies qui résulteraient en théorie de l'application du barème des traitements recommandé sont estimées à environ 7,8 millions de dollars selon le taux de change opérationnel de l'ONU pratiqué en avril 2012. Cependant, ce barème ne devant être appliqué qu'à l'égard des fonctionnaires recrutés à compter de la date de sa promulgation par les organisations sises à Rome, aucune économie ne découlera dans l'immédiat des recommandations de la Commission tendant à réviser le barème et les prestations au titre des enfants à charge; les économies éventuelles ne devraient intervenir qu'avec le recrutement de nouveaux fonctionnaires.

174. Les organisations sises à Rome versaient une indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires aux fonctionnaires appelés à travailler au-delà de l'horaire normal de travail du lieu d'affectation. Elles ont cessé à partir de 2010 de traiter l'indemnité forfaitaire comme un élément de la rémunération ouvrant droit à pension, conformément à la décision de la Caisse commune des pensions qui avait considéré que cette pratique allait à l'encontre des dispositions de l'alinéa a) de l'article 54 de ses statuts. La question avait été portée à l'attention de la Commission, à sa soixante-douzième session, qui avait alors décidé de l'examiner

dans le cadre de la prochaine enquête sur les conditions d'emploi à Rome (A/66/30, par. 78).

175. L'enquête indiquait que la pratique locale consistait à compenser les heures travaillées au-delà de l'horaire normal par le paiement d'heures supplémentaires, certains employeurs accordant également des heures de récupération. Par ailleurs, puisque les organisations sises à Rome avaient cessé la pratique consistant à traiter l'indemnité forfaitaire comme un élément de la rémunération considérée aux fins de la pension, des fonctionnaires percevant l'indemnité forfaitaire étaient parfois indemnisés sur la base du taux horaire de rémunération (sans que cette somme fasse désormais partie de la rémunération ouvrant droit à pension), tandis que ceux qui bénéficiaient du paiement d'heures supplémentaires étaient indemnisés selon un taux plus élevé. La Commission est convenue qu'étant donné les circonstances il était difficile de justifier le maintien du régime de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires. Elle a décidé de recommander de supprimer ce régime et de rémunérer les heures travaillées au-delà de l'horaire normal conformément aux règles régissant le paiement des heures supplémentaires en vigueur dans les organisations sises à Rome.

Chapitre VI

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

A. Prime de danger

1. Date d'entrée en vigueur de la prime pour les deux catégories de fonctionnaires et possibilité de dissocier la prime du barème des traitements des agents recrutés localement

176. À sa soixante-treizième session (juillet 2011), la Commission a décidé d'abolir la prime de risque et d'instituer une prime de danger. Le montant de la prime de risque versée au personnel local n'était pas figé; il était ajusté automatiquement en même temps que le barème des traitements, à l'issue des enquêtes générales sur les conditions d'emploi ou à l'occasion des ajustements intermédiaires apportés au barème entre deux enquêtes. Cet ajustement automatique ayant été jugé indésirable par l'Assemblée générale, la Commission est convenue d'examiner la possibilité de dissocier la prime de danger du barème des traitements du personnel recruté localement.

177. En attendant d'examiner la question, la Commission avait décidé, à titre temporaire, de fixer le montant de la prime de danger à 25 % du point médian net du barème des traitements des agents des services généraux recrutés localement, avec ajustement à chaque révision du barème, c'est-à-dire de maintenir le montant et la procédure d'ajustement de la prime de risque. Elle avait par ailleurs prié son secrétariat d'étudier la méthode de calcul du montant de la prime de danger pour le personnel recruté localement.

178. Pour évaluer la prime de danger payable aux agents locaux, le secrétariat de la Commission a examiné les barèmes des traitements de sept lieux d'affectation représentatifs et les ajustements apportés au montant de la prime de risque à l'occasion des trois dernières révisions de ces barèmes.

179. Il était ressorti de cette analyse que les trois révisions avaient entraîné des augmentations de la prime de risque allant de 13,57 % à 47,61 %.

180. Quatre options ont été soumises à la Commission pour examen :

a) Maintien de la méthode en vigueur de calcul de la prime de danger, consistant à appliquer un coefficient de 25 % au point médian net du barème des traitements des agents des services généraux recrutés localement dans le pays considéré et supposant de recalculer le montant de la prime à chaque révision du barème;

b) Maintien du montant de la prime de danger au niveau de 2011 pour tous les lieux d'affectation, puis révision tous les trois ans selon la méthode décrite ci-dessus, sur la base du barème des traitements des agents des services généraux le plus récent applicable dans le pays considéré. En cas d'admission du personnel d'un nouveau lieu d'affectation au bénéfice de la prime de danger, application, à l'issue du cycle d'examen triennal, du même pourcentage d'ajustement que pour la prime de mobilité et de sujétion;

c) Maintien du montant de la prime de danger au niveau de 2011 pour tous les lieux d'affectation et, tous les trois ans, révision fondée sur l'application du

même pourcentage que pour la prime de mobilité et de sujétion. En cas d'admission du personnel d'un nouveau lieu d'affectation au bénéfice de la prime de danger, ajustement à l'issue du cycle d'examen triennal;

d) Utilisation de la moyenne de tous les taux en vigueur pour déterminer un montant unique applicable à tous les lieux d'affectation ouvrant droit au versement de la prime de danger, lequel, calculé à partir des montants versés dans les sept lieux d'affectation retenus aux fins de l'analyse, serait de 12 dollars par jour. Le taux mondial serait révisé tous les trois ans.

Examen de la question

181. Le Réseau Ressources humaines était d'avis que toutes les options proposées dans le document soumis à la Commission étaient trop parcimonieuses et donc inacceptables. Il fallait tenir compte du fait que les agents locaux étaient plus souvent que les administrateurs recrutés sur le plan international exposés à des risques directs, et qu'il n'était donc pas raisonnable ou cohérent, du point de vue de l'objectif de la prime de danger, que les agents locaux ne bénéficient pas des mêmes augmentations de la prime que les fonctionnaires internationaux.

182. Le Réseau estimait que lier la prime au barème des traitements applicable au personnel recruté localement était une méthode simple et logique. Sachant que les conditions d'admission au bénéfice de la prime de danger étaient plus rigoureuses et plus restrictives, et qu'une augmentation de 17 % avait été approuvée pour le personnel international, il a demandé instamment à la Commission de prévoir la même augmentation pour le personnel local, ce qui porterait la prime payable aux agents locaux à 30 % du point médian du barème applicable à ces agents.

183. Le Réseau a également fait des observations concernant la date d'entrée en vigueur de la prime de danger, qui avait d'abord été fixée au 1^{er} janvier 2012 avant d'être repoussée au 1^{er} mars 2012. La liste des lieux d'affectation ouvrant droit au versement de la prime de danger n'ayant pas encore été fournie aux organisations, celles-ci n'avaient pas eu l'occasion de donner à leur personnel des explications complètes concernant les changements qui allaient être apportés à leurs conditions d'emploi. Le Réseau a rappelé à la Commission que, bien que les conditions de sécurité n'aient pas changé, certains agents locaux allaient soudain cesser de percevoir la prime de risque, ce qui pourrait avoir une incidence considérable sur leur budget. Il demandait donc que la prime de danger entre en vigueur le 1^{er} juillet 2012, date à laquelle interviendraient d'autres changements concernant la sécurité.

184. La FICSA a appuyé la proposition du Réseau de relever le taux de la prime de danger de 25 % à 30 % du point médian du barème des traitements des agents recrutés localement, compte tenu de la mesure prise pour la même prime à l'égard du personnel international et du changement radical de la prime de danger qu'il représentait par rapport à la prime de risque. Elle a rappelé que le personnel local jouait souvent un rôle de premier plan dans les activités menées dans les zones à haut risque par les organisations appliquant le régime commun, et qu'il ne serait guère encourageant que la prime de danger payable à cette catégorie de personnel soit réduite ou maintenue au même niveau. Cela étant, la Fédération estimait qu'il convenait de continuer d'associer la prime au barème des traitements, car cela serait le meilleur moyen de procéder rapidement aux ajustements qui deviendraient nécessaires. La FICSA a demandé de plus amples renseignements sur le nombre des lieux d'affectation où le personnel subirait les effets du passage de la prime de

risque à la prime de danger, notamment des données chiffrées sur leur valeur respective de la prime par fonctionnaire.

185. Le CCASIP a rappelé que la liste officielle des lieux d'affectation où la prime de danger pourrait être versée n'avait pas été disponible au moment où la Commission avait pris la décision (à sa soixante-treizième session) de passer de la prime de risque à la prime de danger. Il s'est demandé comment il était possible d'examiner et de décider d'éventuels changements sans disposer de données aussi essentielles. Dans bon nombre des lieux d'affectation qui ouvriraient droit à la prime de danger, le personnel recruté localement était en fait exposé à des risques considérablement plus importants que les administrateurs recrutés sur le plan international. L'idée que les agents locaux vivaient plus près de chez eux et encouraient donc des risques moins élevés n'était pas entièrement exacte; le CCASIP a souligné que les agents dits locaux vivaient parfois à des milliers de kilomètres de leur foyer. Qui plus est, certains agents locaux avaient peur d'annoncer publiquement qu'ils travaillaient pour des organismes des Nations Unies car ils craignaient pour leur sécurité ou celle de leur famille. Le CCASIP est convenu avec la FICSA qu'avec la proposition du Réseau Ressources humaines de relever de 25 % à 30 % du point médian, la meilleure solution consistait à associer l'ajustement de la prime de danger au barème des traitements.

186. La Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies s'est ralliée à la FICSA et au CCASIP et a rappelé que l'accent avait été mis sur le renforcement de la sécurité des fonctionnaires internationaux, moyennant l'octroi d'aides supplémentaires devant par exemple leur permettre d'engager des gardiens pour surveiller leur domicile ou d'installer des barreaux à leurs fenêtres, alors que les agents locaux devaient payer de leur poche s'ils voulaient prendre des dispositions du même type. L'équité devait absolument présider à la détermination du montant versé aux membres des deux catégories de personnel.

187. La Commission a admis que la situation du personnel local, qui se trouvait souvent en première ligne et était le plus exposé au danger, était souvent extrêmement difficile. Parfois, les agents locaux restaient sur place quand le personnel international avait été évacué, et continuaient à exécuter les programmes des organisations. Il convenait donc de faire des propositions équilibrées et justes, sachant que le versement de la prime de danger avait été réservé aux lieux d'affectation où les risques pour la sécurité étaient les plus élevés.

188. Lorsqu'elle a examiné les quatre options proposées, la Commission est convenue que l'adoption d'un montant unique applicable partout dans le monde ne serait pas équitable car, chaque lieu d'affectation ayant son propre barème des traitements des agents des services généraux, elle se traduirait par des inégalités. Cette option ne remportant donc pas l'adhésion n'a pas été examinée plus avant. Les autres options n'ont pas non plus été jugées acceptables en l'état, même si certains de leurs éléments pouvaient être envisagés. Comme la prime était liée au point médian du barème des traitements applicable aux agents des services généraux recrutés localement, les agents dont le traitement correspondait à l'un des échelons inférieurs du barème percevaient, proportionnellement, une prime plus importante que ceux dont le traitement correspondait à l'un des échelons supérieurs. De plus, comme la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national était regroupée avec celle des agents des services généraux recrutés sur le plan national, le rapport

entre la prime et le traitement était considérablement moindre pour ces fonctionnaires.

189. Étant donné que la prime de danger avait augmenté pour le personnel international par rapport à la prime de risque, qui n'était plus versée à compter du 31 mars 2012, l'examen en cours était l'occasion de dissocier la prime de danger du barème des traitements. Il y avait lieu également d'envisager de relever le montant de la prime pour le personnel recruté localement.

190. La Commission a constaté que les incidences financières des données les plus récentes concernant les affectations ne seraient pas importantes si l'on prenait en considération les facteurs suivants : a) la réduction du nombre des lieux d'affectation ouvrant droit à la prime de danger par rapport à la prime de risque; et b) le relèvement de 25 % à 30 % du point médian du barème des traitements des agents des services généraux combiné avec la dissociation de la prime et du barème.

191. À l'issue de l'examen de la prime de risque, qui allait être remplacée par la prime de danger, l'opinion générale était qu'il serait préférable de dissocier la prime de danger du barème des traitements des agents des services généraux recrutés localement afin d'en porter le taux de 25 % à 30 % du point médian du barème, et de revoir les montants au même moment que pour le personnel international.

Date d'entrée en vigueur de la prime de danger

192. À la demande du Réseau Ressources humaines et des fédérations d'associations de fonctionnaires, la Commission a également examiné la date d'entrée en vigueur de la prime de danger. À sa soixante-treizième session, elle avait décidé d'abolir la prime de risque et d'instituer la prime de danger à compter du 1^{er} janvier 2012. Par la suite, elle avait décidé de maintenir la prime de risque jusqu'au 29 février 2012 et d'instituer la prime de danger le 1^{er} mars 2012, pour que le Département de la sûreté et de la sécurité puisse passer en revue les différents lieux d'affectation afin de déterminer lesquels ouvriraient droit à la prime de danger, qui était régie par de nouveaux critères. La liste n'ayant été transmise à la Commission que quelques jours avant le débat sur la question, les organisations n'avaient pas été informées en temps utile; elles avaient donc besoin de plus de temps pour communiquer avec leur personnel. La Commission a accepté de reporter la date d'entrée en vigueur au 1^{er} avril 2012.

Décisions de la Commission

193. La Commission a décidé :

a) De prolonger le versement de la prime de risque jusqu'au 31 mars 2012 et d'instituer la prime de danger à compter du 1^{er} avril 2012 tant pour le personnel international que pour les agents locaux;

b) De porter le montant de la prime de danger à 30 % du point médian net du barème des traitements applicable en 2012 aux agents des services généraux des lieux d'affectation ouvrant droit à ladite prime, à compter du 1^{er} janvier 2013, et de dissocier la prime de danger du barème des traitements des agents des services généraux par la suite;

c) D'examiner le montant de la prime de danger payable aux agents locaux en même temps que celui de la prime de danger payable aux fonctionnaires internationaux;

d) De prier son secrétariat de présenter des propositions concernant la méthode d'ajustement du montant de la prime de danger à verser aux fonctionnaires des deux catégories de personnel.

2. Estimations des incidences financières de la prime de risque par la prime de danger pour les organisations appliquant le régime commun du remplacement

194. Au paragraphe 7 de sa résolution 66/235 B, l'Assemblée générale a prié la Commission de lui fournir, dans son rapport pour 2012, une estimation actualisée des incidences financières annuelles à l'échelle du système du remplacement de la prime de risque par la prime de danger.

195. La Commission a demandé aux organisations appliquant le régime commun des Nations Unies des renseignements concernant :

a) Le montant total des dépenses engagées au titre de la prime de risque en 2011;

b) Le nombre et la catégorie des fonctionnaires ayant bénéficié de la prime de risque et le montant total versé au titre de cette dernière au mois de mars 2012 (c'est-à-dire le dernier mois d'existence de la prime de risque);

c) Le nombre et la catégorie des fonctionnaires ayant bénéficié de la prime de danger et le montant total versé à ce titre au mois d'avril 2012 (lorsque le régime de la prime est entré en vigueur).

196. L'Organisation des Nations Unies, le HCR, l'OACI, l'OMC, l'ONUDI, le PAM, le PNUD, l'UNICEF et l'UNOPS ont communiqué les renseignements demandés. D'autres organisations n'ont pas été en mesure de fournir des données parce qu'il était difficile de les extraire des états financiers des lieux d'affectation dont le service de la paie était décentralisé, en ce qui concerne en particulier les montants de la prime de risque et de la prime de danger effectivement versées aux agents recrutés localement.

197. Le montant total des dépenses afférentes à la prime de risque pour 2011 communiqué par les organisations ayant répondu s'établissait à 111 295 523 dollars. Les lieux d'affectation ouvrant droit au versement de la prime de risque étant réexaminés tous les trois mois, il convient de noter que leur nombre a évolué au cours de l'année.

198. Le tableau 1 donne le montant des dépenses afférentes à la prime de risque et à la prime de danger versées aux mois de mars et d'avril 2012, respectivement.

Tableau 1
Dépenses afférentes à la prime de risque (mars 2012) et à la prime de danger (avril 2012)

(En dollars des États-Unis)

	<i>Agents recrutés sur le plan international</i>		<i>Agents recrutés localement</i>		<i>Nombre total de bénéficiaires</i>	<i>Montant total versé</i>
	<i>Nombre de bénéficiaires</i>	<i>Montant versé</i>	<i>Nombre de bénéficiaires</i>	<i>Montant versé</i>		
Prime de risque (mars 2012)						
(a)	3 926	4 109 959	12 063	4 136 300	15 989	8 246 259
Prime de danger (avril 2012)						
(b)	3 297	3 930 399	10 661	4 112 293	13 958	8 042 692
Variation (a) – (b)	629	179 560	1 402	24 007	2 031	203 567
Variation (pourcentage)	16,0	4,4	11,6	0,6	12,7	2,5

199. Le montant total des dépenses au titre de la prime de danger versée en avril 2012 aux deux catégories de personnel était inférieur de 203 567 dollars (2,5 %) au montant total versé au titre de la prime de danger en mars 2012.

200. Les lieux d'affectation ouvrant droit au versement de la prime de danger sont réexaminés tous les trois mois et sont donc susceptibles de changer. Il y en avait dans 12 pays lorsque la prime a été instituée le 1^{er} avril 2012, c'est-à-dire dans moins de pays que les 18 où la prime de risque pouvait être versée auparavant. Une diminution du nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier de la prime de danger a été constatée dans les deux catégories de personnel. Le nombre de fonctionnaires admis au bénéfice de la prime de danger en avril 2012 était inférieur de 2 031 (ou 12,7 %) à celui des fonctionnaires qui recevaient la prime de risque en mars 2012.

201. Il convient de noter que le montant de la prime de risque applicable aux fonctionnaires internationaux s'établissait à 1 365 dollars et que le montant actuel de la prime de danger est de 1 600 dollars. Le montant total des dépenses au titre de la prime de danger versée au personnel international en mars 2012 était inférieur de 179 560 dollars (4,4 %) à celui de la prime de risque versée en avril 2012. Il convient également de noter que le montant moyen effectivement versé au titre de la prime de risque était de 1 047 dollars par fonctionnaire, tandis que pour la prime de danger il était de 1 192 dollars par fonctionnaire. La prime de danger est payable pour le temps passé hors du lieu d'affectation en congé de détente, en voyage autorisé ou en voyage officiel, jusqu'à concurrence de sept jours calendaires consécutifs. Il ressortait de ces moyennes que les fonctionnaires ne percevaient généralement pas la prime pour toute la durée du mois, ce qui pouvait s'expliquer, par exemple, par les nouvelles affectations ou les départs intervenus au cours du mois, ou par les périodes d'absence pour cause de congé annuel.

