



Nations Unies

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2022

Assemblée générale

Documents officiels

Soixante-dix-septième session

Supplément n° 30



Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2022



Nations Unies • New York, 2022

Note

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

Table des matières

<i>Chapitre</i>	<i>Page</i>
Abréviations.	5
Glossaire des termes techniques.	6
Lettres d'envoi.	7
Récapitulatif des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale appelant une décision de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organisations participantes	8
Récapitulatif des incidences financières des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale pour l'ONU et les autres organisations appliquant le régime commun.	9
I. Questions d'organisation	10
A. Acceptation du Statut	10
B. Composition	10
C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées	11
D. Programme de travail de la Commission pour 2023-2024.	11
II. Rapports et suivi	12
A. Résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale à sa soixante-seizième session intéressant les travaux de la Commission	12
B. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale et de l'Assemblée générale.	15
III. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel	21
A. Rapport du groupe de travail chargé d'examiner le schéma directeur relatif au régime des engagements	21
B. Examen des Normes de conduite de la fonction publique internationale	26
C. Rapport du groupe de travail sur le congé parental	27
D. Multilinguisme du personnel	34
E. Conditions de voyage en avion	41
IV. Conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur	46
A. Barème des traitements de base minima, examen des taux de contribution du personnel servant à calculer les traitements de base bruts et suite donnée à la résolution 76/240 de l'Assemblée générale.	46

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	49
C.	Indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge : examen de la méthode et du montant	50
D.	Examen de la mise en œuvre du système des primes de recrutement	55
E.	Questions relatives à l'indemnité de poste	59
F.	Prime de sujétion : examen des montants	68
G.	Élément incitation à la mobilité : examen des montants	69
H.	Élément famille non autorisée : examen des montants	71
I.	Frais de déménagement occasionnés par la réinstallation : examen du plafond du montant auquel ont droit les fonctionnaires	72
V.	Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local : examen des méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux	76
Annexes		
I.	Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2023-2024	83
II.	Sources d'information sur la diversité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	85
III.	Mesures visant à encourager le dynamisme, la créativité et l'innovation et à améliorer et élargir les possibilités de recrutement pour les jeunes candidates et candidats	87
IV.	Cadre d'action proposé aux fins de la révision des normes de conduite en 2022-2023	91
V.	Politiques relatives au congé parental dans les organisations multilatérales mondiales et régionales	92
VI.	Politiques et pratiques relatives au congé parental dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	96
VII.	Congé parental : conventions et recommandations pertinentes des entités et organisations du système des Nations Unies	98
VIII.	Récapitulatif des conditions de voyage en vigueur pour les voyages officiels ou voyages en mission	102
IX.	Barème des traitements proposé et montants à retenir aux fins du maintien de la rémunération (à compter du 1 ^{er} janvier 2023)	103
X.	Comparaison annuelle et évolution de la marge au fil du temps	105
XI.	Montants annuels révisés à verser au titre de la prime de sujétion, à compter du 1 ^{er} janvier 2023	106
XII.	Calendrier de la huitième série d'enquêtes dans les villes sièges	107
XIII.	Cahier des charges et paramètres du projet pilote	108

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CCASIP	Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
COVID-19	Maladie à coronavirus
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FICSA	Fédération des associations de fonctionnaires internationaux
FIDA	Fonds international de développement agricole
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la Santé
OMT	Organisation mondiale du tourisme
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
OPS	Organisation panaméricaine de la santé
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
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UPU	Union postale universelle

Glossaire des termes techniques

Le glossaire des termes techniques fait l'objet d'un document distinct publié sur le site Web de la Commission de la fonction publique internationale, à l'adresse suivante : <https://unicsc.org/Home/Library>.

Lettres d'envoi

Lettre datée du 12 août 2022, adressée au Secrétaire général par le Président de la Commission de la fonction publique internationale

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint le quarante-huitième rapport annuel 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 le transmettre à l'Assemblée générale et, comme prévu à l'article 17 du Statut de la Commission, de le transmettre également, par l'intermédiaire des chefs de secrétariat, aux organes directeurs des autres organisations qui participent aux travaux de la Commission, ainsi qu'aux représentants du personnel.

Le Président,
(Signé) Larbi **Djacta**

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
du rapport

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

1. Régime des engagements

- 63 a) La Commission recommande à l'Assemblée générale d'harmoniser le régime de congé annuel applicable aux engagements temporaires dans les organisations appliquant le régime commun et de prévoir 2,5 jours de congé par mois.

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Barème des traitements de base minima

- 148 a) et annexe IX La Commission recommande à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2023, le barème unifié révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui fait apparaître une majoration de 2,28 %, ainsi que les montants actualisés retenus aux fins du maintien de la rémunération, comme il est indiqué à l'annexe IX du présent rapport, étant entendu que cette modification sera opérée par une augmentation du traitement de base assortie d'une diminution proportionnelle des points d'ajustement, le résultat ne modifiant pas la rémunération effectivement perçue.

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

- 154 a) et annexe X La Commission informe l'Assemblée que la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington avait été estimée à 13,9 % pour l'année civile 2022.

3. Indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge : examen de la méthode et du montant

- 171 La Commission recommande à l'Assemblée générale que, sur la base de sa décision de réviser la méthodologie, à compter du 1^{er} janvier 2023 :
- a) l'indemnité pour enfant à charge soit fixée à 3 322 dollars par an ;
 - b) l'indemnité pour enfant handicapé à charge à 6 645 dollars par an ;
 - c) l'indemnité pour personne indirectement à charge soit fixée à 1 163 dollars par an ;
 - d) dans les lieux d'affectation à monnaie forte, le montant en dollars des États-Unis des indemnités, indiqué aux alinéas a) et b) ci-dessus, soit converti en monnaie locale par application du taux de change opérationnel de l'ONU en vigueur à la date de promulgation et demeure inchangé jusqu'à l'examen biennal suivant ;
 - e) les indemnités pour charges de famille soient réduites du montant de toutes prestations directes versées aux fonctionnaires par tel ou tel État ;
 - f) toute disposition transitoire toujours en vigueur au titre de la méthodologie révisée du 1^{er} janvier 2009 soit supprimée conformément à la décision antérieure de la Commission d'y mettre fin à l'issue de deux cycles d'examen [A/63/30, par. 129 d)].
-

Récapitulatif des incidences financières des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale pour l'ONU et les autres organisations appliquant le régime commun

Paragraphe
du rapport

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

1. Examen du régime des engagements

46 Les incidences financières associées à l'harmonisation de l'accumulation des congés annuels dans le régime commun pour le personnel engagé à titre temporaire ont été estimées à 4,1 millions de dollars pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

2. Congé parental

91 Les incidences financières associées à la disposition relative au congé parental de 16 semaines pour tous les parents étaient d'environ 1,3 million de dollars par an et d'environ 4,6 millions de dollars par an pour la période supplémentaire de 10 semaines réservée aux mères biologiques, soit un total de 5,9 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Barème des traitements de base minima

136 et annexe IX Comme indiqué à l'annexe IX du présent rapport, les incidences financières de la recommandation de la Commission relative au relèvement du barème des traitements de base minima ont été estimées à environ 1,235 million de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

2. Indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge : examen de la méthode et du montant

157 Les incidences financières découlant de la méthodologie proposée étaient estimées à 15 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

3. Prime de sujétion : examen des montants

219 et annexe XI Les incidences financières découlant de la décision d'augmenter de 3,1 % la prime de sujétion, à compter du 1^{er} janvier 2023, étaient estimées à 5 millions par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

4. Élément incitation à la mobilité : examen des montants

223 Les incidences financières associées à l'augmentation proposée de l'élément incitation à la mobilité, à compter du 1^{er} janvier 2023, étaient estimées à 2,5 millions par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

Chapitre I

Questions d'organisation

A. Acceptation du Statut

1. L'article premier du Statut de la Commission de la fonction publique internationale, approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution [3357 \(XXIX\)](#) du 18 décembre 1974, dispose ce qui suit :

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

2. À ce jour, 16 organisations ont accepté le Statut de la Commission et appliquent, comme l'Organisation des Nations Unies et ses fonds et programmes, le régime commun des traitements et indemnités¹. Une autre organisation, bien qu'elle n'ait pas officiellement accepté le Statut, participe pleinement aux travaux de la Commission². Par conséquent, 28 organisations, organismes, fonds et programmes (ci-après « organisations ») coopèrent étroitement avec la Commission et appliquent les dispositions de son statut.

B. Composition

3. La composition de la Commission pour 2022 est la suivante :

Présidence :

Larbi Djacta (Algérie)** (Président)*

Vice-Présidence :

Boguslaw Winid (Pologne)* (Vice-Président)***

Membres :

Andrew Bangali (Sierra Leone)*

Marie-Françoise Bechtel (France)*

Claudia Angélica Bueno Reynaga (Mexique)***

Spyridon Flogaitis (Grèce)***

Carleen Gardner (Jamaïque)*

Igor Golubovskiy (Fédération de Russie)**

Misako Kaji (Japon)***

Pan-Suk Kim (République de Corée)**

Ali Kurer (Libye)*

Jeffrey Mounts (États-Unis d'Amérique)***

Shauna Olney (Canada)***

Xiaochu Wang (Chine)**

El Hassane Zahid (Maroc)**

* Mandat expirant le 31 décembre 2022.

** Mandat expirant le 31 décembre 2024.

*** Mandat expirant le 31 décembre 2025.

¹ OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, AIEA, ONUDI, OMT, Autorité internationale des fonds marins, Tribunal international du droit de la mer et Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires.

² FIDA.

C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

4. La Commission a tenu deux sessions en 2022 : la quatre-vingt-treizième, qui s'est tenue au Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York, du 21 mars au 1^{er} avril ; et la quatre-vingt-quatorzième, qui s'est tenue à l'UNESCO à Paris, du 11 au 22 juillet 2022.

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 étudiées dans le présent rapport.

D. Programme de travail de la Commission pour 2023-2024

6. Le programme de travail de la Commission pour 2023-2024 figure à l'annexe I.

Chapitre II

Rapports et suivi

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

7. La Commission a examiné une note de son secrétariat sur les résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale en lien avec ses travaux. Dans cette note, le secrétariat accordait une large place à la déclaration du Président de la Commission au titre du point 145 de l'ordre du jour de la soixante-seizième session de l'Assemblée, intitulé « Régime commun des Nations Unies ». Le Président avait informé les membres de la Cinquième Commission des travaux de la CFPI et appelé leur attention sur les quatre points appelant une décision de la Cinquième Commission, à savoir : a) le barème des traitements de base minima ; b) l'évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis ; c) l'indemnité pour frais d'études ; d) le versement d'un montant en lieu et place de l'indemnité d'installation dans les lieux d'affectation de la catégorie E qui ne sont pas classés famille non autorisée. Il avait également donné à la Cinquième Commission des renseignements précis au sujet des problèmes liés à l'indemnité de poste et s'était attardé sur d'autres questions, comme le rapport d'évaluation complet sur l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, l'élément incitation à la mobilité et les mesures visant à remédier aux cas de non-respect des décisions et recommandations de la CFPI. En outre, il avait renseigné la Cinquième Commission sur des questions relevant de la fonction de suivi de la CFPI, telles que la répartition selon l'âge, la diversité géographique et les politiques relatives à la parité des sexes, ainsi que sur l'application des décisions et recommandations de la CFPI et de l'Assemblée.

8. Les participant(e)s à la quatre-vingt-treizième session de la Commission ont été informé(e)s que cette dernière avait pu présenter ses travaux en personne par l'intermédiaire de son président, mais qu'elle avait reçu les questions posées par la Cinquième Commission et y avait répondu par correspondance. Ces questions avaient été nombreuses et détaillées, et avaient nécessité des explications approfondies de la part du secrétariat. Le régime de l'indemnité pour frais d'études – et plus précisément la liste des établissements d'enseignement représentatifs – était de toute évidence le sujet qui avait dominé les débats de la Cinquième Commission. Nombre de questions avaient également été posées sur l'indemnité de poste et la série d'enquêtes sur le coût de la vie en cours de réalisation. Diverses questions portaient sur l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun et sur certains de ses éléments en particulier, l'accent ayant été mis sur les coûts. Les autres concernaient le barème des traitements de base minima, l'élément famille non autorisée, le programme pilote relatif à l'indemnité d'installation, les lieux d'affectation classés D et E, la prime de danger, l'élément incitation à la mobilité et les frais de déménagement occasionnés par la réinstallation.

9. Le 24 décembre 2021, après avoir examiné les propositions de la Commission et reçu des réponses détaillées à ses questions, l'Assemblée générale a adopté sa résolution [76/240](#), sans la mettre aux voix.

10. S'agissant de l'examen des questions de compétence au regard du régime commun demandé par l'Assemblée générale dans ses résolutions [74/255 B](#) et [76/240](#), les personnes référentes de la Commission ont passé en revue certaines des propositions du Secrétaire général à ce sujet. Le Président a ensuite regroupé les

observations formulées au sujet des propositions en question – qui figureront à l’annexe I du rapport du Secrétaire général à l’Assemblée générale (voir [A/77/222](#)).

Délibérations de la Commission

11. La représentante du Réseau ressources humaines a pris note des décisions de l’Assemblée générale et assuré la Commission que, bien que les demandes formulées et les tâches prescrites soient nombreuses et multidimensionnelles, les organisations étaient résolues à coopérer activement à leur traitement. Elle a tout particulièrement appelé l’attention sur l’étude approfondie de l’ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun sur un cycle de cinq ans, qui avait été demandée par l’Assemblée. Selon le Réseau, a-t-elle indiqué, les organisations appliquant le régime commun considéraient qu’une telle étude serait l’occasion pour toutes les parties prenantes de poursuivre leur réflexion sur l’incidence que la pandémie de COVID-19 et d’autres facteurs externes étaient susceptibles d’avoir sur l’environnement et les modalités de travail desdites organisations. Le Réseau avait également relevé que le Secrétaire général avait été prié de communiquer chaque année aux États Membres, à compter de la soixante-dix-huitième session de l’Assemblée, des données exhaustives sur le coût des prestations proposées dans le système à toutes les catégories de personnel, chacun des éléments de l’ensemble des prestations devant être inclus. Le Réseau craignait que ces demandes ne pèsent lourdement sur les ressources des organisations, mais l’oratrice a informé la Commission que ces dernières avaient déjà engagé une réflexion quant aux possibilités offertes d’améliorer leurs analyses en matière de ressources humaines.