202. Pour les agents recrutés localement, le montant de la prime de danger équivaut à 25 % du point médian net du barème de traitement local des agents des services généraux. La Commission a décidé de le porter de 25 % à 30 % du point médian du

barème des traitements applicable en 2012 à compter du 1^{er} janvier 2013, et de dissocier la prime de danger du barème des traitements des agents des services généraux par la suite. Le nombre des bénéficiaires potentiels a diminué avec le remplacement de la prime de risque par la prime de danger, mais le montant total versé au titre de la prime de danger en avril 2012 n'était inférieur que de 24 000 dollars (0,6 %) à celui versé pour la prime de risque en mars 2012. Il convient de noter que le montant moyen versé par fonctionnaire au titre de la prime de risque était de 343 dollars, tandis que pour la prime de danger il était de 386 dollars. Ceci pourrait s'expliquer par les relèvements des barèmes des traitements locaux et par le fait que les agents locaux concernés perçoivent la prime de danger sous forme d'indemnité mensuelle, au lieu que la prime de risque leur était versée uniquement lorsqu'ils entraient en fonctions.

203. Compte tenu des différences existant entre les critères applicables au versement de la prime de risque et ceux relatifs à la prime de danger (voir par. 3 et 6), le nombre de lieux ouvrant droit au versement de la seconde sera moins élevé que celui ouvrant actuellement droit au versement de la première. Étant donné qu'il est difficile de prédire les lieux d'affectation où le régime de la prime de danger pourra être applicable à l'avenir, le montant total des ressources nécessaires ne peut être estimé qu'en fonction de l'expérience passée. L'importance d'un lieu d'affectation du point de vue du nombre de fonctionnaires présents joue également pour beaucoup dans les coûts, tout comme la durée de la période ouvrant droit au versement de la prime. Compte tenu des dépenses communiquées en ce qui concerne la prime de risque en 2011 et les montants versés respectivement durant les mois de mars et d'avril 2012 pour la prime de risque et la prime de danger, le remplacement de la première par la seconde a permis de dégager quelques économies au cours de la période à l'examen.

204. Compte tenu des dépenses effectivement engagées pour la prime de danger en avril 2012, qui se chiffraient à 8 042 692 dollars selon les données communiquées par les organisations, et du nombre de lieux d'affectation ouvrant droit à la prime au 1^{er} avril 2012 (quelque 150), et vu le taux applicable aux agents locaux – 25 % du point médian du barème des traitements des agents des services généraux en vigueur jusqu'au 31 mars 2012 –, le montant estimatif des ressources nécessaires au versement de la prime de danger serait d'environ 96,5 millions de dollars. Avec le relèvement du taux applicable aux agents locaux (qui passera de 25 % à 30 % du point médian du barème au 1^{er} janvier 2013), soit une augmentation de 9,9 millions de dollars, et à supposer que le nombre de bénéficiaires reste le même, le montant annuel de la prime de danger est estimé à environ 106,4 millions de dollars. Il est à noter que cette estimation est inférieure aux quelque 111,3 millions de dollars dépensés pour la prime de risque en 2011 par les mêmes organisations. Le remplacement de la prime de risque par la prime de danger pourrait se solder par des économies d'environ 4,9 millions de dollars en raison de la réduction du nombre des lieux d'affectation ouvrant droit à la prime de danger par rapport à ceux qui ouvriraient droit à l'ancienne prime de risque. Ces économies étaient toutefois difficiles à chiffrer car certaines organisations implantées sur le terrain, comme la FAO et le FNUAP, n'avaient pas pu fournir de données sur les dépenses, et compte tenu du fait que l'on ne peut pas savoir à l'avance dans quels lieux la prime de danger deviendra applicable.

205. En extrapolant la différence entre les dépenses afférentes à la prime de danger en avril 2012 et celles concernant la prime de risque en mars 2012 (environ 200 000

dollars), les économies attendues du remplacement de la seconde par la première se chiffraient à 2,4 millions de dollars par an. Il convient cependant de noter que pour les agents recrutés localement, la prime de danger servie en avril 2012 était égale à 25 % du point médian net du barème des traitements applicable aux agents des services généraux (en vigueur jusqu'au 31 décembre 2012) et que le nombre des lieux d'affectation y ouvrant droit est susceptible de changer tous les trois mois.

B. Congé de détente

1. Élément logement du voyage en congé de détente

206. En 2010, dans sa résolution 65/248, l'Assemblée générale a approuvé les principaux éléments du régime du congé de détente proposé par la Commission. Elle a par ailleurs décidé que le régime devait être régi par la Commission pour garantir l'adoption des éléments qu'elle avait approuvés par toutes les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Cependant, l'Assemblée n'a pas approuvé la recommandation de rembourser des frais de logement aux fonctionnaires en congé de détente, et elle a prié la Commission de lui soumettre à sa soixante-septième session des recommandations pour l'harmonisation du régime de l'indemnité ou de la somme forfaitaire versée au titre des frais de subsistance.

207. Lorsqu'un fonctionnaire était autorisé à prendre un congé de détente ailleurs que dans son lieu d'affectation administratif, certaines organisations versaient à l'intéressé une somme forfaitaire de 750 dollars pour couvrir les frais d'hébergement et les faux frais au départ et à l'arrivée; d'autres versaient une indemnité journalière de subsistance, ou bien encore, dans certains cas, ne versaient aucune indemnité d'hébergement. Le montant de la somme forfaitaire avait été obtenu en calculant le montant moyen de l'élément hébergement de l'indemnité de subsistance applicable aux lieux désignés autrefois pour le congé de détente, arrondi à 750 dollars pour prévoir un léger supplément au titre des faux frais au départ et à l'arrivée.

208. Dans sa résolution 65/248, l'Assemblée générale a décidé que les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies prendraient uniquement en charge les frais de voyage associés aux congés de détente jusqu'à ce qu'elle se prononce à nouveau sur la question à sa soixante-septième session. En conséquence, tous les paiements liés au coût de l'hébergement, des repas et des faux frais au départ et à l'arrivée devaient cesser au 1^{er} juillet 2011. À l'heure actuelle, aucune organisation ne verse ce type d'indemnité.

Examen de la question

209. Le Réseau Ressources humaines a remercié le secrétariat de la Commission pour le document à l'examen et déclaré que la majorité de ses membres étaient satisfaits de la proposition de verser une somme forfaitaire au titre de l'élément logement du voyage en congé de détente. Il a fait valoir que ce congé était indispensable pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation difficiles et essentiel pour assurer le bien-être du personnel et préserver sa productivité. Il a exprimé la conviction qu'il aurait été possible d'aller plus loin dans les propositions et que ses membres auraient pu fournir les données nécessaires à cet effet. Le fait que les organisations avaient indiqué que les fonctionnaires étaient moins nombreux à se prévaloir du bénéfice du voyage en congé de détente était particulièrement

inquiétant. Il fallait dans ces conditions examiner de près les taux d'utilisation du congé en détente pour analyser les effets de la révision des règles applicables. Le Réseau a fait valoir que les organisations avaient harmonisé les conditions d'emploi sur le terrain et estimé que certaines observations figurant dans le rapport avaient été sorties de leur contexte. Les organisations considéraient par ailleurs qu'il appartenait à leurs bureaux respectifs de la gestion des ressources humaines de fournir les éléments d'information voulus, et que la Commission ne devait utiliser aucune information provenant directement du personnel. Le Réseau Ressources humaines appréciait les bonnes relations de travail qu'il entretenait avec la Commission et aurait souhaité être consulté sur les données collectées à un stade plus précoce. Toutes les organisations étaient résolues à harmoniser les prestations versées dans les lieux d'affectation familles non autorisés, mais cette harmonisation ne s'achèverait qu'à l'issue de la période transitoire de cinq ans approuvée par l'Assemblée générale.

210. La FICSA a rappelé que, vu l'importance fondamentale de l'indemnité considérée pour le bien-être des agents en poste dans des lieux d'affectation difficiles, elle avait à plusieurs occasions exprimé la préoccupation que lui inspirait l'arrêt du versement de l'élément logement de l'indemnité journalière de subsistance liée au congé de détente. Favorable au versement d'une somme forfaitaire additionnelle d'un montant de 750 dollars pour couvrir les frais d'hébergement, elle a demandé des précisions sur les modalités et la fréquence des futurs ajustements de ce montant.

211. Le CCASIP a souligné l'importance du dispositif de congé en détente pour préserver la santé, la sécurité et la productivité du personnel et assurer, ce faisant, la bonne exécution des programmes des Nations Unies opérant là où les conditions de travail étaient difficiles et pénibles. Il a rappelé l'intervention qu'avait faite le conseiller du personnel du HCR à Paris en 2011 en affirmant vigoureusement ces principes. Le CCASIP a demandé à recevoir des données d'information sur le taux d'utilisation du congé en détente après que les organisations ont cessé de verser l'indemnité journalière de subsistance et que le congé n'était plus obligatoire. Cette information serait particulièrement utile à l'Assemblée générale. Le CCASIP était fermement acquis au versement d'une somme forfaitaire de 750 dollars pour couvrir les frais d'hébergement, solution qui aiderait les fonctionnaires à faire face à leurs dépenses additionnelles lorsqu'ils ne se trouvaient pas dans leur lieu d'affectation et contribuerait à les encourager à faire la coupure nécessaire pour se remettre en forme avant de reprendre leur poste dans leurs lieux d'affectation difficiles. Enfin, le CCASIP a demandé à connaître les modalités d'examen des futurs ajustements.

212. La Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies a approuvé tous les éléments de la déclaration du CCASIP. Elle appuyait également les recommandations avancées dans le document en vue du versement d'une somme forfaitaire de 750 dollars pour couvrir l'élément logement du voyage en congé de détente. Elle a cependant relevé avec préoccupation que dans sa résolution 65/248 l'Assemblée générale avait indiqué que le coût de toute indemnité y afférente devrait être financé dans la limite des budgets existants sans que cela ait d'incidence sur les dépenses opérationnelles; or, cette disposition encourageait à supprimer des postes et d'autres avantages du personnel comme cela semblait devenir la norme dans les organisations. La Fédération a demandé à la Commission de bien faire comprendre à l'Assemblée générale que dès lors qu'elle modifiait les conditions d'emploi des fonctionnaires il fallait qu'elle approuve également les ressources

nécessaires au lieu de chercher à assurer ce financement en réduisant les postes ou les prestations.

213. Des membres de la Commission qui avaient participé à une mission en Afghanistan après la session de printemps ont fait observer qu'un nombre très important de fonctionnaires avaient été en poste cinq ou six ans, voire plus, dans les lieux d'affectation les plus difficiles.

214. L'un d'eux a indiqué que, lors de sa visite en Afghanistan, la Commission avait appris que le versement forfaitaire pour frais de voyage lié au congé en détente pourrait avoir été relevé pour couvrir les frais engagés pendant ce congé. Les représentants des organisations se sont opposés à l'utilisation d'éléments d'information qui n'avaient pas été communiqués par les « voies appropriées ». Le même membre de la Commission a souligné que celle-ci avait fait des efforts considérables pour se rendre dans les bureaux extérieurs afin de mieux connaître les conditions d'emploi sur le terrain. Cette information de première main l'avait aidée à comprendre la situation vécue par les fonctionnaires, en particulier dans les lieux d'affectation difficiles. Qui plus est, ces visites avaient été l'occasion pour les fonctionnaires d'exprimer leurs préoccupations. Il était donc parfaitement approprié que la Commission utilise l'information obtenue au cours des visites qu'elle effectuait pour examiner les conditions d'emploi et les prestations applicables dans ces lieux d'affectation.

215. La Commission a rappelé les déclarations faites par les fonctionnaires qui avaient participé au groupe de discussion sur la mobilité organisé par le secrétariat au cours de la session. La plupart d'entre eux, dont plusieurs avaient maintes fois changé de lieux d'affectation et travaillé dans des lieux classés difficiles, ne semblaient pas connaître toutes les prestations en place. Celles-ci ne constituaient donc pas une incitation à la mobilité. Des membres du groupe n'ont parlé de mesures d'incitation financières que lorsqu'ils ont expliqué qu'il leur arrivait bien souvent de devoir avancer d'importantes sommes pour s'installer dans un nouveau lieu d'affectation car les versements de leurs organisations tardaient à venir ou se faisaient sous forme d'allocation mensuelle au lieu d'une somme forfaitaire. Il a également été rappelé que, lors des enquêtes menées par la Commission auprès du personnel, la rémunération était le septième argument cité pour justifier le choix de travailler dans une organisation du système des Nations Unies.

216. La Commission a rappelé qu'elle n'avait pas examiné l'ensemble des prestations, dont la nouvelle prime de sujétion pour les affectations famille non autorisée, la prime de danger, etc. Il n'y avait donc pas lieu d'adopter une nouvelle indemnité à ce stade. De plus, l'Assemblée générale avait de manière indirecte fait cesser le versement de l'élément logement en autorisant uniquement le paiement des frais de voyage. Par ailleurs, la Commission venait de décider de poursuivre le versement de la prime de danger pendant le congé en détente, ce qui représentait quelque 350 dollars par voyage. La prime de danger était versée dans environ 20 % des lieux ouvrant droit au congé en détente.

217. Des précisions ont été demandées sur le cycle de congés dans les foyers de 12 mois et ses liens avec le régime du congé de détente. La Commission a rappelé que le cycle de 12 mois avait été adopté en 1980 pour remplacer les pratiques en vigueur à l'époque pour le congé de détente dans certains lieux d'affectation difficiles.

218. La Commission s'est accordée à reconnaître que les congés de détente étaient indispensables aux fonctionnaires travaillant dans des conditions difficiles et pénibles. Cependant, certaines organisations ont indiqué que même si ce congé était encore obligatoire, il était juridiquement difficile de le mettre en œuvre sans payer l'élément logement. Des membres de la Commission ont indiqué que le personnel du Secrétariat de l'ONU avait profité du congé de détente sans toutefois bénéficier d'une indemnité d'hébergement.

219. Des membres de la Commission se sont déclarés préoccupés par les hypothèses retenues pour calculer les incidences financières. Compte tenu des informations communiquées par les organisations sur la diminution considérable du taux d'utilisation du congé en détente entre 2011 et 2010, il n'était pas possible de déterminer les coûts effectifs; des travaux plus poussés étaient donc nécessaires. La Commission a indiqué que le groupe de travail du Réseau Ressources humaines chargé d'examiner les conditions d'emploi du personnel sur le terrain collectait des données sur l'application de ses décisions à des fins d'harmonisation. Les taux d'utilisation du voyage en congé en détente devant d'ailleurs être examinés dans ce cadre, les organisations ont été priées de communiquer les éléments d'information dont elles disposaient. La Commission a conclu qu'il ne lui était pas possible à ce stade de se prononcer sur le montant du versement forfaitaire au titre de l'élément logement du congé en détente.

Décisions de la Commission

220. La Commission a décidé :

- a) De reporter l'examen du versement d'une indemnité pour couvrir l'élément logement du voyage en congé de détente;
- b) De prier le Réseau Ressources humaines de fournir à son secrétariat des renseignements sur le coût et le taux d'utilisation des voyages liés au congé de détente.

2. Critères régissant l'octroi des congés de détente à intervalles de quatre semaines

221. Dans sa résolution 66/235 B, l'Assemblée générale a approuvé, avec effet au 1^{er} juillet 2012, les critères révisés régissant l'octroi des congés de détente et la fréquence des voyages autorisés à ce titre et prié la Commission de la fonction publique internationale de lui soumettre des critères pour l'octroi des congés de détente à intervalles de quatre semaines.

222. Le cycle de quatre semaines n'est pas prévu dans le régime des congés de détente. Cependant, dans des cas très exceptionnels, le Président agissant en vertu des pouvoirs à lui délégués par la Commission peut, sur recommandation du Réseau Ressources humaines du CCS, autoriser un congé de détente d'une périodicité de quatre semaines (voir A/66/30/Add.1).

Examen de la question

223. S'exprimant au nom du Groupe de travail du Réseau Ressources humaines chargé d'examiner les conditions d'emploi sur le terrain, le représentant du PNUD a expliqué comment, au cours des années précédentes, les organisations s'étaient prononcées au sujet du congé de détente à intervalles de quatre semaines. Sans

toutefois formuler des critères précis, les organisations avaient tenu compte des recommandations des équipes de pays de l'ONU et pris l'avis du Département de la sûreté et de la sécurité. Le représentant a indiqué que si l'un des critères d'octroi du congé à intervalles de quatre semaines devait être de retenir tous les lieux d'affectation qui n'étaient pas dotés d'infrastructures d'appui, alors nombreux seraient les cas où cette situation se présenterait. Il a assuré la Commission que le Groupe de travail suivait de très près la situation. Le représentant s'est par ailleurs enquis de la façon dont les situations de catastrophe naturelle devaient être traitées. La Commission estimait que ces dernières devaient être examinées au cas par cas à mesure qu'elles se produisaient.

224. Le représentant du HCR a proposé de tenir davantage compte de l'avis du Président au lieu de chercher à définir les critères de façon trop précise.

225. Dans une déclaration commune, le CCASIP, la FICSA et la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies ont souligné que le régime du congé de détente était un dispositif essentiel pour veiller à la santé, à la sécurité et à la productivité du personnel et assurer, ce faisant, la bonne exécution des programmes des Nations Unies opérant là où les conditions de travail étaient difficiles et pénibles. Ils ont rappelé l'intervention qu'avait faite le conseiller du personnel du HCR lors de la soixante-treizième session de la Commission, tenue à Paris, en affirmant vigoureusement ces principes. Ils ont fait observer que l'intervalle de quatre semaines qui avait été retenu avait été modifié sans que l'on demande l'avis des fédérations des associations du personnel. Le changement de périodicité décidé par l'Assemblée générale avait provoqué la confusion et la consternation parmi les fonctionnaires, compte tenu en particulier des coupes pratiquées dans d'autres programmes d'appui. Qui plus est, dans le nouveau régime, les fédérations ne faisaient pas partie du mécanisme chargé de faire des recommandations sur les lieux d'affectation ouvrant droit au congé de détente à intervalles de quatre semaines, en dépit du fait qu'elles avaient participé à d'autres mécanismes de ce type chargés de déterminer le classement des lieux d'affectation aux fins de la prime de sujétion ou de leur inscription dans la catégorie « famille non autorisée ». Elles voyaient là une omission qu'il convenait de corriger.