12. La représentante de la FICSA a noté avec satisfaction que l’Assemblée générale avait approuvé toutes les recommandations de la Commission. Toutefois, elle a rappelé que l’Assemblée avait prié la Commission de lui faire rapport sur l’incidence de la révision du barème des traitements de base minima sur les dépenses au titre des postes, y compris les versements à la cessation de service, l’indemnité de poste et les cotisations de retraite versées par les organisations, or si personne ne remettait en question la nécessité de mettre l’accent sur la maîtrise des dépenses, il n’était pas raisonnablement envisageable que les dépenses de personnel ne soient pas revues à la hausse à un moment où le coût de la vie augmentait de façon spectaculaire. S’agissant de l’évaluation et de l’étude approfondies de l’ensemble de prestations sur un cycle de cinq ans, demandées par l’Assemblée, la représentante a fait savoir que la FICSA estimait qu’il fallait informer les États Membres des moyens humains et financiers considérables qu’une telle opération nécessiterait. Elle a réaffirmé la position de la Fédération, à savoir que l’obtention d’un bon rapport coût-résultats devait être le fruit d’examens complets consacrés aux méthodes de travail, dans le souci de préserver l’indépendance de la fonction publique internationale et de veiller à ce que celle-ci reste en mesure de remplir sa mission, et non d’un cycle continu d’examens de l’ensemble des prestations, qui mobilisaient beaucoup de ressources.

13. La représentante du CCASIP a pris note du document et s’est félicitée que les quatre recommandations de la Commission, auxquelles les fédérations du personnel étaient tout à fait favorables, aient été approuvées par l’Assemblée générale. S’agissant du régime de l’indemnité pour frais d’études, elle a toutefois précisé que, de l’avis du CCASIP, le nouveau barème dégressif était plus avantageux pour le personnel sur le terrain, moins pour le personnel des villes sièges. Le CCASIP attendait donc avec intérêt qu’il soit procédé à des analyses de l’incidence des changements apportés à ce dispositif. Rappelant que l’Assemblée avait réaffirmé son attachement à la notion d’un régime commun et unifié des Nations Unies, au sein duquel la Commission jouait un rôle central dans la réglementation et la coordination des conditions d’emploi et des prestations, la représentante du CCASIP a constaté que, sans la Commission, « le régime commun ne serait pas ce qu’il est aujourd’hui ».

S'agissant de l'évaluation et de l'étude approfondies de l'ensemble de prestations sur un cycle de cinq ans, demandées par l'Assemblée, la représentante a indiqué que le CCASIP était curieux de savoir comment l'évaluation serait menée et a réaffirmé qu'il importait que les fédérations du personnel puissent y participer pleinement. Elle a également sollicité des précisions quant aux modalités de l'analyse qui serait menée pour évaluer le bien-fondé de l'utilisation envisagée de données provenant de sources extérieures pour les enquêtes sur les dépenses du personnel, ajoutant que le CCASIP ne voyait pas l'intérêt de recourir à des données provenant de telles sources car il estimait que la méthode révisée applicable était adaptée. De l'avis du Comité, cette tâche exigeait la création d'un groupe de travail. Par ailleurs, la représentante a réaffirmé la nécessité de charger un groupe de travail des questions de la répartition géographique et du multilinguisme. Enfin, elle a fait savoir que le CCASIP avait noté avec satisfaction que l'Assemblée avait demandé à la Commission d'examiner les moyens de promouvoir le rajeunissement des effectifs des organisations appliquant le régime commun, notamment au moyen de programmes visant à faciliter le recrutement de stagiaires originaires de pays en développement.

14. La représentante d'UNISERV a fait savoir que la Fédération se félicitait des décisions positives prises par l'Assemblée dans sa résolution 76/240, qui, selon elle, étaient particulièrement favorables aux parents et au personnel des lieux d'affectation hors siège et témoignaient de la confiance que l'Assemblée plaçait dans les travaux de la Commission. Rappelant que l'Assemblée avait demandé que des données plus nombreuses et de meilleure qualité soient recueillies à l'avenir, elle a indiqué que la Fédération souscrivait pleinement à cette démarche ; en effet, si l'on disposait de données supplémentaires, on obtiendrait des résultats plus satisfaisants, s'agissant notamment de la parité des sexes. Par ailleurs, convaincue que l'intensification de l'action menée en faveur d'une meilleure répartition géographique et du multilinguisme permettrait d'atténuer les inégalités et la discrimination et d'assainir les environnements de travail toxiques, la Fédération appuyait l'appel lancé en ce sens par l'Assemblée.

15. Le représentant de l'OIT a noté que l'Assemblée générale avait réaffirmé le rôle central de la Commission dans la réglementation et la coordination des conditions d'emploi dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, et rappelé qu'en vertu de l'article 11 c) de son statut, la Commission était habilitée à continuer d'établir les coefficients d'ajustement pour les lieux d'affectation relevant du régime commun. Il a déclaré à nouveau que l'OIT était fermement déterminée à entretenir une collaboration harmonieuse avec la Commission et toutes les parties prenantes, ajoutant que l'organisation était convaincue que des progrès notables avaient été réalisés dans le cadre de la nouvelle série d'enquêtes. Il a toutefois informé la Commission que le jugement n° 4134 du Tribunal administratif de l'OIT avait causé de graves difficultés à l'organisation, ajoutant que des problèmes similaires pourraient se poser à l'occasion de la nouvelle série d'enquêtes. Selon lui, l'OIT était bien consciente que le régime commun lui faisait obligation d'appliquer les accords qu'elle avait conclus avec l'Organisation des Nations Unies, mais elle était également tenue de se conformer aux jugements définitifs rendus en dernier ressort par son tribunal administratif, comme le disposait le statut de ce dernier. La Commission n'ayant, à sa connaissance, ni examiné, ni proposé à l'Assemblée, des mesures concrètes propres à régler les problèmes rencontrés par l'OIT et les autres institutions spécialisées concernées, l'OIT était d'avis que la solution la plus sûre et la plus souhaitable consisterait à considérer que les décisions et recommandations de la Commission devaient être pleinement conformes aux jugements et à la jurisprudence du Tribunal administratif de l'OIT et du Tribunal administratif des Nations Unies. L'intervenant a également souligné que l'OIT avait toujours l'obligation légale d'appliquer pleinement les jugements de son tribunal administratif. Il a appelé

l'attention de la Commission sur la situation dans laquelle les résolutions de l'Assemblée avaient placé l'OIT et certains autres organismes sis à Genève, que l'organisation jugeait délicate et non viable à long terme, et a souligné qu'il fallait impérativement y remédier le plus rapidement possible. Il a conclu que, pour régler ces problèmes, il serait bon que la communication avec la Commission se développe tout au long de 2022, afin que les dispositifs de gouvernance et les cadres juridiques de l'OIT et des autres institutions spécialisées concernées soient appréhendés de façon plus détaillée, et a dit compter sur l'appui de la Commission à cet égard.

16. Les membres de la Commission ont pris note avec appréciation de la résolution 76/240 de l'Assemblée générale. Comme toujours, la Commission attendait avec intérêt de coopérer avec le personnel et les organisations pour donner suite aux demandes de l'Assemblée. Les membres de la Commission ont estimé qu'il était urgent de se concentrer simultanément sur la répartition géographique, le rajeunissement des effectifs et la parité des sexes, pour que les questions de l'égalité, de la diversité et de la non-discrimination puissent être envisagées selon une approche globale. L'importance du multilinguisme a aussi été soulevée, et certain(e)s membres de la Commission ont ajouté que, pour le promouvoir, il fallait réinstaurer une mesure propre à inciter les administrateur(trice)s et fonctionnaires de rang supérieur à étudier les langues. Tout en se félicitant que l'Assemblée ait demandé que les organisations communiquent les données actualisées et fiables dont la Commission avait besoin pour prendre ses décisions, ses membres se sont demandé si l'examen quinquennal de l'ensemble de prestations ne risquait pas de se faire au détriment de l'examen périodique de ses éléments constitutifs envisagés individuellement.

17. En réponse à la déclaration du représentant de l'OIT, les membres de la Commission ont fait des observations de diverses natures. Certain(e)s ont accueilli avec préoccupation la possibilité évoquée par l'OIT, à savoir que la nouvelle série d'enquêtes sur le coût de la vie aboutisse à la même situation que celle qui avait été précédemment observée à Genève. Il a été signalé qu'au paragraphe 6 de sa résolution 76/240, l'Assemblée générale avait réaffirmé qu'en vertu de l'article 11 c) de son statut, la Commission de la fonction publique internationale était habilitée à continuer d'établir les coefficients d'ajustement pour les lieux d'affectation relevant du régime commun des Nations Unies. Partant, les conclusions – quelle qu'en soit la nature – de l'enquête sur le coût de la vie qui seraient approuvées par la Commission devraient être mises à exécution par toutes les organisations appliquant le régime commun dans les lieux d'affectation considérés. Dans le même ordre d'idées, les membres de la Commission ont répété qu'il fallait s'en tenir aux décisions de la Commission et de l'Assemblée et les respecter, ajoutant que les actions en justice ne constituaient pas le seul moyen de régler les problèmes. Après avoir rappelé aux participant(e)s que toutes les parties prenantes devaient œuvrer dans l'intérêt du régime commun, le Président a conclu le débat en s'attardant sur le rôle de la Commission tel qu'il était défini dans son statut et a demandé à chacun(e) de travailler en toute bonne foi.

Décision de la Commission

18. La Commission a décidé de prendre note de la résolution 76/240 de l'Assemblée générale.

B. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale et de l'Assemblée générale

19. La Commission a examiné une note de son secrétariat sur l'application de ses décisions et recommandations (conformément à l'article 17 de son statut) et de celles

de l'Assemblée générale. La note contenait également des renseignements d'ordre général sur d'autres questions relatives aux ressources humaines de nature à intéresser la Commission. Le secrétariat avait sollicité ces renseignements auprès des organisations appliquant le régime commun par l'intermédiaire d'un questionnaire, auquel toutes avaient répondu.

20. Dans son rapport pour 2021 (A/76/30), la Commission avait formulé plusieurs recommandations sur la question de la diversité en fonction de l'âge, de l'origine géographique et du genre. En outre, dans sa résolution 76/240, l'Assemblée générale avait encouragé la Commission à recenser les bonnes pratiques et à conseiller les organisations appliquant le régime commun sur les manières de promouvoir la diversité géographique et le rajeunissement des effectifs, notamment au moyen des mesures proposées au paragraphe 144 du rapport de la Commission pour 2021 (par exemple les programmes visant à appuyer la candidature à des stages de personnes originaires de pays en développement), et elle avait pris note de la demande de la Commission concernant la définition d'indicateurs clairs qui permettent de suivre les progrès accomplis à cet égard.

21. Sur la base des informations reçues des organisations en 2022, il n'est pas apparu que celles-ci avaient pris des mesures supplémentaires notables concernant la représentation géographique et la représentation des genres depuis l'examen de ces questions par la Commission en 2021. Dans son rapport annuel pour 2021, la Commission avait demandé aux organisations de publier des informations sur la diversité plus détaillées et accessibles au public, en indiquant par exemple le genre, l'âge et l'origine géographique des membres de leur personnel, et plusieurs organisations avaient cité l'une des deux sources suivantes de données à l'échelle du système, ou les deux : a) les statistiques du CCS sur les ressources humaines, qui étaient mises à jour chaque année et contenaient un lien vers les statistiques les plus récentes concernant le personnel, présentées sous la forme de tableaux et ventilées par catégorie, nationalité, genre et âge³ ; b) le tableau de bord de la parité des sexes dans l'ensemble du système des Nations Unies, qui était mis à jour chaque trimestre sur la base des données les plus récentes de chaque organisation⁴. Les rapports biennaux du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies constituaient une source supplémentaire de données et d'analyses relatives à la catégorie des administrateur(trice)s et fonctionnaires de rang supérieur. L'annexe II présente des sources de données supplémentaires accessibles au public, généralement publiées sur les sites Web des organisations, dont le degré de détail varie considérablement de l'une à l'autre. En outre, certaines organisations ont également mentionné des sources de données non publiques, fournies à leurs organes directeurs ou aux parties prenantes internes, par exemple sous la forme de tableaux de bord dynamiques permettant de suivre les progrès réalisés au titre d'indicateurs spécifiques.

22. S'agissant des stages et des programmes apparentés, les 19 organisations suivantes ont déclaré avoir octroyé un certain degré de soutien financier aux fins des stages : l'AIEA, la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires, la FAO, le FIDA, le FNUAP, le HCR, l'OIT, l'OMM, l'OMPI, l'OMS, l'OMT, ONU-Femmes, ONUSIDA, l'OPS, le PAM, le PNUD, l'UNICEF, l'UNOPS et l'UPU. Un appui supplémentaire réservé aux candidat(e)s originaires de pays en développement était fourni par le FIDA (allocation-logement et indemnité de voyage) et par l'OMPI et le PAM

³ Voir <https://unsceb.org/topics/un-system-statistics>.

⁴ Voir <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojOGY5YjU4ZGEtYmE0ZS00ZDQ4LWJhNjgtNzNhMzJhNmFhMjZmliwidCI6ImIzZTVkYjVlITI5NDQtNDgzNy05OWY1LTc0ODhhY2U1NDMxOIsImMiOj9>.

(remboursement des billets). L'OMS versait une indemnité de subsistance aux stagiaires qui avaient besoin d'un soutien financier. Aux termes de la politique du HCR, une somme forfaitaire couvrant les frais de voyage serait ajoutée à l'indemnité actuelle couvrant les frais de bouche et de transport, afin d'aplanir davantage les obstacles éventuels rencontrés par les stagiaires originaires de pays en développement.

23. Deux des 10 organisations qui n'apportaient aucun appui financier au titre des stages, l'ONUDI et l'UNESCO, envisageaient de solliciter des contributions volontaires à cette fin. Plusieurs organisations ont indiqué qu'elles cherchaient à faciliter davantage les stages à distance, ce qui pourrait également accroître les possibilités offertes à des personnes originaires de pays en développement d'en bénéficier, et ONU-Femmes offrait désormais une allocation au titre des stages de ce type. Outre les stages, plusieurs organisations ont mentionné des bourses d'études, et certaines ont fait état de l'octroi – par elles-mêmes ou par des partenaires – d'un appui financier à ce titre.

24. Certaines des mesures mises en œuvre par les organisations pour stimuler le dynamisme, la créativité et les contributions novatrices des jeunes membres du personnel sont décrites à l'annexe III.

Délibérations de la Commission

25. La représentante du Réseau ressources humaines a dit que le Réseau avait pris note du rapport.

26. La représentante de la FICSA a noté que toutes les recommandations avaient été pleinement appliquées et que, dans sa résolution [76/240](#), l'Assemblée générale avait demandé que les divers éléments constitutifs de l'ensemble des prestations fassent l'objet d'un contrôle global. Elle a mis en relief le lien intrinsèque entre la demande de l'Assemblée concernant la nécessité d'envisager les conditions d'emploi du personnel selon une approche globale et l'appel lancé à « la diversité géographique et au rajeunissement », et a prié la Commission d'en tenir compte lorsqu'elle examinerait le point de l'ordre du jour consacré au congé parental.

27. Elle a déclaré que la FICSA encourageait les organisations à tirer parti des talents existants, sachant que nombre de celles et ceux qui en étaient détenteur(trice)s souhaitaient ardemment porter l'innovation et le changement dans leurs organisations respectives si l'occasion leur en était offerte. Il a été noté que les efforts de rajeunissement pouvaient parfois démotiver le personnel en activité et favoriser le recours à d'autres catégories de personnel, comme les stagiaires, dont certain(e)s exécutaient de fait des tâches qui devraient l'être par le personnel en poste, en échange d'une rémunération peu élevée ou nulle. À cet égard, l'oratrice a indiqué que la FICSA avait pris note avec préoccupation du départ négocié de 100 membres du personnel en activité dont une organisation avait fait état, ajoutant qu'elle espérait que l'objectif de rajeunissement ne serait pas atteint au prix du départ de membres du personnel en activité dévoué(e)s, ayant acquis au fil des années un savoir institutionnel précieux, ou de l'augmentation du nombre de membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. Elle a rappelé que l'objectif des programmes de stages n'était pas de rajeunir le personnel des organisations mais de donner à des étudiant(e)s encore à l'université ou à des personnes récemment diplômées l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle pratique en rapport avec leurs études ou leurs centres d'intérêt et de les familiariser avec les activités des organismes des Nations Unies. De surcroît, les stages permettaient aux organisations de bénéficier du concours d'étudiant(e)s qualifié(e)s spécialisé(e)s dans des domaines professionnels variés. Elle a indiqué que FICSA était d'avis que la création d'un plus grand nombre de postes des classes P-1 et P-2, ainsi que l'appui au Programme des administrateurs

auxiliaires et au programme Jeunes administrateurs, constituaient des moyens efficaces de rajeunir les effectifs.

28. S'agissant des stages à distance, la représentante s'est dite préoccupée par les incidences négatives, attestées par plusieurs études, du travail à distance sur la santé mentale, sur le transfert des connaissances, sur le sentiment d'appartenance et sur le travail d'équipe, en particulier parmi les jeunes générations. Elle s'est dite favorable à la rémunération des stages, mais en précisant que le montant de celle-ci ne pouvait être fonction du pays d'origine des stagiaires.

29. La représentante du CCASIP a noté avec regret que, depuis que la Commission s'était penchée sur ces questions en 2021, les organisations appliquant le régime commun n'avaient pas pris de nouvelles mesures en faveur d'une représentation géographique et d'une représentation des genres équitables, et elle a souligné qu'il était important de rendre les données correspondantes accessibles au public. Elle a noté que les stagiaires faisaient partie des futur(e)s fonctionnaires du système des Nations Unies et a trouvé regrettable que celui-ci n'apporte pas d'appui financier digne de ce nom aux candidat(e)s à un stage. La représentante a indiqué que le Comité était d'avis que les stages à distance allaient à l'encontre de l'objectif consistant à acquérir une expérience pratique, car ils ne rendaient pas possible la formation en cours d'emploi ni les échanges en présentiel. Elle a également mis en garde contre l'octroi d'une quelconque rémunération détournée aux bénéficiaires d'une bourse de perfectionnement, ce qui reviendrait à exploiter du personnel bon marché, comme c'était parfois le cas avec les stagiaires.

30. S'agissant de la présence de représentant(e)s de la génération la plus jeune dans les réunions officielles, l'oratrice s'est dite préoccupée qu'ils(elles) participent à l'examen de certaines questions les concernant et que leurs opinions soient recueillies dans ce cadre. Elle a indiqué que le CCASIP doutait qu'il soit légitime de solliciter des groupes informels, tels que le réseau Young United Nations, étant donné qu'ils agissaient sans aucune obligation de rendre compte et en dehors de tout cadre réglementaire officiel. Elle a ajouté que le CCASIP mettait en garde contre l'instauration d'une voie de communication directe entre la Commission et des groupes n'apportant aucune valeur ajoutée par rapport aux fédérations du personnel, qui demeuraient les interlocutrices les plus compétentes pour les consultations. Le Comité était d'avis que l'augmentation du nombre de fonctionnaires des classes P-1 et P-2 et la poursuite de l'exécution du Programme des administrateurs auxiliaires et du Programme Jeunes administrateurs constituaient les meilleurs moyens de rajeunir le personnel des Nations Unies. L'oratrice s'est également dite préoccupée qu'une organisation ait présenté le départ négocié de quelque 100 fonctionnaires comme l'occasion de recruter du personnel relativement plus jeune à des postes de classes inférieures.

31. Le représentant d'UNISERV s'est félicité des efforts déployés par la Commission pour améliorer la diversité au sein des organisations appliquant le régime commun, s'agissant notamment du genre, de l'origine géographique et de l'âge, et a apporté son plein appui à l'action menée dans cette optique par les organisations. Il a déclaré qu'UNISERV était d'avis que, lorsque des mesures encourageant spécifiquement la diversité étaient en place, les organisations devaient s'assurer que chacun(e) en avait connaissance grâce à une communication claire, et que la sélection de nouveaux membres du personnel devait se faire avec intégrité, transparence et dans la pleine application du principe de responsabilité. La Fédération estimait que la question du recrutement de personnes handicapées appelait la collecte par la Commission, auprès des organisations, de renseignements relatifs aux progrès effectifs réalisés et aux mesures prises pour rendre les lieux de travail plus accueillants pour les personnes handicapées au sein des organismes des Nations Unies.

32. Le représentant d'UNISERV a exprimé le plein appui de la Fédération aux stages rémunérés et a émis des réserves marquées quant à l'utilité des stages à distance qui, selon elle, pouvaient aller à l'encontre des objectifs consistant à acquérir une expérience pratique et à tisser des relations professionnelles. S'agissant des mesures visant à stimuler le dynamisme, la créativité et l'innovation, la Fédération était favorable aux réseaux qui contribuaient à une meilleure circulation des idées, de l'information et des connaissances parmi le personnel. L'orateur a déclaré qu'UNISERV collaborait fréquemment avec certains de ces réseaux, comme #NewWork, constitué à l'initiative du personnel, et qu'elle sortait enrichie de ces échanges. Toutefois, elle était préoccupée de constater que des groupes informels participaient à des consultations officielles, empiétant ainsi sur une prérogative exclusive des syndicats et fédérations du personnel.

33. La Commission s'est félicitée que toutes les organisations appliquant le régime commun aient répondu au questionnaire que leur avait adressé son secrétariat. Tout en notant qu'il serait utile d'adopter une approche commune de la collecte de données, elle a pris en considération les diverses données et mesures dont les organisations avaient fait état et qui portaient sur la diversité et le rajeunissement des effectifs, ainsi que les dispositions prises pour améliorer le recoupement des données, notamment en les ventilant par sexe et origine géographique. S'agissant des stages et des programmes apparentés – et au premier chef des candidat(e)s originaires de pays en développement – et de l'élargissement des possibilités offertes de candidature aux postes de début de carrière, 19 organisations ont indiqué qu'elles octroyaient désormais un certain degré de soutien financier aux stagiaires. Deux des 10 organisations n'apportant aucun appui de ce type au titre des stages envisageaient de solliciter des contributions volontaires à cette fin. Plusieurs organisations ont indiqué qu'elles cherchaient à faciliter davantage les stages à distance, ce qui pourrait également accroître les possibilités offertes d'en bénéficier à des personnes originaires de pays en développement. Enfin, certaines organisations octroyaient désormais une allocation au titre des stages à distance, et un appui supplémentaire était désormais fourni par plusieurs organisations aux candidat(e)s originaires de pays en développement.

34. La Commission s'est dite favorable à la rémunération des stages et a pris acte de la nécessité d'offrir davantage de possibilités de stage à des candidat(e)s de pays en développement. Plusieurs de ses membres ont fait part de leur inquiétude au sujet des stages à distance, les candidat(e)s de pays en développement ne disposant en effet que d'un accès limité à l'électricité et aux technologies. La Commission est d'avis que les échanges en présentiel, l'apprentissage en face-à-face et la formation pratique sans intermédiaire sont préférables et assurent le succès d'un stage. Elle a toutefois appris de certaines organisations, comme le PNUD, qu'il existait une demande élevée de stages à distance, qui permettaient à des candidat(e)s originaires de pays en développement, et se trouvant dans des situations très diverses, de se familiariser avec différents environnements de travail à l'échelle mondiale. Le PNUD a fait savoir que 80 % de ses stagiaires étaient originaires du monde du Sud, par opposition aux participant(e)s au Programme des administrateurs et administratrices auxiliaires, qui étaient pour la plupart originaires de pays développés. Au PNUD, les stagiaires recevaient un soutien financier et on trouvait parmi eux des personnes handicapées, des personnes appartenant à des minorités et à des groupes autochtones, et des personnes correspondant à des cibles spécifiques en matière de diversité. Le Secrétariat a informé la Commission que les stages à distance étaient représentatifs d'options à prendre en considération pour les environnements de travail futurs. Un environnement mixte, à l'intérieur duquel certain(e)s membres du personnel pourraient être appelé(e)s, compte tenu de leurs fonctions, à travailler à distance était une évolution inévitable ; pour cette raison, il était judicieux pour les organisations

de recourir à différentes alternatives en matière de stages. De son côté, l'UNICEF a également confirmé que les stages à distance lui permettaient de faire moins de laissé(e)s pour compte et d'ouvrir de nouvelles possibilités et de nouvelles portes à des candidat(e)s de divers groupes, sur la base de la culture ou de telle ou telle situation particulière, par exemple à celles et ceux qui n'étaient pas en mesure de voyager ou aux personnes handicapées nécessitant des aménagements spéciaux.

35. La Commission a fait observer que les stages en présentiel constituaient l'option à privilégier, mais plusieurs de ses membres ont reconnu que les stages à distance étaient une alternative viable pour certaines fonctions.

36. La Commission a demandé que les politiques et procédures applicables dans les organisations appliquant le régime commun soient normalisées afin que tou(te)s les stagiaires soient traité(e)s de la même manière. Elle a noté que 66 % des organisations rémunéraient les stagiaires et, tout en prenant acte des progrès accomplis à cet égard, s'est dite préoccupée que les autres organisations ne leur apportent aucun soutien financier.

37. Une personne membre de la Commission a demandé qu'un récapitulatif des décisions prises par les organisations appliquant le régime commun continue d'être fourni au titre du point à l'examen, qui indique si les décisions ont été prises à l'initiative des secrétariats ou des organes directeurs. Cette liste donnerait un aperçu réaliste du degré de participation des États Membres et des divisions des ressources humaines à l'examen des questions dont la Commission était saisie.

38. La Commission a fait observer qu'il était nécessaire d'adopter une approche unifiée pour rendre compte de la diversité des effectifs, s'agissant notamment de la représentation géographique, et a suggéré qu'il soit envisagé de créer ou d'enrichir une base de données unique pour l'ensemble du système des Nations Unies, regroupant des statistiques pertinentes relatives aux ressources humaines.

Décision de la Commission

39. La Commission a pris note des renseignements communiqués et prié instamment les organisations appliquant le régime commun :

- a) De poursuivre la généralisation de l'octroi d'un soutien financier aux programmes de stages et programmes apparentés ;
- b) De multiplier les possibilités offertes de favoriser la diversité, notamment sous la forme d'une répartition géographique équitable, et de recruter davantage de jeunes administrateur(trice)s et de stagiaires originaires de pays en développement et de groupes régionaux sous-représentés.

Chapitre III

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

A. Rapport du groupe de travail chargé d'examiner le schéma directeur relatif au régime des engagements

40. La Commission a adopté en 2005 la première version du schéma directeur relatif au régime des engagements, qui prévoyait alors trois types d'engagements : les engagements continus, les engagements de durée déterminée et les engagements temporaires (A/60/30 et A/60/30/Corr.1, annexe IV). À l'époque, elle avait établi deux types d'engagements temporaires : des engagements de moins d'un an en vue de pourvoir à des besoins de courte durée et des engagements d'une durée maximale de quatre ans, dits « engagements de durée limitée », en vue de pourvoir à des besoins opérationnels urgents pendant une période définie, dans le cas par exemple des opérations de maintien de la paix, de l'aide humanitaire ou des projets spéciaux.