226. Des membres de la Commission ont estimé qu'il aurait fallu proposer des critères plus précis, en les illustrant par des exemples. Un membre a proposé d'ajouter le cas des fonctionnaires qui devaient se déplacer sous escorte entre leur domicile et leur lieu de travail; au travail, ils étaient isolés du monde extérieur par l'absence de fenêtre, puis restaient enfermés chez eux lorsqu'ils quittaient leur bureau. Un autre membre a proposé d'ajouter aux critères le « facteur de transfert » des traumatismes et rappelé les considérations avancées par le représentant du groupe des conseillers du personnel au cours de la soixante-treizième session de la Commission en 2011. Le conseiller avait alors déclaré que les fonctionnaires soumis à des situations extrêmement pénibles, notamment lorsqu'ils travaillaient quotidiennement avec les victimes de situations violentes et tragiques, souffraient parfois d'un « transfert », c'est-à-dire qu'ils s'appropriaient cette détresse comme s'ils étaient eux-mêmes les victimes. Des études avaient démontré l'importance de se reposer en temps opportun pour atténuer le stress et réduire le temps nécessaire pour récupérer, ainsi que le fait qu'en cas de « transfert » des repos fréquents et de courte durée raccourcissaient ce délai de récupération.

227. En ce qui concerne le critère relatif aux catastrophes naturelles, on a fait valoir que lorsque ces situations touchaient le personnel des organisations, il appartenait à la structure en place d'en déterminer la gravité. De plus, une catastrophe naturelle ne se produisait généralement pas sur une longue période. La situation s'améliorait rapidement dans la plupart des cas et il n'était pas nécessaire d'instituer un dispositif de congés de détente. Un membre de la Commission a indiqué qu'une liste exhaustive de critères pourrait certes être arrêtée, mais qu'il y aurait toujours des situations qui ne correspondraient pas à ces éléments car elles étaient par nature imprévisibles.

228. Les membres de la Commission sont convenus qu'il fallait faire valoir les pouvoirs dont le Président disposait et qui ménageaient une certaine latitude d'action. Il a été entendu que l'octroi d'un congé de détente à intervalles de quatre semaines était une mesure exceptionnelle qui devait être envisagée au cas par cas. La situation des fonctionnaires devait être prise en considération; les fonctionnaires qui vivaient dans des conditions d'extrême enfermement, sans bénéficier de lumière naturelle ou de la possibilité de quitter l'enceinte de leurs lieux d'affectation, pouvaient avoir besoin de repos plus fréquents mais de courte durée.

229. Lorsqu'il examinerait les recommandations du Réseau Ressources humaines relatives à l'octroi du congé de détente à intervalle de quatre semaines, le Président s'appuierait sur les recommandations du Département de la sûreté et de la sécurité et de personnes qui connaissaient précisément la situation sur le terrain. Le Département disposait de conseillers qui se rendaient ou étaient en poste dans les lieux d'affectation concernés, et leurs avis l'aideraient à prendre sa décision.

230. La Commission a par ailleurs estimé que le Président devrait pouvoir révoquer le cycle de quatre semaines; des échéances devraient être fixées afin que l'Assemblée générale ait l'assurance qu'un dispositif était en place pour examiner la question de savoir quand il convenait de mettre fin à cette périodicité du congé de détente. Le secrétariat a confirmé que cet examen avait lieu chaque semestre, au moment de la révision du classement des lieux d'affectation aux fins du versement de la prime de sujétion. La Commission a jugé qu'il fallait examiner plus fréquemment les lieux d'affectation où s'appliquait le cycle de quatre semaines à titre exceptionnel, et décidé ainsi que cet examen devrait avoir lieu tous les trois mois.

Décisions de la Commission

231. La Commission est convenue de ce qui suit :

a) Le Président, agissant en vertu des pouvoirs à lui délégués par la Commission, sur la recommandation du Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, peut autoriser un congé de détente à intervalles de quatre semaines dans des cas très exceptionnels. Ce faisant, il continuera à consulter étroitement le Département de l'appui aux missions et d'autres sources connaissant précisément la situation du lieu d'affectation considéré;

b) L'octroi d'un congé de détente d'une périodicité de quatre semaines sera envisagé au cas par cas lorsque l'on jugera qu'il existe des conditions allant au-delà de celles qui ouvrent droit au congé à intervalles de six semaines. Les lieux d'affectation considérés feront l'objet d'un suivi étroit tout au long de l'année. Une

période de transition suffisante sera accordée lorsqu'il faudra revenir à un rythme moins fréquent en vertu du régime des congés de détente.

C. Examen de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité et de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée)

232. L'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, progressivement mise en place par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, a pour objet d'aider à couvrir les dépenses des fonctionnaires recrutés sur le plan international tenus de quitter leur lieu d'affectation officiel à l'occasion d'une évacuation autorisée. Cette indemnité fait l'objet, depuis 1994, d'un examen constant, l'objectif étant d'en rationaliser et simplifier les modalités. C'est ainsi qu'il a été décidé d'en uniformiser le montant, qui jusque-là avait été calculé en fonction de l'indemnité journalière de subsistance correspondant au lieu de repli, au pays d'origine ou à un autre pays, selon le cas.

233. Ce montant universel a donc remplacé le barème complexe précédemment appliqué, et il vaut pour toutes les organisations appliquant le régime commun. Déterminé par le Réseau Ressources humaines du CCS, il s'élève actuellement à 200 dollars par jour pour le fonctionnaire et à 100 dollars pour les personnes à charge, pendant 30 jours maximum, après quoi il est abaissé de 25 % – soit 150 dollars et 75 dollars, respectivement – pour une période n'excédant pas six mois; en outre, le fonctionnaire perçoit une somme forfaitaire de 500 dollars pour l'expédition d'effets personnels.

234. Le versement de l'indemnité d'évacuation n'est généralement pas autorisé au-delà de six mois. Dans le cas où le retour du fonctionnaire est autorisé, mais où le lieu d'affectation est classé « famille non autorisée », le fonctionnaire reçoit, à l'issue de la période de six mois, une indemnité d'un montant inférieur, appelée indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée), au titre des membres de sa famille remplissant les conditions requises. Le montant de cette indemnité est calculé par application au traitement d'un fonctionnaire célibataire de classe P-4 à l'échelon VI du pourcentage-seuil retenu pour l'allocation-logement.

235. Lorsque le Secrétaire général adjoint à la sûreté et à la sécurité déclare officiellement qu'un lieu d'affectation doit être évacué, les fonctionnaires recrutés sur le plan international et les personnes à leur charge qui remplissent les conditions requises se replient vers un lieu autorisé. Le versement de l'indemnité est alors déclenché.

236. La Commission s'est pour la première fois penchée sur l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité à sa soixante-quatorzième session, en 2012. L'article 11 de son statut l'habilitant à déterminer le montant des indemnités et prestations, elle a été saisie de l'historique des mesures relatives à l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité prises par les organisations appliquant le régime commun, l'objet étant de les systématiser sous ses auspices. Les membres de la Commission, ayant noté que, depuis plusieurs années, ces organisations calculaient le montant de l'indemnité de façon harmonisée, se sont néanmoins inquiétés de son coût et se sont demandé si l'établissement d'un montant universel était préférable à un calcul par application de l'indemnité journalière de subsistance.

237. La Commission, ayant requis un complément d'information sur les évacuations, notamment s'agissant du nombre de fonctionnaires et personnes à leur charge évacués en 2010 et 2012, de la durée et du lieu du repli, et plus particulièrement des incidences financières, a décidé de reprendre l'examen de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité et de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) à sa soixante-quatrième session.

238. Le secrétariat, faisant suite à cette demande, a établi un rapport comportant des données actualisées sur la question. Il est apparu que, dans certains cas, aussi bien les fonctionnaires que les personnes à leur charge avaient été évacués, tandis que, dans d'autres cas, seules ces dernières l'avaient été. La durée du repli était variable. Le montant total des indemnités d'évacuation pour raisons de sécurité versées en 2010 et 2011 s'établissait à 5 544 960 dollars pour 650 fonctionnaires et 216 personnes à charge. Le montant versé en 2010 était beaucoup plus important qu'en 2011 : 3 593 329 dollars (soit 65 % du total) contre 1 951 631 dollars (35 %); ceci s'explique par le nombre élevé de fonctionnaires évacués de Côte d'Ivoire et d'Haïti en 2010, alors que les sept évacuations intervenues en 2011 ont concerné bien moins de personnes. Malgré cet écart, le coût moyen par personne n'a guère changé d'une année à l'autre, s'établissant à quelque 6 400 dollars.

239. Le secrétariat a proposé de retenir la définition suivante : l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité a pour objet d'aider à couvrir les dépenses supplémentaires directes des fonctionnaires et personnes à leur charge qui sont évacués de leur lieu d'affectation officiel. Il a considéré que le fait de définir clairement l'objet de cette indemnité faciliterait l'examen et la prise de décisions par la Commission.

240. L'évolution du montant de l'indemnité et la méthode retenue par les organisations pour calculer un montant universel ont été passées en revue. À la suite de cette analyse, le secrétariat a estimé que la méthode actuellement appliquée et le montant actuel de l'indemnité (200 dollars par jour) étaient viables. Le secrétariat s'étant par ailleurs penché sur l'évolution, entre mars 2009 et avril 2012, de l'indemnité journalière de subsistance dans les lieux d'affectation retenus aux fins de l'étude, il est apparu que le montant moyen de cette indemnité s'établissait à 250 dollars. La Commission en a été informée afin de décider si l'option consistant à se fonder sur ce montant était valable. Les autres options envisagées concernaient le versement de l'indemnité journalière de subsistance applicable dans le lieu de repli, le versement de son montant applicable après 60 jours, ou le versement de l'élément logement de cette indemnité.

241. Comme indiqué plus haut, l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité est versée au maximum pendant six mois. Dans l'hypothèse où un ordre d'évacuation resterait en vigueur plus de six mois, l'indemnité au titre des personnes à charge cesserait d'être versée au début du septième mois. À l'issue de la période de six mois, soit le Département de la sûreté et de la sécurité considère que la situation est revenue à la normale et lève l'ordre d'évacuation, soit le Président de la Commission décide que la présence des familles n'est pas autorisée sur le lieu d'affectation, ce qui entraîne le versement de l'élément supplémentaire famille non autorisée de la prime de sujétion (ou celui de l'indemnité de subsistance en opération spéciale au cours de la période de transition). C'est normalement avant l'expiration de la période de six mois – qui constitue la durée maximale de

versement de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité – que l'on se penche sur la possibilité de classer le lieu d'affectation dans la catégorie « famille non autorisée ». Il n'est pas escompté que l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) s'appliquera fréquemment. En effet, le Président de la Commission devrait prendre en temps opportun la décision de désigner le lieu d'affectation comme étant non autorisé pour les familles, ce qui déclenche le versement de l'élément supplémentaire famille non autorisée de la prime de sujétion à la place de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité. Il est à noter qu'en 2010 et 2011, les versements déclarés par les organisations au titre de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) ont été négligeables.

242. Sachant que des cas peuvent survenir où il ne sera pas possible, avant l'expiration du délai de six mois, de classer un lieu d'affectation dans la catégorie « famille non autorisée », il convient de maintenir l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée). Le secrétariat a proposé trois formules possibles de calcul de son montant pour examen par la Commission : conserver la méthode de calcul actuelle, établir un montant universel ou en définir le montant comme étant identique à celui de l'élément supplémentaire famille non autorisée de la prime de sujétion.

Examen de la question par la Commission

243. Le Réseau Ressources humaines a fait valoir qu'il importait de garder à l'esprit les considérations ayant motivé l'institution de ces deux indemnités, transitoires de par nature. L'administration aussi bien que le personnel s'étaient déclarés dans l'ensemble satisfaits du dispositif actuel, qui ne posait pas de problème et répondait aux besoins des organisations. Le Réseau approuvait la définition et l'objet de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité présentée dans le rapport du secrétariat, et faisait sienne la recommandation relative au versement d'un montant universel forfaitaire. Il s'est exprimé en faveur de l'option 1, tendant à faire passer le montant de l'indemnité de 200 dollars à 250 dollars. Il a également souscrit à l'option 1 concernant l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée), selon laquelle la méthode de calcul demeurerait inchangée.

244. Du fait de l'impossibilité de prévoir une situation entraînant le versement de l'indemnité – corroborée par les renseignements présentés dans le rapport du secrétariat – le Réseau a estimé qu'il ne fallait pas s'attacher à une démarche par trop spécifique. Les données relatives aux deux années écoulées faisaient apparaître qu'il n'existait aucun rapport entre le nombre d'évacuations, d'une part, et les coûts, le nombre de personnes évacuées ou la durée du repli, de l'autre. Les évacuations intervenaient parfois de manière totalement imprévisible et les organisations devaient ne pas perdre de vue les difficultés extrêmes qu'elles présentaient pour les fonctionnaires et leur famille. Il importait donc de faire preuve de flexibilité. Il importait aussi que l'indemnité puisse être d'une administration simple : le versement d'une somme forfaitaire devait donc être préféré à une autre solution. Le Réseau n'adhérait pas à l'idée de restreindre l'indemnité à l'élément logement de l'indemnité journalière de subsistance et n'était pas favorable à son calcul en fonction d'un lieu donné, car ceci en entraverait l'administration. Il suffisait d'actualiser les chiffres de sorte à mieux prendre en compte le coût de la vie en se fondant sur le montant de l'indemnité journalière de subsistance. En conclusion, le Réseau a rappelé que le montant de l'indemnité était abaissé de 25 % au bout de

30 jours et que les organisations s'efforçaient de rapatrier les familles dans leurs foyers ou de les ramener au lieu d'affectation dès que la situation le permettait.

245. Les représentants de la FICSA, du CCASIP et d'UNISERV ont, dans une déclaration commune, appelé l'attention sur le fait que les États Membres demandent de plus en plus aux fonctionnaires de servir dans des lieux d'affectation aux conditions plus difficiles et dangereuses. L'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité était indispensable si l'on voulait que les personnels s'acquittent de leurs tâches dans de bonnes conditions de sûreté et de sécurité. L'évacuation n'était pas, pour le fonctionnaire, un choix délibéré : elle dépendait de la possibilité de continuer à assurer les travaux de l'organisation. Elle se faisait dans des conditions de stress et exigeait du fonctionnaire l'abandon de tous ses biens afin de ne pas mettre en danger sa vie ou celle des siens. Les évacués et leur famille étaient en général logés provisoirement en fonction des conditions régnant dans le lieu de repli, et il n'était pas question pour eux de payer une chambre d'hôtel. Pour cette raison, la FICSA, le CCASIP et UNISERV souscrivaient à la définition proposée dans le rapport du secrétariat. En ce qui concerne les options relatives au calcul et au versement de l'indemnité, les représentants du personnel ont de nouveau demandé que son montant corresponde à l'intégralité de l'indemnité journalière de subsistance, normalement réduite après 60 jours (option 2). Ceci serait la solution la plus aisée à administrer, dans la mesure où il serait facile d'intégrer l'évacuation dans le système informatisé en place relatif aux voyages; les montants seraient calculés de manière transparente et ne donneraient lieu à aucune divergence d'interprétation.

246. Les représentants de la FICSA, du CCASIP et d'UNISERV ont par ailleurs demandé que l'on envisage la possibilité d'évacuations partielles, au cours desquelles le lieu d'affectation serait déclaré non autorisé pour les familles d'une nationalité donnée. Dans la mesure où l'évacuation ne dépendait pas de la volonté du fonctionnaire, ses frais de subsistance devraient être compensés. En ce qui concerne l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée), les représentants se sont déclarés en faveur de l'option 1, selon laquelle la méthode de calcul demeurerait inchangée. Le fait même que cette méthode aboutit à des montants qui varient en fonction des circonstances confirmait qu'il fallait adapter l'indemnité à des situations extrêmement diverses (coût de la vie et parité du pouvoir d'achat). Les familles qui recevaient cette indemnité n'étaient pas en mesure de prévoir un changement de situation et ne pouvaient donc prendre de décisions qui entraîneraient des engagements à long terme (logement permanent ou autres dispositions).

247. La Commission, avant d'entamer son examen de la question, a demandé un complément d'information concernant les évacuations et les circonstances dans lesquelles elles se déroulaient. Les organisations ont précisé que, dans la mesure où l'évacuation était provoquée par un bouleversement soudain des conditions de travail et de vie en un lieu donné, le fonctionnaire partait souvent sans pouvoir emporter ses effets personnels. Elles ont indiqué avoir mis en place des dispositifs pour aider le fonctionnaire au cas par cas (polices d'assurance des biens, comité de demandes d'indemnisation, etc.). Il a été noté que lorsqu'un fonctionnaire était évacué de son lieu d'affectation, il continuait de percevoir le traitement et les indemnités qui y sont applicables. S'agissant des organisations appliquant le régime

Opération spéciale⁴ au cours de la période de transition, l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité n'était pas versée en cas de repli vers le lieu d'affectation administratif du fonctionnaire, où il avait son foyer et où sa famille était installée. Cette indemnité, en effet, avait pour objet de compenser les dépenses encourues par le fonctionnaire tant que durait son déplacement.

248. La Commission a également été informée que les organisations s'attachaient à employer au mieux les fonctionnaires, certains étant envoyés dans des pays proches du lieu d'affectation, où ils pouvaient continuer d'accomplir leurs tâches. Il serait erroné de penser que les évacuations duraient toujours six mois. Il s'agissait là d'une période considérée comme étant maximale, et le retour à la normale intervenait la plupart du temps bien avant.

249. La Commission s'est enquis des critères d'admissibilité à l'indemnité, de la base retenue pour le calcul des frais de voyage, des modalités de sélection du lieu de repli et des conditions pratiques d'évacuation. Le représentant d'UNISERV a indiqué qu'actuellement il était demandé aux fonctionnaires évacués de servir dans la mission ou le lieu de repli. La situation des femmes et des enfants était particulièrement difficile, surtout lorsque les fonctionnaires étaient renvoyés à leur lieu d'affectation sans que leurs enfants soient autorisés à les suivre. Il importait de noter qu'aucun fonctionnaire ne se réjouissait à l'idée d'une évacuation, particulièrement lorsqu'il restait sur place sans sa famille, ou qu'à son retour, sa famille n'était pas autorisée à l'accompagner.