41. En 2010, la Commission a examiné l'utilisation qui était faite des engagements de durée limitée et estimé que ce type de contrat ne répondait plus aux besoins des organisations, la rémunération offerte n'étant pas comparable à celle proposée pour d'autres types d'engagements dans les organisations appliquant le régime commun. Elle a jugé qu'ils créaient des inégalités entre membres du personnel travaillant côte à côte dans un même lieu d'affectation et qu'une telle situation était préjudiciable au moral des fonctionnaires. Elle a donc décidé à l'époque de supprimer du schéma directeur toutes les dispositions relatives aux engagements de durée limitée (A/65/30, annexe V). En 2012, la Commission a indiqué que les organisations n'étaient pas tenues d'appliquer les trois types d'engagements prévus dans le schéma directeur et qu'elles avaient toute latitude pour les combiner selon leurs besoins [voir A/67/30 et A/67/30/Corr.1, par. 104 c)].

42. À sa quatre-vingt-dixième session, la Commission s'est penchée sur les informations émanant des organisations à la faveur d'un examen de la mise en œuvre du schéma directeur relatif au régime des engagements et jugé que toute modification devrait être fondée sur des raisons suffisantes et convaincantes. Elle a également décidé de créer un groupe de travail chargé d'examiner l'application du schéma directeur par les organisations et les améliorations qui pouvaient lui être apportées et de lui faire des recommandations à cet égard, s'il y avait lieu, à sa quatre-vingt-douzième session (A/75/30, par. 40).

43. Le groupe de travail créé par la Commission s'est réuni à Copenhague du 11 au 15 octobre 2021. Il a examiné les informations communiquées par 26 organisations appliquant le régime commun⁵, les pratiques de quelques autres organisations internationales (la Banque mondiale, les institutions de l'Union européenne et l'Organisation de coopération et de développement économiques) et les informations extraites de la base de données Eplex⁶ de l'Organisation internationale du Travail concernant le régime juridique des contrats à durée déterminée pour le secteur privé en vigueur dans divers pays. Il ressortait des informations émanant des organisations qu'environ 66 % des membres du personnel avaient un engagement de durée déterminée, 24 % un engagement permanent ou continu et les 10 % restants un engagement temporaire.

⁵ Y compris l'Organisation panaméricaine de la santé. Trois organisations, à savoir l'Autorité internationale des fonds marins, le Tribunal international du droit de la mer et l'Organisation météorologique mondiale, n'ont pas répondu au questionnaire.

⁶ Voir <https://eplex.ilo.org/fixed-term-contracts-ftcs/>.

44. Le groupe de travail était parvenu aux conclusions suivantes :

a) le schéma directeur de la CFPI relatif au régime des engagements dans les organisations appliquant le régime commun, qui figurait dans le rapport annuel de la Commission pour 2010 (A/65/30, annexe V), et la décision qu'elle avait prise à cet égard en 2012 [A/67/30 et A/67/30/Corr.1, par. 104 c)] étaient adaptés et offraient suffisamment de souplesse aux organisations ;

b) bien que l'évolution des modes de financement les empêche de recourir pleinement aux engagements à long terme, les organisations devraient continuer d'appliquer le schéma directeur dans leurs travaux de planification et de financement ;

c) il convenait d'harmoniser les droits à congé des membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire de sorte qu'ils bénéficient de 2,5 jours de congé par mois ;

d) les répercussions sur le schéma directeur des nouvelles tendances et des évolutions concernant l'avenir du travail étaient encore mal connues et pourraient faire l'objet d'un nouvel examen, s'il y avait lieu.

45. Par ailleurs, le groupe de travail a engagé la Commission à appeler l'attention de l'Assemblée générale et des organes directeurs sur l'effet qu'avait l'évolution des modes de financement sur l'application du schéma directeur défini à l'annexe V du document A/65/30.

46. Les incidences financières de la recommandation relative à l'harmonisation des politiques relatives aux congés annuels des fonctionnaires titulaires d'un engagement temporaire dans les organisations appliquant le régime commun ont été estimées à 4,1 millions de dollars par an pour l'ensemble du système. Elles ont été calculées au moyen des données relatives aux reliquats de congé donnant lieu à des versements compensatoires qui portaient sur les organisations accordant actuellement 1,5 jour de congé par mois aux fonctionnaires titulaires d'un engagement temporaire.

Délibérations de la Commission

47. La représentante du Réseau ressources humaines a remercié les membres du groupe de travail pour les discussions franches, constructives et complètes et approuvé le résumé et les recommandations figurant dans le rapport présenté à la Commission. Ces recommandations ont permis de conclure que, pour l'instant, le régime des engagements existants était largement suffisant. Le groupe de travail a également conclu que les répercussions sur le schéma directeur des nouvelles tendances et des évolutions concernant l'avenir du travail étaient encore mal connues et pourraient faire l'objet d'un nouvel examen, s'il y avait lieu. Le Comité de haut niveau sur la gestion poursuivait ses discussions sur ces questions, car il importait que le régime des engagements et les régimes de rémunération soutiennent l'évolution rapide concernant les ressources humaines et les méthodes de travail.

48. Les représentants des trois fédérations du personnel ont dit être d'accord avec les conclusions du groupe de travail. En ce qui concernait la recommandation du groupe de travail relative à l'harmonisation des droits à congé annuel pour les fonctionnaires titulaires d'engagements temporaires de sorte que ceux-ci aient droit à 2,5 jours par mois comme les autres fonctionnaires, ils ont estimé que cela était important du point de vue de l'équité des conditions d'emploi. À cet égard, la représentante du CCASIP a dit que les organisations ne devaient pas prendre l'harmonisation des droits à congé comme prétexte pour recourir davantage aux engagements temporaires.

49. La représentante de la FICSA a déclaré que la Fédération soutenait la conclusion du groupe de travail selon laquelle le régime des engagements en vigueur pouvait répondre aux préoccupations exprimées par les représentants des organisations. De l'avis de la FICSA, le principal problème ne tenait pas au régime des engagements, mais au fait que les fonds réservés à des fins particulières limitaient la capacité des organisations de recourir aux types d'engagements prévus dans le schéma directeur, ce qui se soldait par un recours accru à des consultants et à d'autres types de personnel. La FICSA jugeait que la question allait au-delà du mandat confié à la Commission et devait être portée à l'attention des États Membres. La représentante a également déclaré qu'aucune discussion approfondie sur l'avenir du travail n'avait eu lieu dans le groupe de travail, car les répercussions pour le régime des engagements recommandé par la CFPI n'étaient pas claires.

50. La représentante du CCASIP a déclaré que les hypothèses selon lesquelles les personnes qui rejoignaient les organisations appliquant le régime commun ne souhaitaient pas forcément faire carrière étaient erronées. Selon une enquête menée par le Comité en 2021, la stabilité était l'un des éléments qui incitaient les candidats et candidates, quel que soit leur âge, à travailler pour des entités des Nations Unies. En ce qui concernait la question de la prévisibilité du financement, le CCASIP estimait que les engagements temporaires offraient aux organisations la souplesse dont elles avaient besoin et que le recours à des contrats précaires allait trop loin. Le système des Nations Unies ne pouvait pas espérer attirer et retenir les candidats et candidates les plus qualifiés, comme demandé à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, sans avoir aucune responsabilité à leur égard.

51. Tout en prenant note des préoccupations des organisations en matière de financement, le représentant d'UNISERV a déclaré que la Fédération jugeait inquiétant que les engagements continus soient de moins en moins utilisés, voire ne soient plus utilisés du tout. Malgré les mesures prises par les organisations pour offrir de meilleures conditions de travail à divers membres du personnel des Nations Unies titulaires d'engagements ne conférant pas la qualité de fonctionnaire, le recours croissant à ce type d'engagements amenait à se poser des questions quant au respect du principe « à travail égal, salaire égal » et avait des répercussions sur la représentation équilibrée des genres et sur le signalement des fraudes, des fautes et des actes de discrimination, car les membres du personnel ayant des contrats précaires étaient moins susceptibles de signaler ce type de problèmes. UNISERV rejetait l'idée selon laquelle le fait de proposer des engagements précaires favorisait l'efficacité opérationnelle et y voyait une atteinte à l'indépendance, à la neutralité et à l'efficacité de la fonction publique internationale.

52. De l'avis de la Commission, le schéma directeur avait permis de rationaliser et de consolider les différents régimes des engagements. Les trois types d'engagements avaient grandement simplifié la question et le schéma directeur continuait à guider les organisations. De manière générale, le schéma directeur établissait un équilibre entre stabilité et souplesse et permettait ainsi de prendre en considération les différences existant entre les organisations appliquant le régime commun, en particulier pour ce qui était des mandats et des structures.

53. La Commission a jugé que les organisations devaient tirer profit de la souplesse offerte par le schéma directeur, tout en veillant à être justes et équitables à l'égard des membres du personnel en ce qui concernait l'octroi et la prolongation des engagements. Certains membres ont déclaré que subordonner la prolongation des engagements à durée déterminée à la performance pouvait être vu comme un mécanisme de contrôle. Certains ont pris acte du fait qu'il était malaisé de mobiliser des fonds en période d'austérité budgétaire, mais estimé qu'il fallait que les organisations s'abstiennent de trop privilégier la flexibilité au détriment de la

stabilité. Les organisations étaient tributaires d'un financement volontaire – certaines plus que d'autres –, mais leurs activités étaient, pour la plupart, de nature continue.

54. Certains membres de la Commission ont fait observer que, si les emplois étaient autrefois considérés comme permanents, ce n'était plus le cas. Le budget des organisations internationales était instable, et les engagements temporaires avaient rapidement pris de l'ampleur en raison de la souplesse qu'ils offraient et peut-être aussi en raison des défaillances des modalités d'emploi traditionnelles, comme les longs délais de recrutement. Compte tenu des changements intervenus dans l'environnement dans lequel elles opéraient, les organisations avaient besoin de souplesse pour recruter et la Commission pourrait examiner les modalités auxquelles les organisations recouraient pour offrir plus de stabilité. D'autres membres ont noté que le schéma directeur n'imposait pas de procédures de recrutement particulières, mais prévoyait que les engagements permanents et à durée déterminée étaient soumis à des procédures de sélection ouvertes et transparentes conformes aux dispositions du statut et du règlement du personnel de l'organisation concernée.

55. Des membres de la Commission ont également noté que certaines personnes pensaient que l'octroi d'engagements continus avait pour corollaire un personnel plus dévoué, mais ils n'avaient pas constaté quant à eux l'existence d'un lien automatique. Il était inconcevable qu'une organisation prenne des décisions concernant les engagements sans tenir compte de sa situation financière. Certains membres ont fait remarquer que les engagements à durée déterminée offraient un degré relatif de stabilité, car ils pouvaient être accordés pour des périodes allant jusqu'à cinq ans à la fois, avec des renouvellements successifs. La Commission a indiqué que, selon la jurisprudence des tribunaux des organisations appliquant le système commun, les membres du personnel s'attendaient à ce que leur engagement à durée déterminée soit renouvelé et qu'il convenait de justifier le non-renouvellement des engagements.

56. La Commission a été informée que les données statistiques du Conseil des chefs de secrétariat montraient que la proportion de femmes titulaires d'un engagement continu ou à durée déterminée dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur était passée d'environ 38,7 % en 2015 à 40,6 % en 2019, tandis que la proportion de personnes titulaires d'un engagement temporaire était passée de 4,3 % à 5,3 % au cours de la même période. À cet égard, plusieurs membres de la Commission ont souligné qu'il convenait de disposer de plus d'informations et de données ventilées par sexe, âge et répartition géographique en ce qui concernait les types d'engagements et les engagements ne conférant pas la qualité de fonctionnaire.

57. La Commission a été informée que, selon le dernier rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies (A/76/115), qui couvre la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019, la probabilité de quitter le système des Nations Unies en raison de l'expiration de l'engagement était la même pour les femmes et pour les hommes, tandis que la démission était un motif de départ plus courant chez les femmes que chez les hommes. Cette constatation contrastait avec le rapport précédent (A/74/220), dans lequel il avait été noté que la proportion de femmes quittant leur employeur en raison de l'expiration de leur engagement était supérieure de quelque 3,5 points de pourcentage à celle des hommes. Certains membres de la Commission se sont inquiétés du fait que les femmes démissionnaient en plus grand nombre que les hommes. Ils ont estimé qu'il serait utile de continuer d'être informé de cette question, y compris dans le cadre des études de la Commission sur la diversité, pour mieux cerner les raisons pour lesquelles les femmes démissionnaient. Ils ont noté que le prochain rapport du Secrétaire général comprendrait des données qui coïncideraient avec la pandémie de COVID-19, ce qui pourrait donner des indications importantes.

58. Le représentant de l'OIT s'est déclaré favorable à l'utilisation du schéma directeur de la CFPI, lorsque cela était possible, pour promouvoir une carrière dans la fonction publique internationale, et souligné qu'il fallait que ce schéma puisse être adapté aux besoins des organisations.

59. Des membres de la Commission ont exprimé leur soutien à la recommandation du groupe de travail relative à l'harmonisation des droits à congé annuel pour les fonctionnaires titulaires d'engagements temporaires de sorte que ceux-ci aient droit à 2,5 jours de congé par mois. Pour ce qui était de la question de savoir si l'harmonisation pourrait déboucher sur un recours accru aux engagements temporaires, la plupart des membres de la Commission ont estimé que rien n'indiquait que ce serait le cas. Des membres de la Commission ont noté que les différences relatives aux droits à congé annuel avaient des répercussions sur la productivité et l'équité, et que les organisations et le personnel avaient souligné l'effet de ces différences sur le moral de collègues qui travaillaient souvent côte à côte, mais avaient droit à plus ou moins de jours de congé annuel. La Commission a noté que les incidences financières de la recommandation seraient de l'ordre de 4,1 millions de dollars par an pour l'ensemble du système et que les estimations avaient été établies au moyen des données relatives aux reliquats de congé donnant lieu à des versements compensatoires qui portaient sur les organisations accordant actuellement 1,5 jour de congé par mois aux membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire. Certains membres de la Commission ont estimé que les incidences financières pourraient être neutralisées si les membres du personnel étaient conviés à prendre des congés annuels à intervalles réguliers, encore qu'il ne soit pas toujours possible aux intéressés d'épuiser leurs congés en raison des exigences du service.

60. La Commission a également examiné la question de l'évolution de la nature du financement et des types d'engagements et, tout en prenant acte du fait que la part croissante des fonds affectés à des fins particulières était préoccupante pour les organisations en ce qui concernait la prévisibilité, elle a estimé qu'il fallait continuer d'appliquer le schéma directeur. Certains membres de la Commission ont ajouté qu'en l'absence de données grâce auxquelles les organisations établiraient une corrélation entre l'évolution des modes de financement et le schéma directeur, la Commission ne pouvait pas faire de recommandations à l'Assemblée générale. Pour d'autres, il était manifeste que la diminution de la prévisibilité du financement aurait des répercussions sur l'utilisation du schéma directeur.

61. Pour plusieurs membres de la Commission, certains aspects de l'avenir du travail étaient déjà une réalité, le télétravail étant beaucoup plus répandu dans toutes les organisations depuis le début de la pandémie. De l'avis de certains membres, en principe et pour un certain nombre de raisons, les modalités de travail en présentiel étaient le moyen le plus efficace pour les organisations de s'acquitter de leurs fonctions. Pour la représentante de la FICSA, le télétravail donnait de bons résultats pour certaines personnes, mais il fallait également prendre en compte les effets négatifs, bien connus, qui allaient de pair, notamment les effets sur la santé mentale, en particulier chez les plus jeunes, les conséquences dans d'autres domaines, comme les promotions et la créativité, ainsi que la prévalence de la violence au sein de la famille. Elle a signalé que dans certaines parties du monde, le fait que l'alimentation électrique et l'accès à Internet n'étaient pas fiables pouvait nuire à la répartition géographique des personnes recrutées, problème qui devait être étudié. La représentante du Réseau ressources humaines a déclaré que la pandémie avait déjà permis de tirer des enseignements sur les méthodes de travail, mais il fallait que toutes les parties prenantes poursuivent leur réflexion afin de déterminer les modalités selon lesquelles ils pouvaient être mis en pratique durablement. Selon le Réseau, l'examen de l'ensemble des prestations, demandé par l'Assemblée générale, pourrait être la meilleure occasion de considérer toutes les ramifications de la question.

62. Les membres de la Commission ont dit qu'ils attendaient avec intérêt les conclusions de l'Équipe spéciale du CCS chargée des politiques d'avenir pour le personnel des Nations Unies et indiqué qu'il importait que la Commission examine la question de l'avenir du travail sous tous ses aspects. La Commission comptait être tenue informée de toute proposition ayant des effets sur le régime commun. En l'état actuel des choses, il était difficile de cerner les effets des discussions consacrées à l'avenir du travail sur le schéma directeur.

Décisions de la Commission

63. La Commission a décidé :

a) de recommander à l'Assemblée générale qu'il convenait d'harmoniser les droits à congé des membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire de sorte qu'ils bénéficient de 2,5 jours de congé par mois ;

b) de faire sienne la conclusion du groupe de travail selon laquelle le schéma directeur relatif au régime des engagements dans les organisations appliquant le régime commun, qui figurait dans son rapport annuel pour 2010 (A/65/30, annexe V), et la décision qu'elle avait prise à cet égard dans son rapport annuel pour 2012 [A/67/30 et A/67/30/Corr.1, par. 104 c)] étaient adaptés et offraient suffisamment de souplesse aux organisations ;

c) de recommander aux organisations appliquant le régime commun de continuer d'appliquer le schéma directeur dans leurs travaux de planification.

B. Examen des Normes de conduite de la fonction publique internationale

64. Les Normes de conduite de la Commission sont l'expression des valeurs défendues par les organisations appliquant le régime commun. Venant définir le comportement exemplaire attendu des fonctionnaires internationaux œuvrant pour la paix et la prospérité mondiales, elles ont pour objectif ultime d'informer et d'inspirer le personnel des organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies, en énonçant à son intention les principes moraux et philosophiques sur lesquels tout membre de la fonction publique internationale doit régler sa conduite.

65. Les Normes de conduite sont également considérées comme l'un des éléments clés du cadre de gestion des ressources humaines (voir A/71/30, annexe II) de la CFPI, dont l'Assemblée générale a pris note dans sa résolution 71/264 et que la Commission a révisé en 2018 afin d'y ajouter un élément concernant la diversité du personnel (voir A/73/30, annexe V).

66. En 2012, la Commission a adopté la version révisée des Normes de conduite et a recommandé que l'Assemblée générale et les organes délibérants des autres organisations participantes l'approuvent. Dans sa résolution 67/257, l'Assemblée a approuvé les Normes de conduite révisées, avec effet au 1^{er} janvier 2013 (voir A/67/30 et A/67/30/Corr.1, annexe IV).

67. En 2021, la Commission a décidé d'inscrire l'examen des Normes de conduite à son programme de travail pour 2022-2023 (voir A/76/30). À sa quatre-vingt-quatorzième session, elle a envisagé la création d'un groupe de travail chargé de revoir les Normes de conduite.

Délibérations de la Commission

68. La Commission a pris note du cadre d'action proposé aux fins de la révision des Normes de conduite en 2022-2023 (voir annexe IV) et approuvé les activités et le calendrier proposés. Compte tenu de l'importance de la question, elle a décidé de créer un groupe de travail sur les Normes de conduite, composé de certains de ses membres et de représentants et représentantes des organisations et des fédérations du personnel et de le charger d'examiner les Normes et de faire des propositions en vue de leur révision.

Décisions de la Commission

69. La Commission a décidé :

- a) de réviser les Normes de conduite de la fonction publique internationale afin de veiller à ce qu'elles continuent de répondre aux besoins des organisations ;
- b) de créer un groupe de travail composé de certains de ses membres et de représentants des organisations et des fédérations du personnel qui serait chargé d'examiner les Normes de conduite en vigueur et de faire des propositions en vue de leur révision.

C. Rapport du groupe de travail sur le congé parental

70. À sa quatre-vingt-neuvième session en 2019, la Commission a examiné un rapport établi par son secrétariat concernant les politiques et pratiques existantes en matière de congé parental rémunéré dans les organisations appliquant le régime commun, dans d'autres organisations internationales, dans différents pays et dans le secteur privé. Le Réseau ressources humaines a également présenté un rapport dans lequel était proposée une nouvelle politique de congé parental pour les organisations appliquant le régime commun. La Commission a jugé que le congé parental était une question importante pour toutes les familles, tant pour les nouveaux parents que pour les nouveau-nés. Elle a également souligné que les dispositions relatives au congé de maternité avaient été bien établies par l'OIT dans la Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, texte phare qui prévoyait un minimum de 14 semaines de congé payé pour toutes les mères d'enfants en bas âge. Lors de la session, les membres de la Commission ont posé des questions sur le taux d'utilisation des politiques en vigueur en matière de congé parental, les effets de ces dispositions sur le recrutement et la rétention du personnel ainsi que sur la mobilité, la corrélation entre les dispositions relatives au congé parental et le taux de promotion du personnel féminin, les incidences financières plus larges de la proposition du Réseau ressources humaines, y compris le coût des remplacements, les incidences sur les budgets des organisations des dispositions proposées concernant l'augmentation de la durée du congé et les avantages et inconvénients des dispositions proposées concernant la prolongation du congé dans le contexte du marché mondial du travail.

71. La Commission a estimé qu'il était temps de procéder à un examen complet de toutes les dispositions relatives au congé parental et autres mesures pertinentes afin de déterminer leur adéquation avec les besoins actuels et futurs des membres du personnel qui deviennent des parents. Elle a demandé à son secrétariat de procéder à une analyse des politiques et pratiques en vigueur dans les organisations internationales, en se référant aux systèmes nationaux et aux organismes du secteur privé, pour toutes les régions. Elle a décidé de créer un groupe de travail composé de certains de ses membres et de représentantes et représentants d'organisations et de fédérations du personnel, chargé d'examiner les droits au congé parental dans les

organisations appliquant le régime commun d'une manière globale et complète et d'élaborer une proposition pour examen.

72. Le groupe de travail créé par la Commission pour étudier les politiques relatives au congé parental s'est réuni à deux reprises. Conformément à son mandat, il s'est acquitté des tâches suivantes et a présenté ses recommandations pour examen par la Commission à sa quatre-vingt-quatorzième session :

a) il a procédé à un examen des politiques et pratiques en vigueur dans les organisations internationales, en se référant aux systèmes nationaux et aux organismes du secteur privé, pour toutes les régions ;

b) il a examiné les droits au congé parental dans les organisations appliquant le régime commun d'une manière globale et complète ;

c) il a élaboré une proposition qu'il a présentée pour examen à la Commission.

73. La Commission a examiné un rapport dans lequel le groupe de travail rendait compte des politiques et pratiques en matière de congé parental dans les organisations n'appliquant pas le régime commun et des droits au congé parental des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun. Le groupe de travail y a également décrit la démarche qu'il avait suivie pour élaborer une proposition relative à l'amélioration des dispositions encadrant le congé parental, donné des informations sur les conventions et recommandations des entités des Nations Unies et énoncé des principes directeurs pour l'amélioration des dispositions relatives au congé parental. Les politiques et pratiques appliquées par les organisations multilatérales mondiales et régionales en matière de congé parental sont exposées à l'annexe V du présent rapport et les politiques et pratiques suivies par les organisations appliquant le régime commun en ce qui concerne la durée du droit au congé parental sont présentées à l'annexe VI. Un résumé des conventions et recommandations des entités des Nations Unies qui ont été examinées par le groupe de travail figure à l'annexe VII.

74. Le groupe de travail a établi les principes directeurs suivants pour contribuer à l'amélioration des dispositions relatives au congé parental. Les dispositions devraient :

a) refléter les valeurs des Nations Unies mettant en avant l'égalité et le progrès social pour toutes les personnes, compte tenu des conventions et recommandations des entités et organismes des Nations Unies sur l'égalité des genres, la protection de la maternité pour les travailleuses, les responsabilités familiales, et la santé et le bien-être de la mère et des nourrissons⁷ ;

b) harmoniser les politiques dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun, contribuer à l'équité et à la parité des genres, et instaurer un environnement de travail inclusif, favorable et porteur qui réponde aux besoins des effectifs actuels et futurs ;

⁷ Résolution 65.20 de l'Assemblée mondiale de la Santé ; objectifs mondiaux de l'OMS pour 2025 visant à améliorer la nutrition de la mère, du nourrisson et du jeune enfant ; conventions de l'OIT interdisant la discrimination fondée sur le genre et promouvant l'égalité, à savoir la Convention de 1951 sur l'égalité de rémunération (n° 100), la Convention de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession) (n° 111), la Convention de 1981 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (n° 156) et la Convention de 2000 sur la protection de la maternité (n° 183) et la recommandation de 2000 sur la protection de la maternité (n° 191) qui l'accompagne ; Convention de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

c) accorder une période de congé pour protéger les besoins des mères biologiques en matière de santé physique et mentale pendant et après la grossesse ;

d) prendre en considération le rôle de tous les parents et le fait qu'il importe de les aider à assumer leurs responsabilités familiales sans discrimination ;

e) améliorer l'attractivité des organisations appliquant le régime commun et la capacité de retenir le personnel en les aidant à se positionner comme employeurs de choix pour tous les membres du personnel actuels et futurs, de sorte qu'ils puissent concilier efficacement leurs responsabilités familiales et professionnelles, quel que soit le lieu d'affectation.

75. Le groupe de travail a formulé les recommandations suivantes à l'intention de la Commission :

a) recommandation 1 : les améliorations suivantes pourraient être apportées aux dispositions en vigueur relatives au congé parental :

i) congé de maternité (pour les mères biologiques) : augmentation de la durée du congé de 16 semaines à 26 semaines, le congé devant commencer 2 semaines avant la date prévue pour l'accouchement ;

ii) congé de paternité : augmentation de la durée du congé de 4 semaines à 12 ou 16 semaines ;

iii) congé d'adoption : augmentation de la durée du congé de 8 semaines à 12 ou 16 semaines ;

b) recommandation 2 : les politiques en vigueur relatives aux congés de maternité, de paternité et d'adoption devraient être remplacées par un congé parental unique, de durée égale pour tous les parents. Les besoins spécifiques de la mère biologique avant et après l'accouchement devraient être couverts par un congé supplémentaire, conformément à la recommandation de l'OMS relative à l'octroi d'un congé de six mois visant à permettre l'allaitement et la création de liens avec l'enfant. Par conséquent, avec le congé de 26 semaines qui est proposé, les mères biologiques bénéficieraient de périodes supplémentaires de protection prénatale et postnatale ;

c) recommandation 3 : au nom du devoir de diligence, les organisations doivent adopter des politiques qui préservent la santé et la sécurité des membres du personnel en poste dans des lieux d'affectation hors siège dépourvus d'installations médicales adéquates. Ces mesures doivent notamment permettre aux mères biologiques de quitter le lieu d'affectation six semaines avant le début du congé parental. La période de six semaines ne comprend pas la durée du voyage. Si la mère doit s'absenter de son travail, la période comprise entre le départ du lieu d'affectation et le début de la période de protection prénatale n'est pas déduite du congé parental ;

d) recommandation 4 : au nom du devoir de diligence, les organisations doivent adopter des politiques qui préservent la santé physique et mentale des membres du personnel. Ces mesures doivent inclure l'octroi aux membres du personnel d'un congé entièrement rémunéré en dehors du droit au congé parental en cas de complications médicales liées à la grossesse et à l'accouchement, y compris de décès d'un nouveau-né.

Délibérations de la Commission

76. La représentante du Réseau ressources humaines a noté que l'examen des dispositions encadrant le congé parental dans les organisations appliquant le régime commun était le résultat direct des consultations qui avaient été menées aux fins de l'établissement de la stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies. La stratégie comportait une

recommandation visant à élargir les dispositions relatives au congé parental afin de favoriser un environnement propice à la parité des sexes dans le système des Nations Unies, recommandation qui a été appuyée vigoureusement par tous les chefs de secrétariat, dont le Secrétaire général. Le Réseau était donc largement d'accord avec le rapport du groupe de travail, car il coïncidait avec ses propres positions en ce qui concernait la recommandation relative à un congé de 26 semaines pour les mères biologiques (grossesse et accouchement), conformément aux orientations de l'OMS, et à un congé parental unifié de 16 semaines dans tous les autres cas.