250. Le Réseau Ressources humaines a déclaré que, pour les organisations actives sur le terrain et pour le Département de la sûreté et de la sécurité, l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, telle qu'exposée dans le Manuel des politiques de sécurité et le système de gestion de la sécurité, était suffisamment claire. Sous la direction du Département de la sûreté et de la sécurité, les pratiques des organisations en matière d'évacuation étaient uniformisées. S'agissant des frais de voyage remboursables, ils étaient calculés en fonction du lieu de repli autorisé par le Département. Selon le cas, le fonctionnaire pouvait décider de se rendre soit dans le lieu de repli, soit dans le pays désigné pour le congé dans les foyers, soit dans un autre pays de son choix. Dans les deux derniers cas, le voyage pouvait être remboursé jusqu'à concurrence du coût du voyage vers le lieu de repli autorisé ou être traité comme un congé dans les foyers. Le Réseau a noté qu'il ne serait pas aisé de réglementer les voyages, dans la mesure où les conditions de voyage et les prestations y relatives variaient en fonction de la situation. Il serait difficile de prévoir les conditions d'une évacuation, puisque dans certains cas, on pourrait utiliser des avions de ligne alors que dans d'autres, il faudrait affréter un appareil. Dans tous les cas, la priorité était d'envoyer les personnels et leur famille dans un lieu de repli où leur sécurité serait assurée.

251. La Commission a fait observer que les dépenses engagées n'étaient pas du même ordre selon que les familles étaient ou non séparées à l'occasion d'une

⁴ Certaines organisations appliquent le régime Opération spéciale, qui prévoit que le fonctionnaire tenu de servir dans un lieu d'affectation où les familles ne sont pas autorisées est nommé dans un autre lieu, proche et plus sûr, qu'on appelle « lieu d'affectation administratif », et où existent des infrastructures (établissements d'enseignement, infrastructures sanitaires et de communication) lui permettant d'y établir son foyer. Comme indiqué à l'annexe XIII du rapport de la Commission pour 2010 (A/65/30), ce régime continuera de s'appliquer pendant la période de transition de cinq ans.

évacuation. Elle a noté que l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité était intégralement versée au fonctionnaire, mais qu'elle était ramenée à 50 % pour les personnes à sa charge répondant aux conditions requises; si le fonctionnaire n'était pas évacué, l'indemnité était versée dans son intégralité à la principale personne à charge.

252. La Commission étant dorénavant appelée à décider de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, elle a prié le secrétariat d'établir un rapport en bonne et due forme exposant notamment l'indemnité dans ses grandes lignes, sa définition, les conditions requises pour y prétendre selon qu'il s'agit du fonctionnaire ou des personnes à sa charge, ou encore le mode de calcul des frais de voyage, afin qu'elle puisse déterminer le montant de l'indemnité et des frais de voyage remboursables. Elle a fait sienne la définition proposée par le secrétariat et a estimé que ce dernier en avait exposé l'objet de manière appropriée. Elle l'a prié d'établir un rapport esquissant les dispositions relatives à cette indemnité, notamment s'agissant de son cadre, de son application et des conditions requises pour y prétendre.

253. Ayant passé en revue les éléments exposés ci-dessus qui touchent le fonctionnaire et sa famille, la Commission a examiné les différentes options concernant le calcul du montant de l'indemnité, en tenant compte de leurs incidences financières. Certains membres de la Commission ont estimé qu'il ne serait pas équitable de calculer ce montant en se fondant sur le montant moyen de l'indemnité journalière de subsistance, le coût de la vie variant d'un lieu d'affectation à l'autre. On a fait valoir qu'il serait possible, sur le plan administratif, de déterminer puis d'actualiser un montant forfaitaire pour chaque lieu de repli au lieu de retenir un montant universellement applicable.

254. Le représentant de la FICSA, rappelant que l'indemnité journalière de subsistance s'appliquait aux voyages ordinaires, s'est demandé pourquoi il ne serait pas possible de l'appliquer aux évacuations, plutôt que de retenir un montant universel. À ses yeux, cette méthode serait sans incidence sur les coûts puisque l'application de l'indemnité journalière de subsistance, dont le montant varie d'un lieu à l'autre, aurait les mêmes effets que l'application de la moyenne de ces montants au calcul du montant universel de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité. Le Réseau Ressources humaines a noté que, si l'on retenait l'option consistant à verser une indemnité journalière de subsistance, l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité n'aurait plus de raison d'être, et l'on reviendrait ainsi aux anciennes dispositions. Or, les organisations, soucieuses de rationaliser les indemnités relatives aux évacuations, avaient, en 2001, décidé de verser d'avance un montant forfaitaire unique plutôt que l'indemnité journalière de subsistance.

255. Le Réseau a fait savoir qu'il serait disposé à examiner la possibilité de revenir à l'ancien système, bien que le versement de l'indemnité journalière de subsistance soit beaucoup plus compliqué à administrer; de plus, cette approche risquait d'inciter les parties intéressées à désigner un lieu de repli au détriment d'un autre, ce qui compromettrait le bien-fondé de la décision, l'analyse des coûts primant alors la sécurité. Si l'on revenait au versement de l'indemnité journalière de subsistance, la Commission n'aurait plus besoin d'intervenir, ce dispositif étant en place; les frais de voyage en rapport avec une évacuation seraient traités comme des frais de voyage ordinaires. Certaines organisations ont réaffirmé leur attachement au

maintien d'un montant universel et exprimé leur réticence à revenir à des montants différents selon le lieu de repli. Si elles avaient décidé, en 2001, d'établir un montant universel, c'était justement pour éviter d'avoir à verser des montants différents selon que le fonctionnaire optait pour le transfert vers un lieu de repli, le retour dans le pays du congé dans les foyers ou l'installation dans un autre pays de son choix. Il s'agissait non seulement de simplifier l'administration de l'indemnité, mais encore de faire en sorte que chacun, par souci d'équité, perçoive le même montant où qu'il se trouve.

256. Des membres de la Commission ont estimé que la solution la plus objective consisterait à verser l'élément logement de l'indemnité journalière de subsistance pour toute la période où l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité se serait appliquée. Cela valait mieux que de verser un montant se fondant sur la moyenne de l'indemnité journalière de subsistance; en effet, les évacuations répondaient à des situations diverses et l'indemnité journalière de subsistance variait en fonction des lieux de repli. Ils ont aussi estimé que la durée du versement de l'indemnité devait être revue.

257. Les travaux de la Commission ont été facilités par la présence du Secrétaire général adjoint à la sûreté et à la sécurité, qui a participé aux débats sur ce point. Le Secrétaire général adjoint a indiqué ne pas avoir reçu de doléances du personnel concernant l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité. Toute évacuation créait des tensions, qui s'aggravaient lorsque seule la famille était envoyée dans un lieu de repli et que le fonctionnaire restait seul sur le lieu d'affectation. Dans une telle situation, il fallait que le dispositif retenu soit d'une application simple, ce qui était le cas lorsqu'il s'agissait de verser une somme forfaitaire de montant universel; cet arrangement ne posait pas de problème. Lorsque, avant l'évacuation, la situation était stressante et mettait la vie en danger, un certain degré de certitude, de prévisibilité et de simplicité était nécessaire. La plupart des organisations s'employaient à réduire la durée de la période où le fonctionnaire avait un statut d'évacué, notamment en tirant parti de ses compétences dans d'autres lieux d'affectation où il pouvait exécuter les tâches pour lesquelles il avait été recruté ou assumer des responsabilités du même ordre.

258. Le représentant du PNUD, rappelant l'évolution du montant universel de l'indemnité, a noté qu'il se chiffrait en 2001 à 160 dollars pour le fonctionnaire et 80 dollars pour les personnes à sa charge. Ces montants avaient été revus à la hausse en 2009, passant respectivement à 200 dollars et 100 dollars. Un montant inférieur ne serait pas acceptable.

259. Ayant examiné toutes les options proposées et pris l'avis du Réseau Ressources humaines et du Secrétaire général adjoint à la sûreté et à la sécurité, selon lesquels il fallait que l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité demeure le plus simple possible, la Commission a décidé de conserver la méthode actuelle, à savoir le versement d'un montant universellement applicable, lequel demeurerait inchangé. Le Réseau Ressources humaines a noté que les organisations auraient préféré que ce montant soit revu à la hausse et passe à 250 dollars, étant donné que l'indemnité journalière de subsistance avait augmenté; cependant, pour les organisations, l'objectif primordial demeurait le maintien d'un montant universel. La Commission a estimé que, étant donné la conjoncture financière, elle ne pouvait souscrire à une augmentation de 25 %.

260. La Commission s'est également penchée sur la durée de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité. Plusieurs membres ont estimé que la période maximale (six mois) était trop longue. Le montant de l'indemnité, qui se voyait réduit de 25 % après 30 jours, pourrait être encore abaissé et son versement pourrait cesser avant six mois. L'on a fait observer qu'il n'était dans l'intérêt de personne de maintenir un ordre d'évacuation en vigueur pendant six mois. Certes, il fallait prendre le temps de procéder à une analyse des conditions de sécurité avant de décider de la marche à suivre, mais les fonctionnaires ne devaient pas être maintenus dans un état d'incertitude au-delà de ce qui était strictement nécessaire. Il a été rappelé que le montant de la prime de danger était revu tous les trois mois et que l'on pouvait envisager de revoir également chaque trimestre la situation dans les lieux d'affectation visés par un ordre d'évacuation. Il a par ailleurs été proposé de verser l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité pendant 30 jours, à la suite de quoi le lieu d'affectation serait désigné comme étant non autorisé pour les familles, ce qui entraînerait le versement de l'élément supplémentaire de la prime de sujétion.

261. Le Secrétaire général adjoint à la sûreté et la sécurité a donné un avis autorisé sur la durée de la période de versement. Il a indiqué qu'après une évacuation, les experts de la sécurité avaient besoin d'un certain temps pour analyser la situation. Il arrivait parfois que celle-ci change rapidement et radicalement. Le Département de la sûreté et de la sécurité avait les moyens d'intervenir rapidement et de prêter immédiatement conseil. Toutefois, chaque cas étant unique, le Département souhaitait éviter d'être poussé à analyser hâtivement une situation donnée. Une fois prise la décision d'évacuer, le Département devait se donner le temps de se prononcer sur les restrictions quant à la présence des familles; son avis était ensuite pris en compte pour décider s'il fallait désigner le lieu comme n'étant pas autorisé pour les familles. Il convenait de ne pas oublier que la décision d'interdire hâtivement la présence des familles avait des conséquences sur le temps long et qu'elle entraînait une modification radicale des prestations; de plus, il importait de ne pas négliger l'impact de la dislocation de la famille. Le Secrétaire général adjoint a estimé qu'il fallait envisager la question de manière structurée. Notant que, trois mois après le début de l'évacuation, le Département était parfois en mesure de se prononcer sur l'évolution à venir de la situation, il a cependant insisté sur le fait qu'une décision ne pouvait être prise à la va-vite. En bref, à ses yeux, le Département pouvait, au bout de trois mois, être appelé à réexaminer la situation et donner son avis au Président de la Commission; au bout de six mois, il était possible de se prononcer définitivement sur la présence des familles au lieu d'affectation concerné.

262. Le Réseau Ressources humaines a mis en garde contre une révision à la baisse du montant de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, faisant valoir que, lorsqu'un fonctionnaire et/ou sa famille étaient évacués, ce n'était pas avec l'intention de demeurer sur le lieu de repli ni de louer un logement pour un temps prévisible. Le fonctionnaire était tenu de retourner sur son lieu d'affectation une fois l'ordre d'évacuation levé. Le Réseau a rappelé qu'au paragraphe 246 de son rapport annuel pour 2011 (A/66/30), la Commission avait décidé de désigner comme « lieu d'affectation famille non autorisée » les lieux d'affectation dans lesquels le Département de la sûreté et de la sécurité décidait, pour des raisons de sûreté et de sécurité, qu'aucune personne dûment reconnue à la charge des fonctionnaires considérés ne pouvait être présente durant une période d'au moins six mois.

263. La Commission a rappelé que la période de six mois dont il était question dans sa décision représentait une durée maximale. Elle a noté qu'il pouvait advenir que la décision de classer un lieu d'affectation dans la catégorie « famille non autorisée » puisse être prise avant ou après six mois. Elle a estimé que s'il arrivait que cette décision ne puisse être prise qu'au bout de six mois, une indemnité supplémentaire, telle que l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée), était inutile. Elle a rappelé que l'élément supplémentaire de la prime de sujétion avait justement été créé dans le but de permettre au fonctionnaire de subvenir aux besoins d'un deuxième foyer et qu'il pouvait donc s'appliquer si l'ordre d'évacuation des familles devait être prolongé. Le Réseau Ressources humaines a fait observer que les organisations administraient avec soin le dispositif d'évacuation, en surveillaient l'application et restaient en contact permanent à cet égard avec le Département de la sûreté et de la sécurité. Il a noté que la désignation d'un lieu d'affectation comme étant non autorisé pour les familles avait, outre un impact déstabilisant sur les familles, des incidences financières, et sa révocation également. Il était rare qu'un ordre d'évacuation soit reconduit au-delà de six mois, et le fonctionnaire regagnait donc son lieu d'affectation avant la fin de cette période; ceci était attesté par le très faible recours à l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) au cours des deux dernières années. Soit l'on réaffectait le fonctionnaire dans un autre lieu, soit on lui demandait de travailler à partir de son foyer.

264. La Commission a décidé que, s'il devenait nécessaire de faire jouer l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée), son montant devrait être le même que celui de l'élément supplémentaire de la prime de sujétion versé aux fonctionnaires en poste dans un lieu d'affectation où la présence des familles n'était pas autorisée. Elle serait plus facile à administrer sous la forme d'une somme forfaitaire que d'un montant variable, et les fonctionnaires se trouvant dans cette situation seraient alors traités de manière équitable; de plus, des gains d'efficacité seraient obtenus si l'on en réexaminait le montant avec la même périodicité que celui d'autres primes du même type, telles que la prime de mobilité et de sujétion. La Commission a donc décidé de revoir le montant de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité tous les trois ans.

Décisions de la Commission

265. La Commission a décidé :

a) D'approuver la définition et l'objet de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité comme suit : l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité a pour objet d'aider à couvrir les dépenses supplémentaires directes des fonctionnaires et personnes à leur charge qui sont évacués de leur lieu d'affectation officiel;

b) De fixer le montant de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité à 200 dollars par jour pour le fonctionnaire et à 100 dollars pour les personnes à charge, pendant 30 jours maximum, puis à 150 dollars et 75 dollars, respectivement, pour une période maximum de six mois, au terme de laquelle soit l'ordre d'évacuation est levé, soit le lieu d'affectation est déclaré « famille non autorisée », ainsi qu'un montant forfaitaire de 500 dollars pour le paiement des frais d'expédition d'effets personnels;

c) D'appliquer, lorsque l'ordre d'évacuation n'est pas levé au bout de six mois et que le lieu d'affectation n'est pas classé dans la catégorie « famille non

autorisée », une indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée), dont le montant est égal à l'élément supplémentaire de la prime de sujétion versé dans les lieux d'affectation où la présence des familles n'est pas autorisée;

d) De pouvoir déclarer un lieu d'affectation comme étant non autorisé pour les familles avant l'expiration de la période de six mois suivant l'évacuation, rappelant à cet effet la décision qu'elle a prise au paragraphe 246 de son rapport annuel pour 2011 (A/66/30). La Commission a décidé que la situation au lieu d'affectation concerné devait expressément être évaluée au bout de trois mois : le Secrétaire général adjoint à la sûreté et à la sécurité analyserait la situation à ce moment-là et ferait part de son avis au Président de la Commission. En principe, à l'issue de la période de six mois, le Président de la Commission, après avoir consulté le Secrétaire général adjoint à la sûreté et à la sécurité, déciderait de manière définitive si les familles pouvaient être autorisées à résider dans le lieu d'affectation;

e) D'examiner périodiquement l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité et l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée), cet examen ayant lieu tous les trois ans parallèlement à l'examen du montant de la prime de mobilité et de sujétion;

f) De prier le secrétariat d'établir un rapport exposant notamment les principes directeurs relatifs à l'indemnité, son cadre, son applicabilité, les conditions requises pour y prétendre et les procédures connexes y relatives, pour examen à sa soixante-dix-septième session.

Annexe I

Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2013-2014

1. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
 1. Barème des traitements de base minima et examen des taux de contribution du personnel servant à calculer les traitements de base bruts.
 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.
 3. Rapport sur l'étude de la répartition par sexe des effectifs des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.
 4. La diversité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies : étude des politiques de recrutement.
 5. Indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge.
 - a) Examen de la méthode;
 - b) Examen du montant.
 6. Suivi de l'application de la norme-cadre d'évaluation des emplois pour les postes d'administrateur (y compris l'échantillonnage aléatoire des emplois).
 7. Examen du régime de l'allocation-logement.
 8. Méthode retenue pour l'étude des équivalences de classes.
 9. Mobilité : étude comparée et pratiques optimales.
 10. Comité consultatif pour les questions d'ajustement :
 - a) Rapport du Comité sur les travaux de sa trente-cinquième session et ordre du jour de la trente-sixième session;
 - b) Rapport du Comité sur les travaux de sa trente-sixième session et ordre du jour de la trente-septième session.
2. Conditions d'emploi des agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté sur le plan local
 1. Méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux : ajustements des traitements dans les lieux d'affectation comptant moins de 30 agents, et suivi du bilan de la méthode II.
 2. Enquête sur les meilleures conditions d'emploi pratiquées dans les lieux d'affectation suivants :
 - a) Paris;
 - b) Montréal;

-
- c) Madrid.
 - 3. Suivi de l'application des normes d'évaluation des emplois d'agent des services généraux.
 - 3. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel
 - 1. Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun.
 - 2. Indemnité pour frais d'études :
 - a) Examen de la méthode;
 - b) Examen du montant.
 - 3. Rapport sur les questionnaires de départ.
 - 4. Âge du départ obligatoire à la retraite des fonctionnaires en poste
 - 5. Prime de mobilité et de sujétion : classement révisé des lieux d'affectation.
 - 6. Arrangements contractuels : examen de la mise en œuvre des trois types de contrats.
 - 4. Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège
 - 1. Méthode d'ajustement du montant de la prime de danger pour les deux catégories de personnel.
 - 2. Indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité : principes directeurs.
 - 5. Rapports et suivi de l'application des décisions
 - 1. Résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale se rapportant aux travaux de la Commission.
 - 2. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale, de l'Assemblée générale et des organes délibérants/directeurs des autres organisations appliquant le régime commun.
 - 3. Rapport du Groupe de travail sur le schéma directeur pour la gestion des ressources humaines de la Commission de la fonction publique internationale.