77. La représentante a également noté que de manière générale une plus grande attention était accordée à l'octroi d'un congé parental plus généreux pour diverses raisons, qu'il s'agisse de la parité femmes-hommes au travail, de considérations démographiques et socioéconomiques, de l'attractivité des employeurs et de la rétention du personnel. Pour le Réseau, l'octroi d'un congé de maternité plus long et l'harmonisation de l'approche suivie pour toutes les autres formes de congé parental contribueraient grandement à motiver le personnel pour un coût relativement modeste qui pourrait, au besoin, être directement contrôlé par les États Membres au moyen des mécanismes budgétaires établis. La démarche était conforme à la position de principe adoptée par les organisations appliquant le régime commun, lesquelles préconisaient l'allongement du congé parental dans l'intérêt des parents et des enfants.

78. La représentante du CCASIP s'est félicitée de l'examen du congé parental dans les organisations appliquant le système commun et a noté avec préoccupation qu'il n'y avait plus d'approche cohérente sur la question, certaines organisations ayant été plus progressistes que d'autres à cet égard. Elle a jugé que la majorité des conclusions du groupe de travail allaient dans le bon sens, mais regretté la distinction qui était faite dans la recommandation 1 entre le congé de maternité, de paternité et d'adoption, ce qui était en contradiction avec la recommandation 2, dans laquelle le groupe de travail demandait le remplacement des politiques encadrant ces différents types de congés par une seule politique relative au congé parental. Le CCASIP estimait qu'il importait d'éviter de faire une distinction entre maternité et paternité ou entre parents non biologiques et parents biologiques en employant un langage neutre et inclusif concernant le congé parental pour promouvoir l'égalité des soins, conformément aux recommandations formulées par le Secrétaire général dans ses rapports sur l'amélioration de la situation des femmes dans le système des Nations Unies. Il était d'avis qu'une période minimale de 16 semaines devrait être accordée à tous les parents, avec des adaptations pour les parents biologiques. Il a également estimé que le congé parental devrait être rendu obligatoire pour les parents biologiques. À moins que le congé parental uniforme ne soit rendu obligatoire pour les deux parents, les pères risquaient de ne pas le prendre ; de fait, la culture institutionnelle étant ce qu'elle était, les pères qui prenaient un congé parental étaient mal vus, en particulier par le personnel d'encadrement. Les entités des Nations Unies faisaient automatiquement peser la charge de la garde des enfants sur les femmes en leur accordant des congés plus longs ; malheureusement, la maternité pénalisait les femmes comme le montrait le fait qu'il n'y avait pas de parité femmes-hommes aux postes de direction de l'Organisation.

79. En outre, la représentante du CCASIP a regretté que le rapport du groupe de travail n'aborde pas, sous l'angle des politiques, les besoins particuliers des parents tenant à des naissances multiples, qu'il s'agisse d'enfants biologiques ou non, comme demandé par l'OIT dans la recommandation de 2000 sur la protection de la maternité (n° 191). Il était également décevant que les fausses couches et la naissance d'un enfant mort-né ne soient pas prises en considération dans le rapport, car de tels événements avaient des conséquences physiques et émotionnelles sur les parents ; il semblerait normal d'accorder un nombre raisonnable de jours de congé aux parents concernés. Le Comité était préoccupé par le fait que le rapport était muet quant à la

question du congé pour les parents d'enfants ayant des besoins spéciaux, ce qui n'allait pas dans le sens la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap. Il comprenait bien que le mandat de la Commission ne portait que sur le personnel relevant du régime commun, mais était d'avis que, pour que la CFPI continue de défendre les droits parentaux de manière crédible, il fallait que les politiques révisées s'appliquent également aux non-fonctionnaires, pour autant que certains critères soient respectés. Cette approche serait conforme à la recommandation du Secrétaire général consistant à élargir le congé parental à tous les membres du personnel, y compris aux personnes employées durant de longues périodes, mais qui n'avaient pas le statut de fonctionnaire.

80. La représentante de la FICSA a déclaré que la Fédération avait participé activement aux réunions du groupe de travail et contribué aux travaux de l'équipe technique, qui comprenait des représentants des organisations et des fédérations du personnel. La FICSA avait eu à cœur d'obtenir un traitement équitable pour tous les membres du personnel en ce qui concernait le congé parental et de simplifier et d'harmoniser les différents congés maternels, paternels et autres congés parentaux, dans l'intérêt du personnel et des organisations. Elle considérait les principes directeurs relatifs au congé parental comme l'un des principaux résultats du groupe de travail. Les organisations disposaient ainsi des outils dont elles avaient besoin pour remplir les obligations prévues dans la Charte, à savoir attirer et conserver un personnel ayant les plus grandes compétences possibles. Les principes directeurs permettraient également aux organisations de rester des employeurs prisés par les futurs membres du personnel, une demande maintes fois répétée par l'Assemblée générale, et contribueraient aux objectifs qu'elle avait fixés en vue d'atteindre la parité femmes-hommes et d'instaurer un environnement de travail inclusif, porteur et valorisant. Ils aideraient les organisations à véritablement transposer les valeurs du régime commun sur le lieu de travail et à remplir leur devoir de diligence à l'égard du personnel dans tous les lieux d'affectation.

81. La FICSA soutenait pleinement des dispositions relatives au congé parental qui respecteraient tous les principes directeurs convenus, à savoir offrir un droit au congé parental simplifié et unifié garantissant 26 semaines de congé pour les mères biologiques et 16 semaines de congé pour tous les autres parents. Elle était également favorable à des politiques qui permettraient aux organisations de remplir leur devoir de diligence et de préserver le bien-être et la sécurité des membres du personnel en poste dans des lieux d'affectation hors siège. L'une des recommandations concernait spécifiquement le personnel en poste dans les lieux d'affectation de catégorie D ou E, où les mères biologiques étaient contraintes de quitter leur lieu d'affectation si les installations médicales étaient inadéquates pour l'accouchement ou en cas de complications liées à l'accouchement. La FICSA était fière de plaider activement en faveur de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies et avait fréquemment fait référence, dans le contexte des sessions de la Commission et ailleurs, au fait qu'il fallait adopter une approche globale à cet égard. Elle soutenait donc pleinement la recommandation demandant aux organisations d'adopter des politiques qui préservaient la santé physique et mentale des membres du personnel en cas de complications médicales liées à la grossesse et à l'accouchement, y compris de décès d'un nouveau-né.

82. Le représentant d'UNISERV a appelé l'attention sur le fait que le personnel et les organisations étaient entièrement d'accord avec les principes directeurs et les recommandations du groupe de travail. Il fallait que les organisations appliquant le régime commun adoptent une approche harmonisée en ce qui concernait le congé parental, sur la base des principes directeurs qui étaient exposés dans le rapport du groupe de travail. Il fallait également que les organisations joignent le geste à la parole et donnent l'exemple, se fondant pour ce faire sur des principes et des pratiques

éprouvés qui avaient été acceptés par les milieux scientifiques et médicaux, à savoir qu'il importait de donner aux parents l'occasion de nouer des liens avec leurs enfants, ce qui était crucial aussi bien pour les parents que pour les enfants.

83. Le représentant a appelé l'attention sur la parité des sexes dans le système des Nations Unies, question sur laquelle on ne cessait d'insister et qui se posait avec beaucoup d'acuité dans les opérations sur le terrain. La Fédération considérait que le problème ne tenait pas nécessairement à la capacité d'attirer des femmes, mais plutôt à la capacité de les retenir. Forte de son expérience directe, elle estimait que l'un des grands facteurs était lié à des dispositions inadéquates en matière de congé parental, qui incitaient fréquemment les femmes à quitter leur emploi à la suite d'un changement dans leur situation familiale. Le renforcement et l'amélioration des dispositions relatives au congé parental joueraient donc un rôle majeur dans le règlement de ce problème. UNISERV soutenait les recommandations faites par le groupe de travail pour améliorer les dispositions actuelles, avec une forte préférence pour la recommandation 1 prévoyant 26 semaines de congé pour les mères biologiques et 16 semaines de congé pour les autres parents. Étant donné que les membres du personnel qu'elle représentait étaient largement présents sur le terrain, la Fédération était également favorable à la recommandation 3, selon laquelle les mères biologiques pourraient quitter leur lieu d'affectation six semaines avant le début de leur congé parental.

84. La Commission a noté que la plupart des institutions multilatérales, comme la Banque mondiale, la Banque asiatique de développement et la Banque africaine de développement, avaient également révisé leurs politiques internes en matière de congé parental au profit des membres du personnel. Elle a également noté que cette tendance n'était pas limitée à une région, un secteur ou un type d'organisation en particulier et qu'il s'agissait d'un phénomène mondial qui reflétait l'attention accrue portée aux droits des travailleurs et des travailleuses, à la santé infantile et maternelle, au bien-être des employés et à la nécessité de donner les mêmes chances aux femmes sur le lieu de travail.

85. La Commission a noté que les fonctionnaires relevant du régime commun avaient droit à 16 semaines de congé de maternité depuis 1979, à un congé de paternité d'une durée totale de 4 semaines au maximum depuis 2004 et à un congé d'adoption de 8 semaines accordé sous forme de congé spécial à plein traitement. Elle a également noté que plusieurs organisations appliquant le régime commun avaient adopté de nouvelles politiques ces dernières années pour permettre aux fonctionnaires de disposer de plus de temps pour nouer des liens avec leurs nouveau-nés ou leurs enfants adoptés et s'en occuper pendant la première année. Elle a constaté que l'adoption de nouvelles politiques et pratiques ne s'était pas faite de manière uniforme dans toutes les organisations, ce qui avait entraîné des écarts notables dans les prestations offertes au personnel. Elle a donc souligné qu'il fallait harmoniser les dispositions relatives au congé parental pour éliminer les différences observées entre les organisations et supprimer toute disparité liée à l'organisation, au genre ou à la catégorie de personnel.

86. La Commission a pris note des nombreuses conventions et recommandations des entités et organisations appliquant le régime commun relatives à l'égalité des genres, à la protection de la maternité, aux responsabilités familiales et à la santé et au bien-être de la mère et des nourrissons qui avaient été prises en considération par le groupe de travail. Elle a approuvé les principes directeurs qui avaient été élaborés par le groupe de travail pour évaluer les propositions relatives à l'amélioration des dispositions concernant le congé parental. Un membre de la Commission a fait observer qu'un congé supplémentaire pour tous les parents encourageait le partage des responsabilités en matière de soins, qui traditionnellement incombaient de

manière disproportionnée aux femmes et contribuaient à une inégalité profondément ancrée sur le marché du travail et dans la société.

87. La Commission est convenue qu'il fallait remplacer les dispositions encadrant le congé de maternité, de paternité et d'adoption par un congé parental de 16 semaines pour tous les parents. Il convenait d'accorder 10 semaines de plus aux mères biologiques pour répondre à leurs besoins avant et après l'accouchement, conformément à la recommandation de l'OMS relative à un congé de six mois aux fins de l'allaitement.

88. Un membre de la Commission a souhaité que des critères généraux soient établis pour définir les circonstances dans lesquelles les mères biologiques pourraient être autorisées à quitter leur lieu d'affectation six semaines avant le début du congé parental.

89. La Commission a noté qu'il convenait de prévoir des dispositions particulières encadrant les voyages pour les femmes en poste dans certains lieux d'affectation hors siège lorsqu'il fallait qu'elles quittent leur lieu d'affectation pour avoir accès à des installations médicales adaptées. Elle a jugé qu'au nom du devoir de diligence, les organisations devaient adopter des politiques qui préservent la santé et la sécurité des membres du personnel en poste dans des lieux d'affectation hors siège dépourvus d'installations médicales adéquates. Il fallait que ces mesures permettent aux mères biologiques de quitter le lieu d'affectation six semaines avant le début du congé parental et que la période de six semaines ne comprenne pas la durée du voyage. Si la mère devait s'absenter de son travail, la période comprise entre le départ du lieu d'affectation et le début de la période de protection prénatale ne devrait pas être déduite du congé parental.

90. En outre, la Commission est convenue qu'au nom du devoir de diligence, il fallait que les organisations adoptent des politiques visant à préserver la santé physique et mentale des fonctionnaires. Les membres ont noté que les mesures devaient inclure l'octroi aux fonctionnaires d'un congé entièrement rémunéré en dehors du droit au congé parental en cas de complications médicales liées à la grossesse ou à l'accouchement, y compris de décès d'un nouveau-né.

91. La Commission a estimé que l'amélioration des dispositions en matière de congé parental dans les organisations appliquant le régime commun aiderait les fonctionnaires, femmes et hommes, à bien concilier leurs engagements personnels, familiaux et professionnels. Elle a noté que les incidences financières associées à l'octroi d'un congé de 16 semaines pour tous les parents seraient d'environ 1,3 million de dollars par an et que la période supplémentaire de 10 semaines pour les mères biologiques coûterait environ 4,6 millions de dollars par an, soit un total de 5,9 millions de dollars par an. Elle a également souligné que l'amélioration des dispositions encadrant le congé parental placerait les organisations appliquant le régime commun sur un pied d'égalité avec les employeurs mondiaux proposant des prestations favorables à la famille et les aiderait à rester compétitives et à attirer les femmes et les hommes les plus qualifiés.

Décisions de la Commission

92. La Commission a décidé :

- a) de remplacer les dispositions relatives au congé de maternité, de paternité et d'adoption par un congé parental de 16 semaines pour tous les parents ;
- b) de donner 10 semaines de congé supplémentaires aux femmes enceintes pour tenir compte de leurs besoins spécifiques avant et après l'accouchement.

D. Multilinguisme du personnel

93. Dans le prolongement de la résolution [76/240](#) du 24 décembre 2021, dans laquelle l'Assemblée générale l'a invitée à inscrire la question du multilinguisme du personnel à son programme de travail pour 2022-2023, la Commission a examiné un rapport établi par son secrétariat sur le multilinguisme du personnel et l'importance et la valeur qu'il revêtait pour l'Organisation.