Annexe II

Liste révisée d'établissements d'enseignement représentatifs (primaire et secondaire)

Japon

Seisen International School

Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord

Felsted Preparatory School

Royal Russel School

Cranleigh School

Saint Margaret School

États-Unis d'Amérique

Washington International School

Thornton Donovan School

Sacred Heart School

Chili

San Cristóbal

Liban

American Community School

Canada

Lower Canada College

Annexe III

Proposition de révision des montants de l'indemnité pour frais d'études et des frais de pension

Tableau 1

Montant maximum des dépenses remboursables et de l'indemnité pour frais d'études

<i>Pays/zone monétaire</i>	<i>Monnaie</i>	<i>Augmentation (pourcentage)</i>	<i>Plafond des dépenses remboursables</i>	<i>Plafond de l'indemnité pour frais d'études</i>
Autriche	Euro	3,9	18 240	13 680
Allemagne	Euro	2,9	20 130	15 098
Belgique	Euro	3,6	16 014	12 011
Danemark	Couronne danoise	7,9	122 525	91 894
Espagne	Euro	3,0	17 153	12 864
France	Euro	4,7	11 497	8 623
Irlande	Euro	s.o.	17 045	12 784
Italie	Euro	3,7	21 601	16 201
Japon	Yen	s.o.	2 324 131	1 743 098
Pays-Bas	Euro	3,0	18 037	13 528
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	Livre sterling	3,7	25 864	19 398
Suède	Couronne suédoise	s.o.	157 950	118 462
Suisse	Franc suisse	3,2	32 932	24 699
Dollar des États-Unis aux États-Unis	Dollar des États-Unis	6,0	45 586	34 190
Dollar des États-Unis hors États-Unis	Dollar des États-Unis	3,7	21 428	16 071

Tableau 2

Montant maximum des frais de pension

<i>Pays/zone monétaire</i>	<i>Monnaie</i>	<i>Augmentation (pourcentage)</i>	<i>Plafond des dépenses remboursables</i>	<i>Plafond de l'indemnité pour frais d'études</i>
Allemagne	Euro	2,40	4 322	6 484
Autriche	Euro	2,82	3 882	5 824
Belgique	Euro	3,66	3 647	5 470
Danemark	Couronne danoise	3,11	28 089	42 134
Espagne	Euro	1,14	3 198	4 797
France	Euro	2,46	3 127	4 691
Irlande	Euro	1,13	3 147	4 721
Italie	Euro	2,43	3 223	4 836
Japon	Yen	0,30	609 526	914 290

<i>Pays/zone monétaire</i>	<i>Monnaie</i>	<i>Augmentation (pourcentage)</i>	<i>Plafond des dépenses remboursables</i>	<i>Plafond de l'indemnité pour frais d'études</i>
Pays-Bas	Euro	3,04	3 993	5 990
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	Livre sterling	3,54	3 821	5 731
Suède	Couronne suédoise	0,71	26 219	39 328
Suisse	Franc suisse	s.o.	5 540	8 310
Dollar des États-Unis aux États-Unis	Dollar des États-Unis	3,00	6 265	9 399
Dollar des États-Unis hors États-Unis	Dollar des États-Unis	2,06	3 823	5 735

Annexe IV

Normes de conduite de la fonction publique internationale

Introduction

1. L'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées incarnent les plus hautes aspirations des peuples du monde entier. Elles ont pour but de préserver les générations futures du fléau de la guerre et de permettre à chaque homme, à chaque femme et à chaque enfant de vivre dans la dignité et la liberté.
2. C'est à la fonction publique internationale qu'il incombe de traduire ces idéaux dans la réalité. Elle s'appuie sur les grandes traditions de l'administration publique qui se sont développées dans les États membres et qui valorisent la compétence, l'intégrité, l'impartialité, l'indépendance et la discrétion. Mais surtout, les fonctionnaires internationaux ont une vocation particulière : servir les idéaux de paix, de respect des droits fondamentaux, de progrès économique et social et de coopération internationale. Il incombe donc aux fonctionnaires internationaux de respecter les normes de conduite les plus élevées, car c'est en fin de compte la fonction publique internationale qui permettra aux organismes des Nations Unies d'édifier un monde juste et pacifique.

Principes directeurs

3. Les valeurs consacrées par les organismes des Nations Unies sont également celles qui doivent guider les fonctionnaires internationaux dans toutes leurs actions : droits fondamentaux de la personne humaine, justice sociale, dignité et valeur de la personne humaine, respect de l'égalité des droits des hommes et des femmes et de celle des droits des nations, grandes et petites.
4. Les fonctionnaires internationaux doivent partager la vision que leur organisation a de son rôle. C'est l'adhésion à cette vision qui assure l'intégrité et l'esprit international des fonctionnaires internationaux; elle garantit qu'ils placeront les intérêts de leur organisation au-dessus des leurs et utiliseront ses ressources de manière responsable.
5. L'impératif d'intégrité consacré dans la Charte des Nations Unies vaut pour tous les aspects de la conduite d'un fonctionnaire international et implique des qualités telles que l'honnêteté, la bonne foi, l'impartialité et l'incorruptibilité. Ces qualités sont aussi fondamentales que celles de compétence et d'efficacité, également inscrites dans la Charte.
6. La tolérance et la compréhension sont des valeurs humaines fondamentales. Elles sont essentielles pour les fonctionnaires internationaux qui doivent respecter toutes les personnes de la même manière, sans distinction d'aucune sorte. Ce respect favorise la création d'un climat et d'un environnement de travail propices à la prise en compte des besoins de tous. Dans un contexte pluriculturel, il exige une attitude dynamique et positive qui va bien au-delà de l'acceptation passive.
7. Par loyalisme international, il faut entendre non seulement le loyalisme à l'égard de l'organisation que l'on sert, mais aussi le loyalisme à l'égard de l'ensemble des organismes des Nations Unies; les fonctionnaires internationaux ont le devoir de comprendre ce loyalisme au sens large et de le manifester. Ils doivent

faire preuve d'un esprit de coopération et de compréhension à l'égard des fonctionnaires d'autres organismes des Nations Unies et cette exigence est, à l'évidence, particulièrement importante lorsque des agents employés par plusieurs organisations sont affectés dans le même pays ou la même région.

8. Pour préserver l'impartialité de la fonction publique internationale, il est indispensable que le fonctionnaire international reste indépendant de toute autorité extérieure à l'organisation qu'il sert et manifeste cette indépendance dans sa conduite. Conformément au serment prêté lors de son entrée en fonctions, il ne doit ni solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement ou personne ou autre autorité extérieure à l'organisation. On ne saurait trop insister sur le fait que le fonctionnaire international n'est en aucune façon le représentant d'un gouvernement ou d'une autre entité ou le défenseur de sa politique. Ce principe s'applique également au fonctionnaire international détaché par son gouvernement et à celui dont les services sont mis à la disposition de l'organisation par une autre entité. Le fonctionnaire international ne doit jamais oublier qu'en adhérant à la Charte et aux instruments correspondants de chaque organisation, les États membres et leurs représentants se sont engagés à respecter cette indépendance.

9. L'impartialité implique la tolérance et la réserve, en particulier à l'égard des convictions politiques ou religieuses des autres. Le droit du fonctionnaire international d'avoir des opinions personnelles demeure intact, mais il ne lui est pas permis, comme à un particulier, de « prendre parti » ou d'exprimer publiquement ses opinions sur des questions controversées, que ce soit à titre individuel ou en tant que membre d'un groupe, et ce quel que soit le support de communication utilisé. Cela peut signifier que, dans certains cas, il doit faire preuve de tact et de discrétion lorsqu'il exprime des opinions personnelles.

10. Le fonctionnaire international ne doit pas pour autant renoncer à ses opinions politiques ou abandonner son sentiment d'appartenance à son pays. En revanche, il doit en toutes circonstances adopter une large perspective internationale et s'attacher à comprendre comment fonctionne la communauté internationale tout entière.

11. L'indépendance de la fonction publique internationale n'est pas incompatible avec le fait que ce sont les États membres qui constituent à eux tous – parfois avec d'autres entités – l'organisation. En se comportant d'une manière qui favorise les bonnes relations avec les divers États membres et contribue à accroître la confiance dont jouissent les secrétariats des organisations, le fonctionnaire renforce les organisations et sert leurs intérêts.

12. Le fonctionnaire international qui a la charge d'un projet dans un pays ou dans une région peut avoir à se montrer particulièrement vigilant pour préserver son indépendance. Il peut parfois recevoir du pays hôte des instructions, mais celles-ci ne doivent pas compromettre son indépendance. Dès lors qu'il estime que de telles instructions risquent de compromettre son indépendance, il doit en référer à son supérieur hiérarchique.

13. Les fonctionnaires internationaux de tous niveaux sont responsables et comptables de tous les actes qu'ils accomplissent et de toutes les décisions et tous les engagements qu'ils prennent dans l'exercice de leurs fonctions.

14. L'esprit international procède de la compréhension des buts et objectifs des organismes des Nations Unies, tels qu'ils sont énoncés dans leurs instruments

juridiques, et de l'adhésion à ces buts et objectifs. Il implique le respect du droit d'autrui d'avoir des opinions et des pratiques culturelles différentes. Pour manifester cet esprit, le fonctionnaire international doit être prêt à collaborer sans préjugé avec des personnes de toutes nationalités, religions et cultures, s'astreindre constamment à considérer ce que des paroles ou des actes peuvent signifier pour d'autres et s'abstenir scrupuleusement de tout propos susceptible d'être interprété comme dénotant préjugés ou intolérance. Les méthodes de travail varient selon les cultures. Le fonctionnaire international ne doit pas être excessivement attaché aux attitudes et aux méthodes ou habitudes de travail en honneur dans son pays ou sa région d'origine.

15. Le droit de ne pas subir de discrimination est un droit fondamental de la personne humaine. Le fonctionnaire international est tenu de respecter la dignité et la valeur de tous, sans distinction d'aucune sorte, et de les traiter en égaux. Il doit s'abstenir rigoureusement de toute attitude fondée sur des stéréotypes. L'égalité des hommes et des femmes est un principe inscrit dans la Charte et les organisations doivent donc tout mettre en œuvre pour promouvoir la parité.

Relations de travail

16. Les cadres et supérieurs hiérarchiques exercent des fonctions de direction, et il leur incombe de faire en sorte que les relations de travail soient harmonieuses et fondées sur le respect mutuel; ils doivent être attentifs à toutes les idées et opinions et veiller à ce que le mérite soit dûment apprécié. Ils doivent soutenir leurs subordonnés, en particulier lorsqu'ils sont critiqués dans l'exercice de leurs fonctions. Ils doivent également les guider et les motiver et favoriser leur épanouissement.

17. Les cadres et supérieurs hiérarchiques étant censés donner l'exemple, ils ont l'obligation particulière d'observer eux-mêmes les normes de conduite les plus élevées. Il est inadmissible qu'ils sollicitent des faveurs, des cadeaux ou des prêts de leurs subordonnés; ils doivent agir impartialement, en se gardant du favoritisme ou de l'intimidation. En matière de recrutement ou de carrières, un fonctionnaire international ne doit pas chercher à influencer ses collègues pour des motifs personnels.

18. Les cadres et supérieurs hiérarchiques doivent communiquer efficacement et partager les informations pertinentes dont ils disposent avec leurs subordonnés. Ceux-ci ont quant à eux l'obligation de porter à la connaissance de leurs supérieurs tous les faits et informations utiles et de respecter et de défendre leurs décisions, quelque opinion qu'ils puissent en avoir.

19. Le fonctionnaire international doit suivre les instructions qui lui sont données quant à l'exercice de ses fonctions : s'il a lieu de penser qu'une instruction est incompatible avec les dispositions de la Charte ou de l'instrument constitutif de son organisation, avec des décisions d'organes directeurs ou avec des règles administratives, il doit d'abord en référer à son supérieur hiérarchique. S'il reste en désaccord avec celui-ci, le fonctionnaire peut demander des instructions écrites, qu'il peut contester par les voies officielles, à condition qu'il n'en résulte aucun retard d'exécution; il peut aussi consigner son point de vue dans un dossier officiel. Un fonctionnaire international ne doit pas suivre des instructions verbales ou écrites qui sont manifestement incompatibles avec ses fonctions officielles ou dont l'exécution compromettrait sa sécurité ou celle d'autres fonctionnaires.

20. Un fonctionnaire international a le devoir de signaler toute violation des règles et règlements de l'organisation à l'autorité compétente de son organisation, qui est elle-même tenue de prendre les mesures voulues, et de coopérer aux contrôles et enquêtes dûment autorisés. Le fonctionnaire international qui signale de bonne foi une telle violation, ou qui coopère à un contrôle ou une enquête, a le droit d'être protégé d'éventuelles représailles.

Harcèlement et abus de pouvoir

21. Le harcèlement sous toutes ses formes constitue une atteinte à la dignité de la personne humaine et les fonctionnaires internationaux sont tenus de s'en abstenir. Les fonctionnaires internationaux ont le droit de travailler à l'abri des harcèlements et des violences. Toutes les organisations doivent interdire le harcèlement sous toutes ses formes. Il leur appartient d'établir des règles et des directives qui définissent les notions de harcèlement et d'abus de pouvoir et indiquent comment les comportements inacceptables seront traités.

22. Les fonctionnaires internationaux ne doivent pas abuser de leur pouvoir ni user de leur pouvoir ou de leur position de façon insultante, humiliante, embarrassante ou intimidante.

Conflits d'intérêts

23. Il y a conflit d'intérêts lorsque les intérêts personnels d'un fonctionnaire international entrent en concurrence avec l'exercice de ses fonctions ou compromettent l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que lui impose sa qualité de fonctionnaire international. L'expression « conflit d'intérêts » désigne notamment les situations où un fonctionnaire international pourrait tirer indûment profit, directement ou indirectement, de son appartenance à l'organisation qu'il sert, ou permettre à un tiers de le faire. Un tel conflit peut découler des rapports personnels ou familiaux que le fonctionnaire entretient avec des tierces parties, des particuliers, des bénéficiaires ou des institutions extérieures au système des Nations Unies. Dès qu'il survient, un conflit ou conflit potentiel d'intérêts doit être signalé, puis traité et réglé au mieux des intérêts de l'organisation. Les questions qui donnent lieu à un tel conflit sont parfois très délicates et doivent être traitées avec doigté.

Divulgence d'informations

24. Un fonctionnaire international doit éviter d'aider des tiers dans leurs relations avec son organisation lorsque le faire pourrait constituer ou être perçu comme constituer un traitement préférentiel. Cette règle est particulièrement importante pour un fonctionnaire qui s'occupe de la passation de marchés ou négocie des recrutements. Dans le but de prévenir les conflits d'intérêts, une organisation peut édicter des règles, en conformité avec sa politique, imposant aux fonctionnaires, selon leur niveau hiérarchique ou les fonctions qu'ils exercent, de déclarer certains éléments de leur situation financière. Les organisations doivent veiller à ce que les informations figurant dans ces déclarations restent confidentielles et ne les utiliser qu'aux fins préalablement définies ou à des fins convenues avec le fonctionnaire concerné. Le fonctionnaire international doit également signaler tout conflit d'intérêts susceptible de surgir dans l'exercice de ses fonctions et solliciter des conseils quant à la marche à suivre pour atténuer ce risque ou y parer. Le

fonctionnaire international doit s'acquitter de ses fonctions et gérer ses affaires personnelles de façon que la confiance du public dans son intégrité et dans celle de l'organisation qu'il sert soit préservée et renforcée.

Utilisation des ressources des organisations du système des Nations Unies

25. Le fonctionnaire international doit veiller à la bonne utilisation des ressources des organismes des Nations Unies, celles-ci devant être utilisées aux fins de l'exécution de leur mandat et au mieux de leurs intérêts; il doit utiliser les biens, le matériel, les autres ressources de leur organisation et les informations dont elle dispose à des fins autorisées et en exerçant un degré de prudence raisonnable. Selon sa politique en la matière, une organisation peut autoriser ses fonctionnaires à faire usage à titre personnel, dans certaines limites, de ressources telles que ces équipements électroniques ou de communications.

Restrictions applicables aux activités exercées après la cessation de service

26. Lorsqu'ils cessent d'être au service du système des Nations Unies, les fonctionnaires internationaux doivent se garder de tirer indûment parti des fonctions ou de la position qui étaient auparavant les leurs, notamment en utilisant ou divulguant sans autorisation des informations exclusives ou confidentielles; les fonctionnaires internationaux, en particulier les agents des services d'achats et les fonctionnaires chargés des demandes de biens et services, ne doivent pas non plus tenter d'influencer indûment les organisations dans leur prise de décisions, pour les besoins ou sur les instances d'un tiers et afin de se procurer un emploi auprès de celui-ci.

Rôle des secrétariats (siège et lieux d'affectation hors siège)

27. La principale fonction de tous les secrétariats est de faciliter les travaux des organes délibérants et d'exécuter leurs décisions. Les chefs de secrétariat dirigent et surveillent les travaux des secrétariats. En conséquence, lorsqu'il soumet des propositions ou défend des positions devant un organe délibérant, un fonctionnaire agit en tant que représentant de son chef de secrétariat, et non en son nom propre ou au nom d'une unité administrative.

28. Lorsqu'il fournit des services à un organe délibérant ou représentatif, le fonctionnaire international ne doit servir que les intérêts de l'organisation, et non pas ceux d'un individu ou d'une unité administrative. Il serait inacceptable qu'un fonctionnaire international, sans l'autorisation du chef de secrétariat, prépare à l'intention du représentant d'un gouvernement ou d'un autre représentant officiel des discours, des arguments ou des propositions au sujet de questions à l'examen. En revanche, il peut légitimement fournir des informations factuelles, des avis techniques ou une assistance aux fins de tâches telles que l'élaboration de projets de résolution.

29. Il est inadmissible qu'un fonctionnaire international exerce des pressions sur des représentants d'un gouvernement ou des membres d'un organe délibérant ou sollicite leur concours en vue d'obtenir de l'avancement pour lui-même ou un collègue ou pour empêcher ou faire rapporter une décision qui lui est défavorable. En adhérant à la Charte et aux instruments constitutifs des organisations du système

des Nations Unies, les gouvernements se sont engagés à préserver l'indépendance de la fonction publique internationale; il est donc entendu que les représentants des gouvernements et les membres des organes délibérants n'accéderont pas à de telles demandes et s'abstiendront d'intervenir dans des questions de ce genre. C'est par les voies administratives que le fonctionnaire international doit régler ces questions; il incombe à chaque organisation de mettre en place le dispositif nécessaire.