94. L'Assemblée générale n'a cessé de souligner l'importance du multilinguisme pour la réalisation des objectifs de l'Organisation des Nations Unies énoncés dans la Charte. À l'occasion de la célébration du cinquantième anniversaire de la signature de la Charte, elle a rappelé, dans sa résolution [50/11](#), que l'universalité des Nations Unies et son corollaire le multilinguisme impliquaient pour chaque État Membre de l'Organisation, quelle que soit la langue officielle dans laquelle il s'exprimait, le droit et le devoir de se faire comprendre et de comprendre les autres.

95. Dans sa résolution [71/328](#), l'Assemblée générale a considéré que le multilinguisme, valeur fondamentale de l'Organisation des Nations Unies, concourait à la réalisation des objectifs des Nations Unies énoncés à l'Article 1 de la Charte. Elle a également considéré qu'il était pour l'Organisation des Nations Unies un moyen de promouvoir, de protéger et de préserver la diversité des langues et des cultures dans le monde, ainsi que d'améliorer l'efficacité, les résultats et la transparence de ses activités. Dans sa résolution [73/346](#), elle a considéré également, à cet égard, que le multilinguisme favorisait l'unité dans la diversité et servait l'entente, la tolérance et le dialogue entre les pays en contribuant à la pérennité de l'action de l'Organisation et à la possibilité, pour les peuples, de se l'approprier, sachant qu'il importait de pouvoir dialoguer avec les peuples du monde dans leurs propres langues, y compris selon des modalités accessibles aux personnes handicapées.

96. Comme il n'y a pas de définition officielle du multilinguisme, le secrétariat a établi son rapport sous l'angle de la diversité et présenté le multilinguisme comme un aspect inhérent à la diversité du personnel, qui facilite l'exécution du mandat de l'Organisation. Il a constaté que la question du multilinguisme était inhérente aux travaux de tous les organismes et entités des Nations Unies, y compris à ceux de la Commission.

97. La Commission s'était déjà penchée sur la question du multilinguisme, en particulier à la faveur de l'examen des politiques tenant compte des questions de genre et de tous les aspects de la diversité. En 2016, elle a jugé que la parité femmes-hommes et la répartition géographique étaient des questions prioritaires pour la fonction publique internationale. Il fallait également s'intéresser à d'autres aspects de la composition du personnel, notamment la répartition par âge, les connaissances linguistiques et la diversité culturelle, à la faveur de politiques inclusives qui permettraient de prévenir la discrimination, le harcèlement et les abus. En 2017, la Commission a estimé qu'il convenait de promouvoir une meilleure appréciation du concept plus large de diversité dans le cadre de gestion des ressources humaines et noté que cela permettrait aux organisations de disposer d'un cadre de référence commun qui faciliterait l'établissement des politiques en matière de diversité du personnel. En 2018, elle a décidé d'ajouter un élément concernant la diversité au cadre de gestion des ressources humaines. Il est indiqué dans cet élément que la composition du personnel des organisations appliquant le régime commun devrait être caractérisée par la diversité sous ses différents aspects, notamment en ce qui concernait la répartition géographique et la représentation des sexes, ainsi que la prise en compte du multiculturalisme, de la diversité générationnelle, du multilinguisme, et du point de vue des personnes handicapées. Dans sa résolution [73/273](#) sur le régime

commun, l'Assemblée générale a approuvé l'ajout de la diversité du personnel au cadre de gestion des ressources humaines révisé par la Commission.

98. Lors des débats sur la diversité géographique tenus à la quatre-vingt-douzième session, en 2021, certains membres étaient d'avis qu'il serait bon de revoir les connaissances linguistiques à avoir pour postuler un emploi dans les organisations appliquant le régime commun, considérant que si l'on encourageait le multilinguisme, on faciliterait l'action menée pour accroître la diversité géographique. La Commission a souligné la valeur accordée au multilinguisme dans les organisations, mais était d'avis que l'on pouvait encourager le multilinguisme par des moyens autres que monétaires, comme des récompenses ou des incitations pécuniaires ou non n'ouvrant pas droit à pension.

99. Les rapports consacrés par le Corps commun d'inspection à la question du multilinguisme dans les entités des Nations Unies ([JIU/REP/2011/4](#), [JIU/REP/2020/6](#) et [JIU/REP/2020/6/Corr.1](#)) ont également été portés à l'attention de la Commission. Dans son rapport de 2020, le Corps commun a conclu qu'il n'y avait pas de perspective globale concrétisée par un cadre stratégique et des plans d'action et que les initiatives prises en faveur du multilinguisme, valeur fondamentale, progressaient lentement.

100. Il a également été souligné dans le document du secrétariat de la CFPI que le multilinguisme restait la pierre angulaire du multilatéralisme et que le multilinguisme était un principe fondateur et une valeur fondamentale du système des Nations Unies. Les langues concernaient tous les aspects des activités du système des Nations Unies, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de celui-ci, et constituaient un levier essentiel pour atteindre les objectifs énoncés dans la Charte. L'Assemblée générale a préconisé l'intégration du multilinguisme dans l'ensemble de l'Organisation, y compris dans toutes ses activités d'information et de communication. Les organisations appliquant le régime commun s'employaient à renforcer le multilinguisme ainsi que la diversité et l'intégration. Le multilinguisme, qui se manifestait par l'utilisation de plusieurs langues, facilitait une communication plus harmonieuse et pouvait être considéré comme le point de rencontre entre le multilatéralisme, la communication et la diversité et l'inclusion.

101. Le multilinguisme garantissait la participation effective de toutes et de tous aux activités de l'Organisation ainsi qu'une plus grande transparence, une plus grande efficacité et de meilleurs résultats, en favorisant le dialogue, la tolérance et la compréhension. En promouvant la tolérance, le multilinguisme garantissait une participation fructueuse et accrue des équipes de pays des Nations Unies qui s'attachaient sans relâche à aider les pays à mettre en œuvre le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Les organisations qui communiquaient dans les langues en usage localement contribuaient à la réalisation des objectifs de développement durable et à l'exécution du Programme 2030. Le multilinguisme du personnel caractérisé par la diversité sous ses différents aspects (notamment en ce qui concernait la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes, ainsi que la prise en compte du multiculturalisme, de la diversité générationnelle, du multilinguisme et du point de vue des personnes handicapées) renforçait l'Organisation et l'aidait à s'acquitter de ses tâches.

102. Instaurer et favoriser une culture institutionnelle qui encourageait la diversité linguistique était un élément important de la gestion des ressources humaines. Le multilinguisme était le reflet de la diversité culturelle et linguistique du personnel. Il permettait également à l'ONU d'être plus accessible et plus transparente pour tous les citoyens et citoyennes du monde, ce qui était essentiel pour assurer le succès de la mission de l'Organisation. Pour rester efficace, le système des Nations Unies devait trouver des moyens plus pluralistes et inclusifs sur le plan linguistique de nouer des

liens avec les États Membres, la société civile et les secteurs public et privé afin de faciliter le transfert de connaissances et la participation, garantissant ainsi que personne ne soit laissé de côté.

Délibérations de la Commission

103. La représentante du Réseau ressources humaines a noté que le document sur le multilinguisme avait été établi à la demande de l'Assemblée générale et était examiné au titre de l'article 16 du Statut de la Commission. Les organisations avaient confirmé que le multilinguisme était un élément fondamental du travail des fonctionnaires internationaux. Elles encourageaient le multilinguisme de diverses façons : la connaissance de telle ou telle langue était demandée pour tel ou tel poste faisant l'objet d'un avis de vacance, des informations étaient publiées dans un plus grand nombre de langues, y compris sur les sites Web (en fonction du budget), et des cours de langue et examens d'aptitudes linguistiques étaient organisés. Étant donné que les mesures étaient largement fonction des mandats et du contexte des organisations, le Réseau ne pensait pas qu'il était utile de prendre des mesures propres à tout le système à ce stade.

104. Dans une déclaration commune faite au nom de la FICSA et d'UNISERV, le représentant d'UNISERV a déclaré qu'il était opportun que l'UNESCO se saisisse de la question du multilinguisme, car cette organisation défendait depuis longtemps la diversité linguistique. Les deux fédérations ont pleinement soutenu l'idée que le multilinguisme était un élément inhérent à la diversité du personnel qui facilitait l'exécution des mandats des organisations. Il était indispensable que le personnel soit véritablement multilingue si l'on voulait promouvoir la diversité et l'inclusion. Lorsqu'il était question du multilinguisme pour les membres du personnel, il était généralement fait référence à la connaissance des six langues officielles, mais non à la connaissance des langues locales en usage dans de nombreux lieux d'affectation ni aux modalités de communication des personnes handicapées. Il fallait garder à l'esprit la dimension universelle des langues en usage dans le monde. Les organisations soutenaient le multilinguisme en tant que concept, mais les connaissances linguistiques ne semblaient pas être valorisées dans les organisations, alors qu'elles allaient dans le sens de deux des trois éléments fondamentaux cités à l'Article 101 de la Charte, à savoir l'efficacité et la compétence. Dans les bureaux du monde entier, c'était souvent les agents des services généraux qui parlaient l'anglais et la langue locale. Les fonctionnaires recrutés sur le plan international, même ceux qui étaient en poste au même endroit depuis de nombreuses années, ne maîtrisaient que l'anglais (et leur langue maternelle si celle-ci était différente de l'anglais) ; l'on parlait du principe que le personnel local traduirait en cas de besoin. En outre, dans certaines organisations, les examens d'aptitudes linguistiques ne recevaient pas l'attention qu'ils méritaient. Les déséquilibres dans l'accès aux informations liées aux connaissances linguistiques figuraient parmi les causes les plus courantes de tension entre les membres du personnel recrutés localement et ceux recrutés sur le plan international. Les experts techniques n'étaient pas recrutés sur la base de leurs connaissances linguistiques, et il n'était pas toujours facile de distinguer les fonctions qui exigeaient la connaissance de la langue locale ni le niveau de connaissance recherché. De nombreux membres du personnel avaient un bon bagage linguistique, mais faire carrière dans le système des Nations Unies devait aller de pair avec le perfectionnement continu des connaissances linguistiques. Il était essentiel que toutes les organisations prennent en considération la recommandation 4 formulée par le Corps commun d'inspection dans son rapport de 2020 sur le multilinguisme ([JIU/REP/2020/6](#) et [JIU/REP/2020/6/Corr.1](#)), selon laquelle elles devraient adopter avant la fin de 2022, si cela n'avait pas encore été fait, des politiques de formation qui encourageaient les fonctionnaires à se perfectionner en permanence et à approfondir

leur connaissance des langues officielles de l'entité les employant ainsi que, le cas échéant, d'autres langues, et assurer un financement suffisant à cet effet. Les deux fédérations soutenaient fermement le rétablissement du dispositif d'incitation à l'étude des langues pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur. Elles se sont également prononcées en faveur du maintien de la prime de connaissances linguistiques pour les agents des services généraux, ainsi que de la mise en œuvre intégrale de la disposition concernant l'octroi de points supplémentaires en considération des connaissances linguistiques dans la détermination de l'échelon ou de la classe. Comme pour toutes les initiatives d'apprentissage et de perfectionnement professionnel, il était essentiel d'intégrer les cours de langue dans le plan de travail et la gestion du temps des membres du personnel de sorte que la formation n'entre pas en conflit avec la réalisation des objectifs programmatiques. Le représentant a noté avec inquiétude que, dans le rapport de 2020 du Corps commun sur le multilinguisme, il était fait référence au manque de cadres stratégiques et à la lenteur des progrès accomplis dans l'ensemble du système en ce qui concernait les initiatives de soutien au multilinguisme en tant que valeur fondamentale. Il a accueilli favorablement les mesures qui avaient été prises, mais a déclaré que la FICSA et UNISERV souhaitaient que les organisations se mobilisent davantage, idéalement dans le cadre d'une approche coordonnée. La nomination d'un Coordonnateur pour le multilinguisme était un pas dans la bonne direction, et dans sa résolution la plus récente sur le multilinguisme (résolution [76/268](#)), l'Assemblée générale avait donné des orientations claires.

105. La FICSA et UNISERV ont accueilli favorablement le Cadre des Nations Unies pour les langues, mécanisme interne relatif aux modalités d'apprentissage des langues et à l'évaluation des connaissances linguistiques dans l'Organisation. Faisant référence à la recommandation 5 du rapport de 2020 du Corps commun d'inspection, les deux fédérations ont jugé que l'initiative pouvait faciliter l'adoption d'une approche commune par les organisations appliquant le régime commun. Grâce à un cadre de référence stable, les organisations seraient en mesure d'établir clairement si la connaissance de telle ou telle langue et le niveau demandé étaient indispensables pour tel ou tel poste. Si les choses étaient bien faites, cela contribuerait à l'harmonisation des pratiques de sélection et à la mobilité. Le cadre pourrait, à son tour, fournir un ensemble de repères clairs permettant de mettre au point des incitations linguistiques plus ciblées, créant ainsi un cercle vertueux dans lequel des incitations tangibles faciliteraient une progression objective en matière de connaissances linguistiques. UNISERV et la FICSA invitaient donc la Commission à examiner la question des mesures d'incitation à l'étude des langues de manière globale, à évaluer ces mesures par rapport à des normes communes et objectives et à garder la question à l'étude, car elle présentait un riche potentiel pour le régime commun. Dans la recommandation 7 de son rapport de 2020, le Corps commun avait abordé un autre angle intéressant, à savoir l'effet de synergie que pouvait dégager le multilinguisme au niveau des pays. Les organisations, les États Membres et les membres du personnel eux-mêmes s'attachaient à ce que des langues autres que les langues officielles soient davantage utilisées. Il s'agissait d'une action essentielle pour amplifier le message de l'ONU, mobiliser des ressources et un soutien politique et faciliter l'exécution des programmes au niveau local. La transformation du système, qui se déclinait en une coordination plus étroite entre les entités des Nations Unies, des services partagés et même des locaux partagés dans les pays, offrait également un riche potentiel pour l'approfondissement des connaissances linguistiques, la communication et la mobilisation de moyens linguistiques allant au-delà des six langues officielles de l'Organisation. Le représentant a également noté que l'on ne disposait pas de données complètes sur les connaissances linguistiques du personnel et dit qu'un inventaire de ces connaissances pourrait être un outil utile pour les organisations et le régime commun en général. Il s'agissait d'un élément essentiel

pour la diversité et l'inclusion, qui permettrait de mieux cibler l'apprentissage et le perfectionnement. Comme dans d'autres domaines, la FICSA et UNISERV étaient d'avis qu'une culture institutionnelle porteuse, favorisant une approche globale, notamment pour ce qui était de l'intégration des nouveaux membres du personnel, de la formation, de l'évolution professionnelle, de l'évaluation de la performance, de la mobilité, de la diversité et de l'inclusion, était impérative si l'on voulait que le personnel soit véritablement multilingue.