Relations entre le personnel et l'administration

30. Il est essentiel et conforme aux intérêts de l'organisation qu'existe un climat propice à des relations constructives entre le personnel et l'administration. Les relations entre l'administration et le personnel doivent être guidées par le principe du respect mutuel. Les représentants élus du personnel ont un rôle cardinal à jouer dans l'examen des conditions d'emploi et de travail et de toutes les questions relatives au bien-être du personnel. La liberté d'association est un droit fondamental de la personne humaine et les fonctionnaires internationaux ont le droit de constituer des associations, syndicats et autres groupements et d'y adhérer pour pouvoir défendre leurs intérêts. Il est indispensable d'entretenir un dialogue permanent entre le personnel et l'administration et il appartient aux organisations de faciliter ce dialogue.

31. Les représentants élus du personnel jouissent de droits qui découlent de cette qualité, y compris la possibilité de prendre la parole devant les organes délibérants de l'organisation. Ils doivent exercer ces droits d'une manière qui soit compatible avec la Charte des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme et les pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme et qui ne compromette pas l'indépendance et l'intégrité de la fonction publique internationale. Lorsqu'ils se prévalent de la large liberté d'expression dont ils bénéficient, les représentants du personnel doivent avoir le sens de leurs responsabilités et s'abstenir de toute critique induite de l'organisation.

32. Les représentants du personnel doivent être protégés de toute mesure discriminatoire ou préjudiciable qui leur serait appliquée en raison de leur qualité de représentants ou des activités qu'ils mènent en cette qualité, tant pendant la durée de leur mandat qu'après l'expiration de celui-ci. Les organisations doivent se garder de toute ingérence dans l'administration des syndicats ou associations de fonctionnaires.

Relations avec les États membres et avec les organes délibérants

33. Il va de soi que le fonctionnaire international a le devoir d'entretenir les meilleures relations possibles avec les gouvernements et de se garder de tout acte qui nuirait à ces relations; il doit toutefois impérativement s'abstenir de toute ingérence dans la politique ou les affaires des gouvernements. Il est inadmissible que des fonctionnaires internationaux, individuellement ou collectivement, critiquent ou tentent de discréditer un gouvernement. Il est entendu cependant qu'un fonctionnaire international peut s'exprimer librement pour défendre la politique de l'organisation qu'il sert. Toute activité tendant, directement ou indirectement, à affaiblir ou renverser un gouvernement constitue une faute grave.

34. Le fonctionnaire international n'est pas le représentant de son pays et il n'est pas autorisé à agir en qualité d'agent de liaison entre les organisations du système des Nations Unies et le gouvernement de son pays. Le chef de secrétariat peut,

toutefois, demander à un fonctionnaire d'assumer cette fonction, rôle exceptionnel pour lequel loyalisme international et intégrité sont essentiels. Pour leur part, les gouvernements et les organisations ne doivent pas placer un fonctionnaire dans une situation telle que son loyalisme international puisse entrer en conflit avec son loyalisme à l'égard de son pays.

Relations avec le public

35. Pour pouvoir fonctionner de manière efficace, une organisation du système des Nations Unies doit avoir le soutien de l'opinion publique. Aussi le fonctionnaire international a-t-il en permanence la responsabilité de faire mieux comprendre les objectifs et les activités de l'organisation qui l'emploie. Cela suppose de sa part qu'il soit bien informé des réalisations de l'organisation qu'il sert et de se familiariser avec les activités de l'ensemble du système des Nations Unies.

36. Le fonctionnaire risque de temps à autre de faire l'objet de critiques émanant de sources extérieures à l'organisation qu'il sert; assumant les responsabilités qui lui incombent en sa qualité de fonctionnaire international, il doit répondre avec tact et modération. L'organisation qui l'emploie est tenue de le défendre contre toute critique visant les actes qu'il accomplit dans l'exercice de ses fonctions.

37. Un fonctionnaire international s'abstient d'émettre en public des griefs personnels ou de critiquer publiquement l'organisation qui l'emploie; il doit en toutes circonstances s'attacher à donner une image positive de la fonction publique internationale, conformément à son serment de loyauté.

Relations avec les médias

38. L'ouverture et la transparence dans les relations avec les médias sont des moyens efficaces de communiquer le message des organisations. Celles-ci devraient élaborer des directives et des procédures en ce sens fondées sur les principes généraux ci-après : les fonctionnaires internationaux doivent se considérer comme les porte-parole de leur organisation et s'abstenir de formuler des remarques ou des opinions d'ordre personnel; ils ne doivent en aucun cas utiliser les médias pour servir leurs propres intérêts, émettre des griefs personnels, divulguer des informations confidentielles ou essayer d'influencer des décisions de principe que l'organisation doit prendre.

Utilisation et protection de l'information

39. La divulgation d'informations confidentielles pouvant gravement compromettre l'efficacité et la crédibilité d'une organisation, le fonctionnaire international doit faire preuve de discrétion au sujet de toutes les questions officielles. Il doit s'abstenir de divulguer des informations confidentielles sans autorisation. Il ne doit pas non plus utiliser à ses propres fins des renseignements qui n'ont pas été rendus publics et dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions. La cessation de service ne le dégage pas de ces obligations. Les organisations doivent tenir à jour des directives régissant l'utilisation et la protection des informations confidentielles et les adapter en fonction de l'évolution des communications et des autres nouvelles technologies. Il est entendu que ces dispositions n'affectent en rien les pratiques établies régissant les échanges d'informations entre les secrétariats des organisations et les États membres, qui

garantissent la plus large participation de ceux-ci à la vie et aux activités de chaque organisation.

Respect de la diversité des cultures et des coutumes

40. Le monde abrite une multitude de peuples, de langues, de cultures, de coutumes et de traditions différents. Il est primordial qu'un fonctionnaire international respecte sincèrement cette diversité. Il doit s'abstenir de tout comportement qui serait inacceptable dans le contexte culturel où il se trouve. Toutefois, si une tradition va directement à l'encontre d'un instrument relatif aux droits de l'homme adopté par le système des Nations Unies, le fonctionnaire doit être guidé par cet instrument. Il doit éviter de faire preuve d'ostentation dans son train de vie et d'afficher une trop haute opinion de sa personne.

Sécurité et protection

41. Un chef de secrétariat décide de l'affectation des fonctionnaires en fonction des exigences du service, mais il incombe aux organisations de veiller, sans discrimination aucune, à ce que la santé, le bien-être, la sécurité et la vie de leurs fonctionnaires ne soient pas indûment mis en danger. Les organisations doivent prendre des mesures pour assurer la sécurité de leurs fonctionnaires et celle des membres de leur famille. Pour leur part, les fonctionnaires internationaux sont tenus de se conformer à toutes les instructions visant à protéger leur sécurité.

Conduite privée

42. La vie privée d'un fonctionnaire international ne regarde que lui, et l'organisation qui l'emploie ne doit pas s'y immiscer. Le comportement d'un fonctionnaire international peut néanmoins avoir un retentissement sur l'image de l'organisation qu'il sert. Le fonctionnaire ne doit donc pas perdre de vue que la manière dont il se conduit et les activités qu'il mène en dehors de son lieu de travail, même si elles sont sans rapport avec l'exercice de ses fonctions, peuvent nuire au prestige et aux intérêts de l'organisation. Il peut en aller de même de la conduite des personnes vivant sous son toit; il appartient donc au fonctionnaire international de veiller à ce qu'elles en soient parfaitement conscientes.

43. Les privilèges et immunités dont jouissent les fonctionnaires internationaux leur sont conférés dans le seul intérêt des organisations. Ils ne sauraient dispenser un fonctionnaire de respecter la législation locale et de s'acquitter de ses obligations juridiques ou financières privées. Il convient de se rappeler que seul un chef de secrétariat est habilité à lever l'immunité accordée à un fonctionnaire ou à en déterminer la portée.

44. Les infractions à la législation locale peuvent aller des délits mineurs aux actes criminels, et les organisations en apprécient la gravité en fonction de la nature et des circonstances de chaque affaire. Une condamnation par un tribunal national est, non pas toujours mais généralement, considérée comme la preuve convaincante qu'un fonctionnaire international a commis l'acte pour lequel il était poursuivi; les actes qui sont généralement des infractions du droit pénal interne sont normalement aussi considérés comme des violations des normes de conduite de la fonction publique internationale.

Emploi et activités à l'extérieur de l'organisation

45. Le devoir premier d'un fonctionnaire international est de consacrer son énergie à servir son organisation. Il ne doit donc pas exercer à l'extérieur de cette organisation, sans autorisation préalable, une activité, rémunérée ou non, qui l'empêcherait de s'acquitter de cette obligation, serait incompatible avec sa qualité de fonctionnaire international ou serait contraire aux intérêts de l'organisation. Toute question à ce sujet doit être adressée au chef de secrétariat.

46. Sous réserve de ce qui précède, les activités extérieures peuvent, bien entendu, être profitables tant aux fonctionnaires qu'aux organisations. Celles-ci devraient permettre, encourager et faciliter la participation des fonctionnaires internationaux à des activités professionnelles qui favorisent les contacts avec des organismes privés et publics et contribuent ainsi à entretenir et à renforcer les compétences professionnelles et techniques des intéressés.

47. Un fonctionnaire international en congé, avec ou sans traitement, doit se rappeler qu'il demeure au service de son organisation et astreint à ses règles. Il ne peut par conséquent accepter un emploi, rémunéré ou non, pendant sa période de congé sans y avoir été dûment autorisé.

48. Étant donné l'indépendance et l'impartialité auxquelles il est tenu, un fonctionnaire international, tout en conservant son droit de vote, doit s'abstenir de toute activité politique, notamment de se présenter à des élections ou d'exercer des fonctions politiques au niveau local ou national. Cela ne l'empêche pas, toutefois, de participer à des activités locales d'intérêt collectif ou à caractère civique, à condition que ces activités soient compatibles avec le serment prêté par les fonctionnaires des Nations Unies. Un fonctionnaire international doit faire preuve de discrétion dans le soutien qu'il apporte à un parti politique ou à une campagne électorale, et il ne doit ni accepter ou solliciter des fonds, ni écrire des articles ou faire des discours ou des déclarations à la presse. Il doit faire preuve de discernement en la matière et, en cas de doute, prendre l'avis de son chef de secrétariat.

49. L'inscription à un parti politique n'ayant pas la même portée dans tous les pays, il est difficile de formuler des normes applicables dans tous les cas. En règle générale, un fonctionnaire international peut être membre d'un parti politique, à condition que les opinions défendues par celui-ci et les obligations imposées à ses membres soient compatibles avec le serment prêté par les fonctionnaires des Nations Unies.

Cadeaux, distinctions honorifiques et rémunérations offerts à l'extérieur de l'organisation

50. Afin de tenir la fonction publique internationale à l'abri de toute apparence d'irrégularité, un fonctionnaire international ne doit accepter d'une source extérieure à l'organisation qui l'emploie, sans l'autorisation de son chef de secrétariat, aucune distinction honorifique, aucune décoration, aucun cadeau, aucune rémunération, aucune faveur ni aucun avantage matériel dont la valeur ne soit pas négligeable; il est entendu que cette règle vaut pour ce qui peut être offert par n'importe quelle entité, notamment par un gouvernement ou une entreprise.

51. Un fonctionnaire international ne doit pas accepter de rémunération complémentaire ni aucune autre forme de subvention de la part d'un gouvernement

ou de toute autre entité, avant, durant ou après son emploi dans une organisation du système des Nations Unies si les sommes perçues ont un rapport avec ledit emploi. Parallèlement, il est entendu que les gouvernements et autres entités devraient s'abstenir d'effectuer ou d'offrir de tels paiements, vu que ceux-ci sont contraires à l'esprit de la Charte des Nations Unies et des instruments constitutifs des organisations du système des Nations Unies.

Conclusion

52. L'observation des normes de conduite de la fonction publique internationale implique le concours sans réserve de toutes les parties concernées. Il faut que les fonctionnaires internationaux adhèrent fermement aux valeurs, aux principes et aux normes énoncés ici. Il est attendu d'eux qu'ils s'emploient activement à les défendre. Ils doivent se sentir tenus de contribuer à la réalisation des grands idéaux auxquels ils ont souscrit en entrant au service du système des Nations Unies. Les organisations se doivent d'appliquer ces normes en les incorporant à leurs principes fondamentaux et à leurs règlements et autres éléments de leur droit administratif. Les États membres, pour leur part, dès lors qu'ils ont adhéré à la Charte et aux autres instruments constitutifs, sont censés préserver l'indépendance et l'impartialité de la fonction publique internationale.

53. Pour que les présentes normes soient effectivement appliquées, il est indispensable qu'elles soient largement diffusées et que des mesures soient prises et des dispositifs mis sur pied pour faire en sorte que leur portée et leur importance soient comprises par tous les fonctionnaires internationaux, tous les États membres et tous les organismes des Nations Unies.

54. C'est grâce au respect de ces normes que la fonction publique internationale pourra continuer de remplir efficacement sa mission et de répondre aux aspirations des peuples du monde entier.

Annexe V

Barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur : montants annuels bruts et montants annuels nets après déduction des contributions du personnel

(En dollars des États-Unis)

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2013

Classe		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
SGA	(brut)	189 599														
	(net F)	146 219														
	(net C)	131 590														
SSG	(brut)	172 301														
	(net F)	134 111														
	(net C)	121 443														
D-2	(brut)	141 412	144 411	147 412	150 430	153 559	156 687									
	(net F)	112 231	114 420	116 611	118 801	120 991	123 181									
	(net C)	103 105	104 953	106 794	108 630	110 461	112 282									
D-1	(brut)	129 216	131 851	134 479	137 115	139 751	142 382	145 019	147 651	150 296						
	(net F)	103 328	105 251	107 170	109 094	111 018	112 939	114 864	116 785	118 707						
	(net C)	95 508	97 178	98 846	100 508	102 169	103 826	105 475	107 124	108 768						
P-5	(brut)	106 860	109 100	111 342	113 581	115 823	118 062	120 305	122 545	124 786	127 027	129 268	131 508	133 751		
	(net F)	87 008	88 643	90 280	91 914	93 551	95 185	96 823	98 458	100 094	101 730	103 366	105 001	106 638		
	(net C)	80 831	82 285	83 733	85 181	86 628	88 069	89 509	90 947	92 383	93 815	95 246	96 672	98 099		
P-4	(brut)	88 043	90 042	92 039	94 037	96 037	98 032	100 034	102 196	104 359	106 519	108 685	110 844	113 007	115 171	117 333
	(net F)	72 554	74 133	75 711	77 289	78 869	80 445	82 025	83 603	85 182	86 759	88 340	89 916	91 495	93 075	94 653
	(net C)	67 564	69 001	70 438	71 870	73 303	74 735	76 165	77 593	79 019	80 445	81 868	83 291	84 714	86 133	87 552
P-3	(brut)	72 358	74 208	76 058	77 905	79 757	81 605	83 453	85 305	87 154	89 004	90 856	92 701	94 554	96 403	98 251
	(net F)	60 163	61 624	63 086	64 545	66 008	67 468	68 928	70 391	71 852	73 313	74 776	76 234	77 698	79 158	80 618
	(net C)	56 158	57 502	58 848	60 190	61 536	62 878	64 220	65 567	66 908	68 252	69 591	70 932	72 269	73 609	74 949
P-2	(brut)	59 343	60 997	62 651	64 306	65 961	67 614	69 270	70 922	72 576	74 233	75 885	77 541			
	(net F)	49 881	51 188	52 494	53 802	55 109	56 415	57 723	59 028	60 335	61 644	62 949	64 257			
	(net C)	46 786	47 972	49 155	50 339	51 523	52 708	53 912	55 112	56 319	57 521	58 720	59 926			
P-1	(brut)	46 454	47 935	49 407	50 957	52 543	54 133	55 724	57 316	58 901	60 492					
	(net F)	39 486	40 745	41 996	43 256	44 509	45 765	47 022	48 280	49 532	50 789					
	(net C)	37 247	38 405	39 563	40 720	41 877	43 034	44 191	45 334	46 472	47 610					

Annexe VI

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 2012)

Classe	Rémunération nette (dollars É.-U.)		Rapport Nations Unies/États-Unis après ajustement au titre de l'écart de coût de la vie ^c	Coefficients de pondération pour le calcul du rapport global ^d
	Nations Unies ^{a, b}	États-Unis		
P-1	75 262	52 183	129,2	0,2
P-2	92 901	66 210	125,7	7,6
P-3	114 202	85 599	119,5	27,2
P-4	136 351	104 704	116,7	33,3
P-5	159 021	123 153	115,7	22,5
D-1	180 751	142 934	113,4	6,9
D-2	195 307	152 536	114,7	2,3
Rapport moyen pondéré global corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie			117,7	

^a Traitement moyen net des fonctionnaires des Nations Unies (ayant des charges de famille) par classe : sept mois avec un coefficient d'ajustement de 65,5 % et cinq mois avec un coefficient d'ajustement de 68 % (sur la base du barème des traitements en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012).

^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 2011.

^c Un écart de 111,6 (écart actualisé entre New York et Washington) a été pris en compte lors du calcul.

^d 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 2011.

Annexe VII

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

1. Questions méthodologiques concernant la prochaine campagne d'enquête sur le coût de la vie :
 - a) Examen du mode de détermination du coefficient de pondération des dépenses non locales aux fins du calcul de l'indice d'ajustement pour tous les lieux d'affectation;
 - b) Examen de la répartition des dépenses des ménages, y compris celles afférentes aux achats sur Internet, entre dépenses locales et non locales;
 - c) Procédures à suivre pour garantir la qualité des données recueillies au moyen des enquêtes sur les dépenses des fonctionnaires;
 - d) Examen des raisons justifiant la prise en compte de l'élément cotisations à la Caisse des pensions parmi les éléments entrant dans le calcul de l'indice d'ajustement;
 - e) Rapport faisant le point sur la possibilité de prendre en compte des régions géographiques en dehors de Genève afin de déterminer le classement de celle-ci aux fins des ajustements.
2. Révision de la liste des pays, et des coefficients de pondération qui leur sont applicables, à prendre en compte dans le calcul de l'indice des dépenses non locales sur la base des résultats d'une enquête portant sur cette catégorie de dépenses.
3. Questions diverses.

Annexe VIII

Aperçu des politiques des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de mobilité

A. Politique relative à la mobilité par type et taille d'organisation

1. Ainsi qu'il ressort du tableau 1, certaines organisations ont mis en place des régimes de mobilité du personnel il y a longtemps déjà, tandis que d'autres n'ont pas encore élaboré de véritable politique écrite en la matière. Cette différence s'explique par le fait que les exigences en matière de mobilité varient considérablement entre les organisations en fonction du mandat de chacune et de la nature de ses programmes et activités. De fait, les organisations peuvent être classées dans quatre grandes catégories :

a) L'ONU, dont le Siège se trouve à New York mais qui a une forte présence à Addis-Abeba, Bangkok, Beyrouth, Genève, Nairobi, Santiago et Vienne et des bureaux dans le monde entier; l'Organisation mène actuellement 15 opérations de maintien de la paix sur quatre continents. Environ 40 % du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies travaille à l'ONU;

b) Les fonds et programmes des Nations Unies, qui travaillent surtout sur le terrain : le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le Programme alimentaire mondial (PAM), l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) et le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA);

c) Les institutions spécialisées qui ont un certain nombre de bureaux extérieurs : l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), le Fonds international de développement agricole (FIDA), le Bureau international du Travail (BIT), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) et l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI);

d) Les organisations de taille plus modeste, dont les activités sont plus concentrées et qui n'ont pas de bureaux extérieurs permanents ou n'en ont qu'un petit nombre : l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), le Centre du commerce international (CCI), l'Organisation météorologique mondiale (OMM), l'Organisation maritime internationale (OMI), l'Union internationale des télécommunications (UIT), l'Union postale universelle (UPU), l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) et l'Organisation mondiale du tourisme (OMT).

Tableau 1
Existence ou non d'une politique de mobilité, par organisation

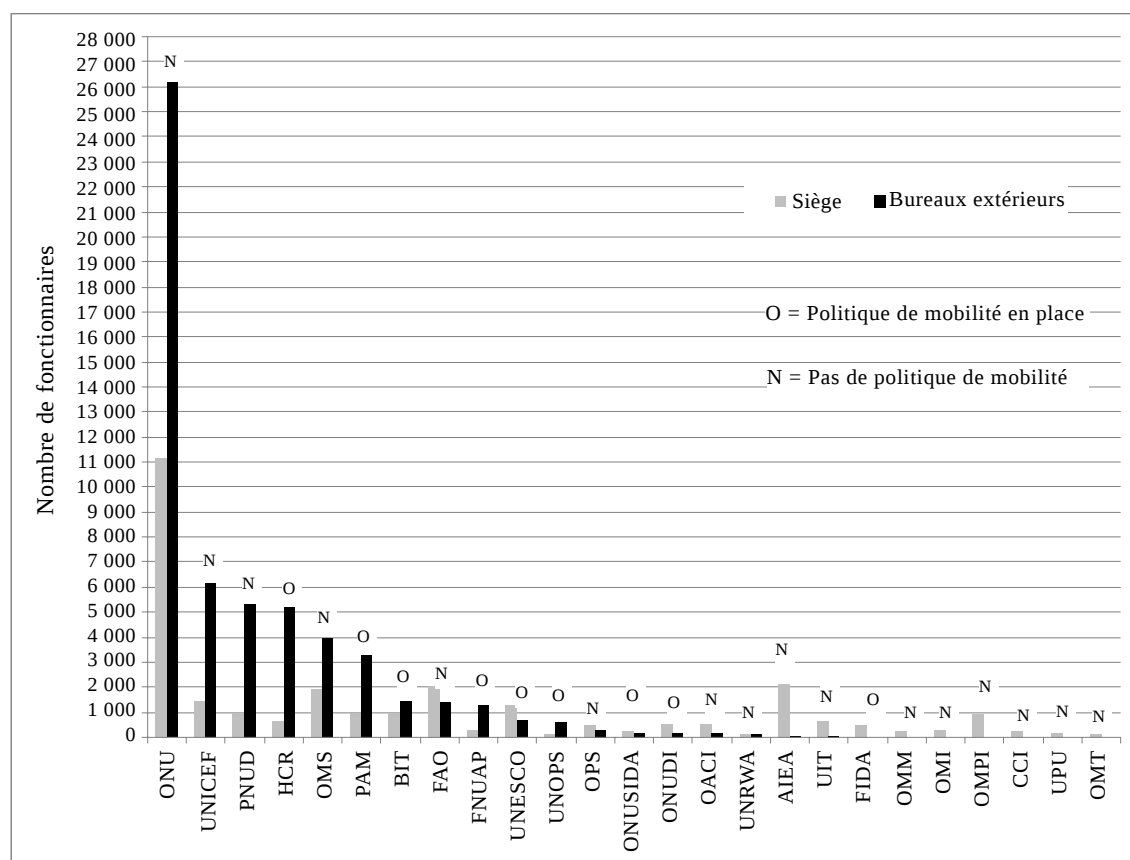
<i>Organisation</i>	<i>Bureaux sur le terrain (oui/non)</i>	<i>Politique de mobilité formelle/écrite (oui/non)</i>	<i>Catégorie (selon la nature, le mandat et la taille de l'organisation)</i>
ONU	Oui	Non	ONU, la plus grande des organisations appliquant le régime commun
FNUAP	Oui	Oui	Fonds et programmes des Nations Unies
HCR	Oui	Oui	
ONUSIDA	Oui	Oui	
PAM	Oui	Oui	
PNUD	Oui	Non*	
UNICEF	Oui	Non*	
UNOPS	Oui	Oui	
UNRWA	Oui	Non	
BIT	Oui	Oui	Institutions spécialisées avec des bureaux extérieurs
FAO	Oui	Non	
FIDA	Oui	Oui	
OMS	Oui	Non	
ONUDI	Oui	Oui	
OPS	Oui	Non	
UNESCO	Oui	Oui	
AIEA	Non	Non	Organisations de taille plus modeste sans bureaux extérieurs
CCI	Non	Non	
OACI	Non	Non	
OMI	Non	Non	
OMM	Non	Non	
OMPI	Non	Non	
OMT	Non	Non	
UIT	Non	(Aucune donnée fournie)	
UPU	Non	Non	

* Le PNUD et l'UNICEF ont une culture de mobilité et une politique non écrite, mais ne sont pas dotés d'une politique écrite. Le PNUD élabore une telle politique formelle à l'heure actuelle.

2. Les figures I et II indiquent s'il existe ou non une politique de mobilité et le nombre de fonctionnaires titulaires d'un engagement d'un an ou plus au siège et sur le terrain. L'ONU dispose d'effectifs largement supérieurs à ceux des autres organisations, tant sur le terrain qu'au Siège¹. L'UNICEF, le PNUD, le HCR, l'OMS, le PAM, le BIT, la FAO et le FNUAP ont aussi une plus grande présence sur le terrain que les autres organisations.

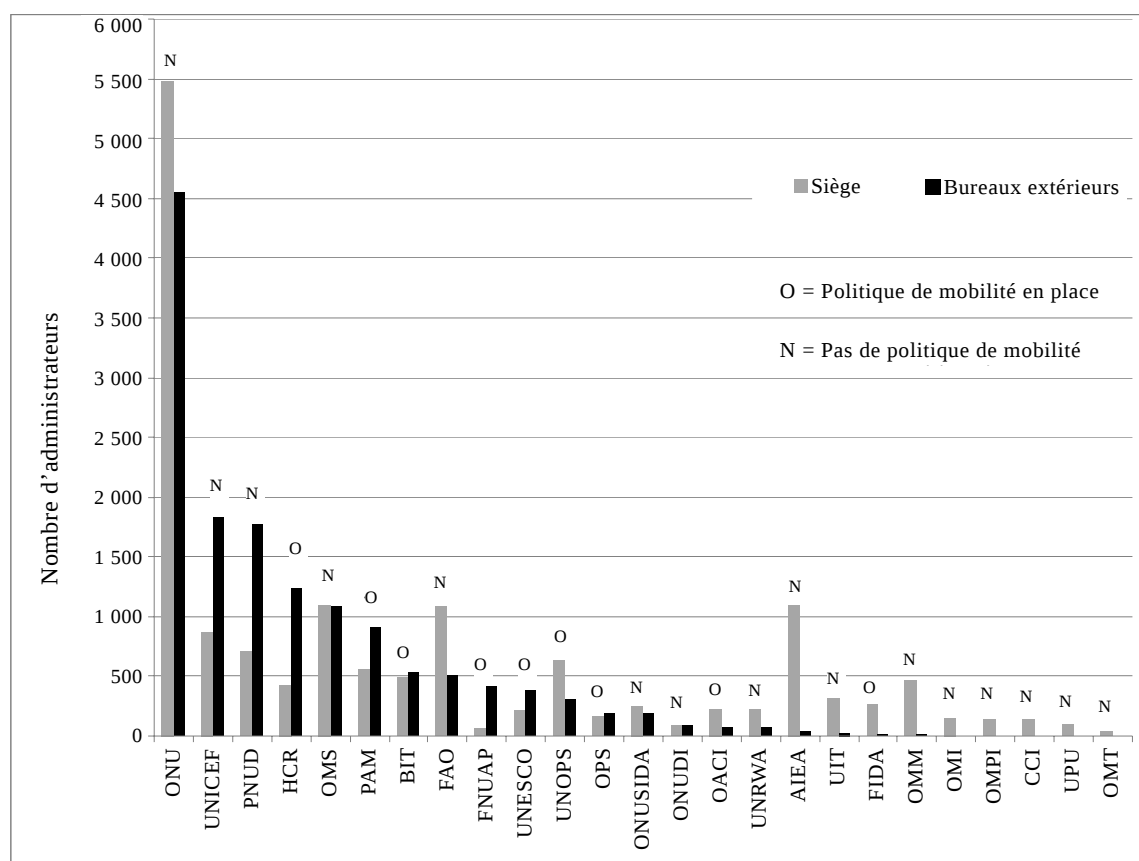
Figure I

Taille des organisations, en nombre de fonctionnaires au siège et sur le terrain



¹ D'après les chiffres contenus dans la base de données statistiques relatives au personnel du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination (état au 31 décembre 2010).

Figure II
Taille des organisations, en nombre d'administrateurs au siège
et sur le terrain



3. Le tableau 2 contient des statistiques sur les mouvements de personnel au sein des organisations appliquant le régime commun, établies sur la base de données recueillies par le Corps commun d'inspection pour l'année 2009 (A/66/355, annexe I).

Tableau 2
Mobilité intra-organisations en 2009 (administration)

Organisation ^a	Départs du siège ^b	Arrivée au siège ^c	Terrain-terrain ^d	Nombre total de fonctionnaires ayant changé de lieu d'affectation	Pourcentage de fonctionnaires ayant changé de lieu d'affectation
ONU	113	180	240	533	5,3
PNUD ^e	—	—	—	277	11,2
FNUAP	30	11	64	105	17,5
HCR	64	102	327	493	29,5
UNICEF	43	43	294	380	14,0

Organisation ^a	Départs du siège ^b	Arrivée au siège ^c	Terrain- terrain ^d	Nombre total de fonctionnaires ayant changé de lieu d'affectation	Pourcentage de fonctionnaires ayant changé de lieu d'affectation
UNRWA	3	2	3	8	4,6
BIT	22	29	40	91	8,9
FAO	16	7	26	49	3,1
PAM	59	54	224	337	23,0
UNESCO	15	9	24	48	5,1
OMS	410	49	–	459	21,0
OACI	–	1	2	3	1,0
UPU	–	–	–	–	0,0
UIT	1	–	–	1	0,3
OMPI	–	–	–	–	0,0
OMM	1	–	–	1	0,7
ONUDI	3	3	1	7	2,3
OMT	–	–	–	–	–

^a Les noms des organisations qui ont adopté une politique de mobilité apparaissent en gras.

^b Départs du siège : mouvements de fonctionnaires du siège vers des bureaux extérieurs au sein de l'organisation.

^c Arrivées au siège : mouvements d'administrateurs de bureaux extérieurs vers le siège au sein de l'organisation.

^d Terrain-terrain : mouvements de personnel entre bureaux extérieurs au sein de l'organisation.

^e On ne dispose pas de données de 2009 pour le PNUD. Les données de 2011 ont été utilisées à des fins d'analyse. Aucune donnée ventilée n'est disponible.

4. Il ressort du tableau 2 que les fonds et programmes des Nations Unies (HCR, PAM, FNUAP, UNICEF et PNUD) sont des entités à forte mobilité, tandis que la mobilité est faible dans les institutions spécialisées (UPU, OMT, OMM et OMPI).

5. Les entités qui ont des bureaux dans de nombreuses régions du monde, comme le BIT, l'OMS, l'UNESCO et la FAO, se situent entre ces deux extrêmes. C'est le cas également du Secrétariat de l'ONU, qui dirige pourtant 15 opérations de maintien de la paix et dont la mobilité du personnel est relativement faible au sein de l'Organisation.

6. Étant donné que les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies sont diverses et que leur mandat, leur taille, leurs activités et leurs besoins opérationnels sont différents, leurs exigences en matière de mobilité varient considérablement. Certaines entités ont une forte mobilité, tandis que dans d'autres, la mobilité du personnel n'est pas une préoccupation primordiale. À l'évidence, il n'existe donc pas de régime de mobilité unique qui conviendrait à toutes les organisations.

B. Pratiques en matière de mobilité dans certaines organisations

7. Certaines organisations principalement présentes sur le terrain, comme l'ONU, le PNUD et l'UNICEF, n'ont pas adopté de politique de mobilité formelle écrite mais encouragent néanmoins la mobilité géographique et fonctionnelle de leur personnel.

8. À l'ONU, où la mobilité est volontaire et où ce sont les fonctionnaires qui choisissent de demander un changement d'affectation, les politiques de promotion encouragent la mobilité. Le système actuel de sélection du personnel exige que les fonctionnaires effectuent deux mouvements latéraux avant de pouvoir être promus à la classe P-5. Cette exigence est toutefois réduite à un seul mouvement latéral pour ceux qui ont été en poste dans un lieu d'affectation classé A, B, C, D ou E pendant au moins un an et est complètement levée pour ceux qui ont été en poste dans un lieu d'affectation famille non autorisée pendant au moins un an. L'ONU élabore actuellement une politique de mobilité qu'elle soumettra à l'Assemblée générale à sa soixante-septième session au troisième trimestre de 2012.

9. Le PNUD a toujours encouragé la mobilité, en particulier pour les postes de responsable de programme qui sont soumis au principe de la rotation. Sa politique de réaffectation et de rotation, qui permettait de gérer la mobilité, n'a plus valeur de règle. Étant donné toutefois que le Programme est principalement présent sur le terrain et que ses effectifs sont mobiles, certains éléments de cette politique sont désormais appliqués de façon habituelle. Actuellement, les fonctionnaires doivent systématiquement changer de lieu d'affectation ou de fonctions. C'est le cas des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur recrutés sur le plan international pour une durée déterminée ou à titre permanent conformément aux dispositions du Règlement et au Statut du personnel de l'ONU. Ces transferts ou mutations sont volontaires dans la mesure où les fonctionnaires se portent candidats à des postes auxquels ils peuvent prétendre compte tenu du classement des lieux d'affectation où ils ont été en poste tel qu'il est établi par la Commission. Cette pratique sera remplacée par un nouveau régime global de mobilité qui est en cours d'élaboration et devrait être mis en place d'ici à 2013.

10. De même, l'UNICEF n'a pas de politique de mobilité, mais encourage la mobilité volontaire en permettant aux fonctionnaires de présenter leur candidature à des postes vacants en fonction de leur lieu d'affectation. En outre, les hauts fonctionnaires (D-1 et rangs supérieurs et tous les représentants de l'UNICEF) doivent changer de poste tous les ans. Par ailleurs, le Fonds élabore actuellement une politique de mobilité qui vise à transférer davantage de personnel dans des lieux d'affectation classés difficiles, des lieux d'affectation famille non autorisée et des lieux d'affectation en état de crise, et à donner aux fonctionnaires une expérience de différents types d'activités et lieux d'affectation, dans le but d'améliorer sa performance et de mieux exécuter ses programmes.

11. En avril 2009, l'UNRWA a adopté une politique de mobilité organisée dans le cadre de laquelle son personnel de base change régulièrement de fonctions ou de lieu d'affectation au sein de l'Office (en principe, au moins une fois tous les cinq ans) afin d'entretenir et de renforcer ses compétences et sa polyvalence. Ces réaffectations ne concernent que le personnel occupant des postes génériques; elles ne s'appliquent pas aux positions de spécialiste.

12. L'OMS encourage fortement les mutations latérales; dans certaines régions, elle a mis en place des régimes de mobilité (entre lieux d'affectation) et de rotation

(au sein d'un même lieu d'affectation, pour le personnel recruté sur le plan national) systématiques. Au niveau mondial, elle a créé ou est en train de créer un certain nombre de fichiers de candidats à des postes tels ceux de chef de bureau de pays, fonctionnaire d'administration et épidémiologiste, en vue de faciliter les mouvements internes de personnel.

C. Raisons motivant l'adoption d'une politique de mobilité

13. Pour nombre d'organisations du régime commun devant mener des opérations à la fois dans des endroits où les conditions sont extrêmement difficiles et dans des lieux relativement attrayants, l'élaboration d'une politique de mobilité s'apparente à un casse-tête. En effet, le personnel doit intervenir dans des domaines très divers, avec des objectifs différents et dans des circonstances variables. Dans ce monde en pleine évolution, les organisations appliquant le régime commun doivent impérativement disposer d'effectifs possédant une vaste expérience et pouvant être déployés et redéployés en fonction des besoins opérationnels. De plus, la mobilité intra-organisations constitue également un outil de développement et de gestion de connaissances et de talents qui est vital pour l'efficacité des organisations et la bonne exécution de leurs programmes.

14. Ainsi, les politiques de mobilité ne devraient pas présenter les mouvements de personnel simplement comme une obligation, car la mobilité devient alors une fin en soi. Les organisations devraient plutôt préciser clairement les raisons de leur politique de mobilité, dont l'objectif devrait être d'accroître l'efficacité grâce à une stratégie d'organisation des carrières mûrement réfléchie.

15. Le tableau 3 présente une synthèse des raisons motivant l'adoption d'une politique de mobilité données par les organisations disposant déjà d'une telle politique officielle écrite. Les principaux objectifs des diverses politiques de mobilité sont globalement les suivants : atteindre les objectifs de l'organisation; accroître l'efficacité de l'organisation; améliorer l'exécution des programmes et promouvoir une gestion efficace du capital humain; le perfectionnement du personnel; le bien-être du personnel; l'évolution des carrières. On note bien entendu des différences entre les organisations en fonction de leurs besoins opérationnels et des activités prévues dans le cadre de l'exécution des programmes.

Tableau 3

Raisons motivant l'adoption d'une politique de mobilité

Organisation	Raisons motivant l'adoption d'une politique de mobilité
FNUAP	En tant qu'organisation internationale de développement d'ampleur mondiale et implantée sur le terrain, le FNUAP doit préparer les membres de son personnel à exercer leurs fonctions dans divers lieux d'affectation au cours de leur carrière. Il est dans l'intérêt du FNUAP, du point de vue stratégique et programmatique, que les fonctionnaires du siège possèdent une expérience du terrain et que les cadres des bureaux extérieurs acquièrent une expérience au siège et dans d'autres régions. La rotation des effectifs renforce également le sentiment d'appartenance et l'esprit d'équipe, ce qui consolide l'attachement au mandat du FNUAP. Elle offre en outre au personnel

Organisation	Raisons motivant l'adoption d'une politique de mobilité
	des possibilités de travail contribuant à leur perfectionnement et à leur avancement.
UNOPS	La mobilité vise à doter les fonctionnaires d'une expérience professionnelle variée, de vastes connaissances et d'une bonne compréhension de la complexité et des difficultés des conditions de travail sur le terrain. Elle devrait veiller au bon équilibre entre les expériences et les activités dans les différentes catégories de lieux d'affectation.
HCR	La mobilité entre lieux d'affectation dans le cadre de la rotation obligatoire des effectifs permet au HCR de mieux atteindre ses buts et objectifs en déployant rapidement et efficacement dans ses opérations du monde entier des agents qualifiés dotés d'une expérience et de connaissances spécialisées extrêmement précieuses.
BIT	Afin d'être à même de fournir des services de qualité à ceux dont il s'occupe, le BIT doit disposer d'effectifs dotés d'une vaste expérience et d'une bonne connaissance de leur travail, acquises dans différentes régions du monde.
PAM	La mobilité a pour objet de permettre au PAM de s'acquitter de son mandat avec efficacité et efficience, ce qui nécessite le déploiement, souvent à bref délai, d'effectifs dans diverses régions du monde et à exercer diverses fonctions. La durée de l'affectation, qui dépend des besoins opérationnels, est toujours définie à l'avance. Ayant de plus en plus de lieux d'affectation classés difficiles/famille non autorisée, le PAM doit, pour retenir ses effectifs mobiles, décider des réaffectations en tenant compte à la fois des besoins opérationnels et de l'obligation de garantir des affectations raisonnables et de répartir équitablement les affectations difficiles entre les fonctionnaires concernés.
UNESCO	L'objectif du programme de mobilité pour 2012-2013 est de garantir la bonne réaffectation des effectifs dans la région Afrique.
FIDA	La mobilité devrait permettre au FIDA d'améliorer la gestion de ses ressources humaines par le renforcement des compétences du personnel et de l'organisation dans son ensemble, l'acquisition de nouvelles connaissances et la comparaison des pratiques de fonctionnement.
ONUDI	La mobilité a pour but de renforcer le réseau de l'organisation sur le terrain afin de mettre ses services mieux à la portée de ses clients et de ses partenaires stratégiques dans les pays en développement et en transition. Elle vise à donner à l'organisation les moyens de répondre efficacement et promptement aux nouveaux besoins, et favorise la compréhension et le travail d'équipe dans l'ensemble de l'organisation.

<i>Organisation</i>	<i>Raisons motivant l'adoption d'une politique de mobilité</i>
ONUSIDA	La mobilité a pour but de veiller à ce que le personnel corresponde aux besoins, par l'affectation en temps utile de fonctionnaires qualifiés à divers postes de par le monde à l'issue d'une évaluation des besoins fonctionnels, des qualifications, de l'expérience et des états de service. La mobilité offre également aux fonctionnaires des possibilités de perfectionnement professionnel et d'avancement.

D. Caractéristiques des politiques de mobilité de certaines organisations

16. Le tableau 4 présente les principales caractéristiques des politiques de mobilité indiquées par les organisations concernées.

17. On constate que toutes les organisations énumérées dans le tableau pratiquent la mobilité géographique et que certaines d'entre elles recourent également à la mobilité fonctionnelle. Les diverses politiques de mobilité concernent essentiellement les fonctionnaires recrutés sur le plan international. Celle du FIDA s'applique également à d'autres catégories de personnel par l'affectation à d'autres postes par rotation (mobilité fonctionnelle). Les types de lieux d'affectation et de postes soumis à la mobilité dépendent des besoins des organisations.

18. Les politiques de mobilité obligatoire du HCR, du PAM, du FIDA et de l'ONUDI sont en réalité appliquées à titre volontaire. En outre, certaines organisations qui interviennent dans les situations d'urgence et ont de nombreux lieux d'affectation extérieurs (FNUAP, HCR, PAM, FIDA et, dans une moindre mesure, ONUDI) disposent d'un système de rotation interne très développé reposant sur une procédure de réaffectation qui fixe la durée d'affectation en fonction du classement du lieu d'affectation.

Tableau 4

Applicabilité et caractéristiques des politiques de mobilité des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

Organisation	Catégorie de personnel	Applicabilité		Caractéristiques					
		Type de poste	Type de lieu d'affectation	Obligatoire	Volontaire	Mobilité géographique	Mobilité fonctionnelle	Rotation reposant sur une durée d'affectation standard	Rotation soumise à un programme de mobilité organisée
FNUAP	Fonctionnaires recrutés sur le plan international occupant des postes désignés comme soumis à rotation (mobilité liée au poste et non au fonctionnaire)	Postes inscrits au budget ordinaire	Lieux d'affectation hors siège	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Oui
UNOPS	Administrateurs recrutés sur le plan international	Tous postes	Tous lieux d'affectation	Non	Non	Oui	Oui	Non	Non
HCR	Administrateurs recrutés sur le plan international	Tous postes d'administrateur recruté sur le plan international, sauf postes d'expert	Tous lieux d'affectation	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
BIT	Administrateurs recrutés sur le plan international	Postes inscrits au budget ordinaire	Tous lieux d'affectation	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non
PAM	Administrateurs recrutés sur le plan international	Postes désignés comme soumis à rotation	Tous lieux d'affectation	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
FIDA	Tous fonctionnaires – rotation fonctionnelle sur le lieu d'affectation, sauf pour le personnel hautement spécialisé. Mobilité géographique pour les administrateurs recrutés sur le plan international	Tous postes, sauf exclusion particulière liée à la nature du travail	Tous lieux d'affectation	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
ONUDI	Administrateurs recrutés sur le plan international	Postes hors siège inscrits au budget ordinaire	Lieux d'affectation hors siège	Oui (dans une certaine mesure)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui (dans une certaine mesure)

E. Coûts de la mobilité géographique

19. La mobilité, en particulier la mobilité géographique, a un coût qui n'est pas négligeable. Dans son rapport de 2003, intitulé « Schéma directeur pour la gestion des ressources humaines : mobilité », le Secrétariat de l'ONU a indiqué que, selon l'un des spécialistes consultés, ce coût s'établissait à 60 000 dollars en moyenne pour chaque transfert. Dans son rapport de 2006 intitulé « Mobilité du personnel au sein du système des Nations Unies », le Corps commun d'inspection a estimé le coût d'un transfert à 50 000 dollars (JIU/REP/2006/7, par. 76). Cette estimation ne concerne toutefois que les coûts directs du transfert (tels que transports, déménagement, assurances nécessaires, prestations du personnel) car les coûts latents (concernant le temps passé à apprendre les nouvelles tâches demandées et à s'acclimater au nouveau lieu d'affectation, les programmes de formation et d'initiation, les délais nécessaires pour accomplir de longues démarches administratives, etc.) sont très difficiles à quantifier et viennent s'ajouter à ces montants.

20. De plus, indépendamment des coûts « ponctuels » mentionnés ci-dessus, la mobilité du personnel entraîne des dépenses récurrentes sur de longues périodes, comme la prime de mobilité, payable au personnel recruté sur le plan international justifiant de cinq ans de service au sein des organisations qui appliquent le régime commun, pour l'encourager à aller d'un lieu d'affectation à un autre. Cette prime cesse d'être versée au bout de cinq années consécutives passées dans le même lieu d'affectation. Une prime de sujétion est également payable au personnel recruté sur le plan international, en poste pour une année ou davantage dans les lieux d'affectation des catégories B à E.

21. Le PNUD, le FNUAP, ONUSIDA et le PAM ont indiqué que les coûts liés à la mobilité correspondaient essentiellement aux prestations prévues par le régime commun et estimaient le montant des frais de réinstallation à environ 50 000 dollars en moyenne par fonctionnaire et par transfert.

22. Le secrétariat de la Commission a recalculé les dépenses connexes ponctuelles lors de l'établissement du présent rapport. En moyenne, pour un fonctionnaire célibataire, le coût de réinstallation serait d'environ 40 000 dollars par transfert; pour un fonctionnaire ayant trois personnes à charge (conjoint et deux enfants), il serait d'environ 75 000 dollars. Le secrétariat a ainsi estimé à 60 000 dollars en moyenne le coût ponctuel de la mobilité par fonctionnaire et par transfert (géographique).

23. Le tableau 5 donne quelques indications sur les incidences financières du coût ponctuel de la mobilité (géographique) au sein des organisations en 2009; ces indications se fondent sur les informations communiquées au tableau 2.

Tableau 5
Estimation des coûts ponctuels occasionnés par la mobilité géographique en 2009

<i>Organisation^a</i>	<i>Nombre de transferts de personnel</i>	<i>Pourcentage de fonctionnaires transférés en 2009</i>	<i>Coût annuel de la mobilité (dollars É.-U.)</i>
ONU	533	5,3	31 980 000
PNUD	277	11,2	16 620 000
FNUAP	105	17,5	6 300 000
HCR	493	29,5	29 580 000
UNICEF	380	14,0	22 800 000
UNRWA	8	4,6	480 000
OIT	91	8,9	5 460 000
FAO	49	3,1	2 940 000
PAM	337	23,0	20 220 000
UNESCO	48	5,1	2 880 000
OMS	459	21,0	27 540 000
OACI	3	1,0	180 000
UPU	0	0,0	—
UIT	1	0,3	60 000
OMPI	0	0,0	—
OMM	1	0,7	60 000
ONUDI	7	2,3	420 000
OMT	0	0,0	—
Total			167 520 000

^a Les organisations qui appliquent une politique de mobilité sont indiquées en caractères gras.

24. Les transferts géographiques de personnel sont coûteux. Bien qu'elles ne soient pas actuellement dotées d'une politique officielle de mobilité, des organisations telles que l'ONU, le PNUD ou l'UNICEF ont engagé d'importantes dépenses du fait de la mobilité du personnel.

25. L'UNICEF a relevé que, dans son cas, il ne s'agissait pas nécessairement d'avoir davantage de mobilité mais de mieux en orienter l'application. Le Fonds s'employait à réduire les coûts de la mobilité en mettant en œuvre le concept de période minimale de service au lieu d'affectation (période de service abrégée d'une année; période de service complète pour les représentants de l'UNICEF) qu'un fonctionnaire devait avoir accomplie avant de pouvoir briguer des postes se trouvant dans un autre lieu d'affectation.

26. Le FNUAP a fait valoir que la mobilité du personnel présentait certes de nombreux avantages sur le long terme – notamment une souplesse accrue et une grande productivité des effectifs –, mais que son coût pouvait difficilement être défini et quantifié d'emblée. La mobilité posait des difficultés en période d'austérité financière car la rotation du personnel entre différents lieux d'affectation entraînait

des dépenses. En fait, le FNUAP avait temporairement suspendu en 2011 son projet de rotation des effectifs pour des raisons financières, mais prévoyait de le mener à bien pendant l'année en cours. Il a relevé que les avantages qu'il y avait à disposer d'une main-d'œuvre mobile devaient être conciliés avec la nécessité d'assurer la stabilité et la continuité des opérations et de préserver la mémoire institutionnelle.

27. Le PAM a fait remarquer que la mobilité entraînait des coûts et des avantages financiers et institutionnels, ces avantages pouvant varier pour chaque organisation en fonction des priorités opérationnelles et stratégiques et du mandat de chacune.

28. Tout en soulignant les avantages qu'il y avait à accroître la mobilité pour améliorer l'efficacité, le transfert des connaissances et les résultats, le FIDA a souligné que la mobilité géographique était extraordinairement coûteuse.

29. L'ONUDI a estimé que, si la mobilité du personnel contribuait puissamment à accroître l'efficacité des programmes, à renforcer les bureaux extérieurs et à augmenter la collaboration au sein du système des Nations Unies, il fallait toutefois mettre ces avantages en relation avec les coûts correspondants et tenir compte de la division du travail entre le Siège et les bureaux extérieurs.

F. Conclusions

30. Au fil des ans, plusieurs organisations appliquant le régime commun ont consacré un temps, une énergie et des moyens considérables à promouvoir la mobilité. Nombreuses ont été les déclarations de politique générale de l'Assemblée générale et d'autres organes visant à développer la mobilité.

31. La mobilité est essentielle pour que les organisations appliquant le régime commun puissent adapter leur large éventail de programmes et d'activités aux besoins en évolution constante dans un environnement mondial dynamique. Elle est également d'une importance cruciale pour les fonctionnaires puisqu'elle a une grande influence sur à la fois leur vie professionnelle et leur vie privée. Pour l'organisation, elle facilite la constitution d'effectifs souples et adaptables et de fonctionnaires expérimentés ayant l'expérience, les compétences et les qualifications voulues. À ces derniers, elle offre la possibilité d'améliorer leur savoir-faire, leurs connaissances et leurs compétences et de se tenir au fait des mandats et activités accomplis par l'organisation à travers le monde. Elle accroît en outre leurs chances d'enrichir leur expérience, de faire carrière et d'acquérir de nouvelles compétences alors qu'ils passent d'un emploi ou d'un lieu d'affectation à l'autre.

32. L'idée d'accroître les possibilités du personnel des organisations appliquant le régime commun en matière de mobilité intra-organisation ou interorganisations suscite une large adhésion; le personnel, leurs fédérations et syndicats et l'administration ont dit souhaiter une conception plus large de la mobilité. Les nombreux avantages de la mobilité du point de vue du personnel ont été énoncés à plusieurs occasions. Plus rares sont toutefois les informations – et les justifications – dont on dispose sur le degré de mobilité nécessaire à une organisation pour appliquer son plan stratégique.

33. Tout aussi insuffisants sont les débats sur les coûts connexes ou latents de la mobilité géographique. Or, avant de mettre en œuvre une politique de mobilité, il importe d'en déterminer avec précision les incidences financières, car elles peuvent

être considérables pour l'organisation. L'organisation doit donc définir au préalable le degré de mobilité requis de ses fonctionnaires, en fonction de ses besoins opérationnels et de son mandat, en prenant en considération les coûts connexes. Pour être efficace, une politique de mobilité doit être en rapport avec le plan stratégique de l'organisation et, surtout, avec les modalités de gestion prévisionnelle des effectifs et d'établissement du budget.

34. La mobilité ne peut donc être dissociée du contexte dans lequel les organisations appliquant le régime commun exercent leurs activités. Pour la renforcer, il faudra modifier radicalement la façon dont chaque organisation fonctionne, qu'il s'agisse de sa politique et de sa pratique en matière de gestion des ressources humaines, de structuration organisationnelle et d'allocation des crédits budgétaires. C'est pourquoi les décisions sur la nécessité d'appliquer une politique de mobilité et sur le degré de mobilité requis devront être prises sur la base d'un processus visant à étudier quels sont les meilleurs moyens de déployer du personnel en vue d'atteindre les objectifs stratégiques de l'organisation sur le moyen et le long terme.

Annexe IX

Définition du concept de mobilité et différents types de mobilité

1. La notion de mobilité recouvre les mouvements de personnel aussi bien à l'intérieur d'une organisation que d'une organisation à l'autre, ainsi que les changements de groupe professionnel et de lieu d'affectation. En conséquence, la mobilité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies désigne les mouvements autorisés entre des postes faisant partie d'un même groupe professionnel, entre des fonctions différentes (mobilité fonctionnelle) et entre des lieux différents (mobilité géographique). Ces mouvements pourraient entrer dans la catégorie de la mobilité « interne ou intra-organisation » étant donné qu'ils n'ont pas d'incidence sur les effectifs de l'organisme employeur. Il faut ajouter à ces mouvements la mobilité interorganisations, c'est-à-dire les mouvements entre les différentes organisations appliquant le régime commun, ainsi que les mouvements entre les organisations du régime commun et celles en dehors du système (services gouvernementaux, autres organisations internationales, organisations non gouvernementales locales ou internationales, établissements d'enseignement, organismes scientifiques et secteur privé).

2. Les définitions ci-après ont été établies afin de s'entendre sur les termes utilisés à propos de la mobilité du personnel :

a) **Par mouvement au sein d'une même organisation on peut entendre :**

- i) Les mouvements de personnel d'un domaine d'activité à un autre ou d'un groupe professionnel à un autre;
- ii) Les mouvements entre des postes faisant partie d'un même groupe professionnel;
- iii) Les mouvements de personnel d'un lieu d'affectation à un autre pour une période d'au moins un an, assortis de prestations au titre de la réinstallation;

b) **On entend par mobilité interorganisations** les mouvements de personnel entre les organisations du régime commun des Nations Unies, qui recouvrent tous les cas de figure visés à l'alinéa a) ci-dessus.

Annexe X

Barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux et du personnel recruté localement en poste à Rome

(En euros par an)

Mois de référence de l'enquête : avril 2012

Classe/échelon	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
G-1	27 319	28 128	28 937	29 746	30 555	31 364	32 173	32 982	33 791	34 600	35 409	36 218	37 027	37 836	38 645
G-2	28 959	29 943	30 927	31 911	32 895	33 879	34 863	35 847	36 831	37 815	38 799	39 783	40 767	41 751	42 735
G-3	30 984	32 165	33 346	34 527	35 708	36 889	38 070	39 251	40 432	41 613	42 794	43 975	45 156	46 337	47 518
G-4	33 778	35 159	36 540	37 921	39 302	40 683	42 064	43 445	44 826	46 207	47 588	48 969	50 350	51 731	53 112
G-5	37 480	39 070	40 660	42 250	43 840	45 430	47 020	48 610	50 200	51 790	53 380	54 970	56 560	58 150	59 740
G-6	43 114	44 923	46 732	48 541	50 350	52 159	53 968	55 777	57 586	59 395	61 204	63 013	64 822	66 631	68 440
G-7	49 575	51 667	53 759	55 851	57 943	60 035	62 127	64 219	66 311	68 403	70 495	72 587			