106. La représentante du CCASIP a réaffirmé l'engagement de la fédération à l'égard du multilinguisme en tant que valeur fondamentale de l'Organisation et moyen de promouvoir la diversité du personnel. Le Comité se félicitait du fait que, dans le document établi par le secrétariat de la CFPI, il était dit que le multilinguisme allait au-delà des six langues officielles de l'Organisation et qu'il couvrait également la langue des signes, l'un des moyens de communication des personnes sourdes. La représentante a accueilli favorablement le fait que la langue des signes soit déjà utilisée dans les réunions officielles organisées par le Secrétariat de l'ONU et exprimé l'espoir que des fonds seraient débloqués, dans le prolongement de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, pour rendre l'Organisation et ses organes délibérants accessibles aux personnes handicapées. De l'avis du CCASIP, il convenait de réunir des données sur les connaissances linguistiques des fonctionnaires pour dresser un bilan du multilinguisme dans les organisations appliquant le régime commun. Le Comité recommandait que la Commission demande aux organisations de fournir des données sur le sujet, données qui étaient certainement disponibles dans les systèmes informatiques servant à la gestion des ressources humaines. Des incitations pécuniaires ou autres devraient être utilisées pour encourager les membres du personnel à apprendre celles des langues officielles de l'Organisation qu'ils ne connaissaient pas. Les avancements d'échelon accélérés avaient été supprimés à la faveur de la précédente révision de l'ensemble des prestations au motif qu'une seule organisation y avait eu recours, motif qui n'était pas convaincant. L'exactitude de l'information n'était pas remise en cause, mais il a été noté que, pour les membres du Secrétariat de l'ONU au moins, des avancements d'échelon accélérés étaient automatiquement accordés lorsque les personnes intéressées réussissaient l'examen d'aptitudes dans la langue nouvellement acquise. Le CCASIP a jugé qu'un plus grand nombre de fonctionnaires pourraient bénéficier du dispositif d'incitation à l'étude des langues, si celui-ci était rétabli, pour autant qu'ils soient bien informés sur la question. Il invitait la Commission à considérer favorablement le rétablissement du dispositif à l'occasion de la prochaine révision de l'ensemble des prestations. Le Comité comprenait bien que les considérations monétaires étaient importantes, mais le dispositif d'incitation à l'étude des langues bénéficiait à l'Organisation, car il permettait aux membres du personnel de travailler dans des contextes très divers et de mieux contribuer à la réalisation des objectifs de l'ONU, laquelle était censée être au service des peuples du monde.

107. En ce qui concernait les incitations non pécuniaires, la représentante du CCASIP a déclaré que l'Organisation pourrait prendre en considération l'acquisition de langues supplémentaires en cours de carrière pour l'octroi d'un engagement continu ou d'une promotion ou aux fins de la mobilité, notamment dans les lieux d'affectation classés difficiles. Pour ce qui était de la mobilité, à compétences égales, le choix devrait se porter sur celle des personnes qui maîtrisaient le plus grand nombre de langues officielles. La même observation valait pour les recrutements et les sélections. Les connaissances linguistiques faisaient partie des critères utilisés dans les avis de vacance de poste ; or ces connaissances n'étaient pas systématiquement prises en considération au moment de la sélection. Selon le CCASIP, un autre type d'incitation non pécuniaire consistait à octroyer suffisamment de temps aux personnes qui souhaitaient apprendre une nouvelle langue. Il fallait du temps et de

l'énergie pour apprendre une langue, ce qui faisait défaut à de nombreux fonctionnaires qui avaient parfois du mal à mener à bien les tâches qui leur étaient confiées et ne trouvaient donc pas le temps de s'initier à une nouvelle langue. Ces suggestions concernaient les fonctionnaires déjà en poste, mais il était certain que si l'on voulait faire évoluer la situation, c'était au stade du recrutement qu'il fallait agir en veillant à ce que les personnes qui rejoignaient l'Organisation maîtrisent plusieurs langues. Le CCASIP déplorait que, pour la plupart des postes au Siège et ailleurs, les candidats ne devaient maîtriser qu'une seule des langues de travail de l'Organisation, à savoir le français ou l'anglais. La connaissance d'autres langues officielles était, dans la plupart des cas, considérée comme souhaitable. Cela tenait souvent à la nature du poste et au lieu d'affectation, mais il y avait des cas où cela n'était pas justifié. Il importait de revoir cet aspect du recrutement pour améliorer l'avenir du multilinguisme dans les organisations appliquant le régime commun.

108. D'emblée, la Commission a noté que le multilinguisme était d'une importance capitale pour le régime commun et remercié le représentant d'UNISERV et de la FICSA pour son exposé complet, dans lequel il avait abordé divers aspects du multilinguisme, y compris ceux qui étaient parfois négligés.

109. La Commission a noté que la demande faite par l'Assemblée générale dans sa résolution 76/240 était vaste. Elle a estimé qu'il fallait faire davantage en matière de multilinguisme pour servir efficacement les objectifs des Nations Unies, notant que les organisations appliquant le régime commun étaient non seulement multilingues, mais aussi multiculturelles.

110. La Commission a noté que la répartition géographique des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur était déterminée principalement en fonction du barème des contributions au budget, mais il était possible de prendre de nombreuses mesures pour encourager et promouvoir le multilinguisme, y compris des mesures fondées sur certaines propositions concrètes qui avaient été faites par les trois fédérations. Il faudrait examiner les mesures proposées et d'autres mesures, y compris un éventuel rétablissement du dispositif d'incitation à l'étude des langues pour certains groupes professionnels, sous l'angle du renforcement du multilinguisme, sachant qu'une prime de connaissances linguistiques continuait d'être versée aux agents des services généraux. Le dispositif d'incitation à l'étude des langues ayant été supprimé au moment du dernier examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, l'établissement d'un élément incitation à l'étude des langues pourrait être envisagé à la faveur du prochain examen de l'ensemble des prestations.

111. Certains membres de la Commission ont estimé que l'apprentissage des langues était important pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur afin qu'ils puissent mieux communiquer avec les représentants des États Membres et les autres parties prenantes. Le secrétariat de la CFPI pourrait étudier le lien entre le multilinguisme et les promotions, par exemple pour déterminer si les membres du personnel qui parlaient deux langues ou plus étaient récompensés par des perspectives de carrière élargies.

112. En ce qui concernait l'opinion de la Commission selon laquelle le multilinguisme était un aspect inhérent de la diversité du personnel, certains membres de la Commission ont déclaré qu'ils souhaitaient que l'on n'en reste pas aux langues retenues en 1946, citant le swahili et le créole comme exemples de langues dont l'usage s'était développé. Dans sa résolution la plus récente sur le multilinguisme (résolution 76/268), adoptée le 10 juin 2022, c'est-à-dire après l'établissement du document dont la Commission était saisie, l'Assemblée générale avait constaté avec satisfaction que le Département de la communication globale s'efforçait de mettre en lumière plusieurs communications et messages importants de date récente émanant

du Secrétaire général, dans les langues officielles, mais aussi dans des langues non officielles, notamment en bengali, hindi, ourdou, persan, portugais et swahili, en vue de promouvoir le multilinguisme.

113. Certains membres de la Commission ont estimé qu'il n'était pas du ressort de la Commission de suggérer l'ajout de langues officielles. La Commission avait réaffirmé que le multilinguisme était un aspect inhérent à la diversité du personnel, comme indiqué dans le cadre de gestion des ressources humaines, et noté que d'autres institutions travaillaient sur la question du multilinguisme. À sa session en cours, la Commission avait décidé de se pencher sur le cadre de gestion des ressources humaines et estimé qu'il importait d'examiner le multilinguisme sous différents angles, notamment les qualifications requises pour tel ou tel emploi, le classement des emplois, la gestion de la performance, les récompenses et la reconnaissance, la diversité, ainsi que l'apprentissage et le perfectionnement.

114. La Commission a pris note de plusieurs points du rapport du Corps commun d'inspection (JIU/REP/2020/6 et JIU/REP/2020/6/Corr.1), en particulier du fait que la plupart des entités des Nations Unies s'étaient engagées à encourager le multilinguisme en tant que valeur fondamentale ; cependant, les initiatives de soutien au multilinguisme avaient progressé lentement dans l'ensemble du système. Certains membres de la Commission ont déclaré que la connaissance de deux langues officielles de l'Organisation devrait être l'une des conditions requises pour les personnes qui souhaitaient travailler à l'ONU, le multilinguisme étant l'une des particularités de son travail. Cela étant, la connaissance avérée d'autres langues que l'anglais et le français devrait compter en faveur des candidates et candidats au stade du recrutement, sur la base de critères objectifs. La Commission a mentionné que pour encourager le multilinguisme, on pouvait envisager la publication des avis de vacances de poste en plusieurs langues et dans divers médias. Elle a pris acte du fait que le Cadre des Nations Unies pour les langues était en cours d'établissement et noté qu'une fois achevé, il pourrait contribuer à l'établissement d'une cohérence entre les normes linguistiques et à la mise au point de critères objectifs pour l'évaluation des connaissances linguistiques.

115. Il n'y avait pas de définition officielle du multilinguisme, mais la Commission a estimé que le multilinguisme ne devait pas être assimilé à la simple connaissance de plusieurs langues officielles. Selon la Commission, il conviendrait d'élargir la notion de multilinguisme et d'intensifier l'action en faveur du multilinguisme, sans lequel il ne peut y avoir de diversité culturelle. Notant que le multilinguisme était une valeur fondamentale de l'Organisation, comme noté par l'Assemblée générale dans sa résolution 71/328, la Commission a déclaré que la connaissance des langues contribuait également aux initiatives relatives aux questions de genre. L'adoption d'une vision aussi large que possible du multilinguisme contribuerait aux initiatives de transformation de la culture et à l'inclusion de la diversité.

116. En résumé, la Commission a réaffirmé qu'elle était très favorable à la poursuite de la promotion du multilinguisme, notant que cette question serait étudiée à la faveur de l'examen du cadre de gestion des ressources humaines. En outre, le prochain examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun serait une bonne occasion d'examiner le multilinguisme et les mesures d'incitation de nature à l'encourager.

Décisions de la Commission

117. La Commission a décidé :

- a) de prendre note du rapport complet présenté par son secrétariat, soulignant que le multilinguisme était une valeur fondamentale de l'Organisation et un élément inhérent à la diversité du personnel qui facilitait l'exécution du mandat de l'Organisation ;
- b) de demander à son secrétariat de continuer d'examiner la question du multilinguisme en tant qu'élément important de la diversité du personnel ;
- c) d'étudier la question du multilinguisme à la faveur de l'examen de son cadre de gestion des ressources humaines ;
- d) de revenir sur la question de l'incitation à l'étude des langues à l'occasion du prochain examen de l'ensemble des prestations.

E. Conditions de voyage en avion

118. En réponse à la résolution [72/262 B](#) de l'Assemblée générale, la Commission a examiné les règles encadrant les conditions de voyage en avion en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun et envisagé diverses approches pour les harmoniser et les moderniser. Ces approches comprenaient :

- a) l'établissement de règles distinctes pour trois catégories de voyages, à savoir les voyages officiels, les voyages liés aux ressources humaines (engagement initial ou réaffectation, rapatriement ou cessation de service, évacuation pour des raisons de sécurité, évacuation sanitaire) et les voyages autorisés au titre des avantages du personnel (formation et perfectionnement, congé dans les foyers, visite familiale, voyages au titre des études, congé de détente) ;
- b) la mise à l'essai des critères révisés relatifs aux voyages officiels ou voyages en mission, sur la base des principes suivants :
 - i) pour les voyages d'au moins six heures (vols de jour), le surclassement de la classe économique à la classe économique supérieure ;
 - ii) le surclassement en classe affaires pour les voyages d'au moins 6 heures (vols de nuit) et tous les voyages durant plus de 9,5 heures ;
- c) l'harmonisation des conditions pour les voyages liés aux ressources humaines sur la base de l'un des critères suivants :
 - i) utilisation des mêmes règles que celles qui encadreraient les voyages officiels ou voyages en mission ;
 - ii) voyage en classe économique sans surclassement ;
 - iii) octroi d'une somme forfaitaire ;
- d) l'harmonisation des règles s'appliquant aux voyages autorisés au titre des avantages du personnel sur la base de l'octroi d'une somme forfaitaire égale à 75 % du coût d'un billet en classe économique ;
- e) l'adoption de normes minimales de bien-être qui comprendraient les éléments suivants :
 - i) sélection anticipée des sièges ;
 - ii) billet ouvrant droit à un bagage à main et à un bagage enregistré ;
 - iii) choix de l'heure de départ ou d'arrivée.

Délibérations de la Commission

119. La représentante du Réseau ressources humaines a déclaré que le Réseau se félicitait du caractère exhaustif de l'analyse présentée par le secrétariat de la CFPI, en particulier des aspects relatifs au bien-être et au devoir de diligence, et estimait que les approches étaient pragmatiques et raisonnables et allaient dans le sens d'une harmonisation plus poussée entre les organisations appliquant le régime commun. Le Réseau soutenait également sans réserve les recommandations relatives à chaque catégorie de voyage en avion.

120. La représentante de la FICSA a déclaré que, selon la Fédération, la santé et la sécurité du personnel devaient être la considération première de toute discussion sur le sujet et que les règles qui seraient arrêtées devaient être simples, équitables, transparentes et prévisibles tant pour le personnel que pour les organisations. Il fallait que les règles soient conformes aux procédures de sécurité du Département de la sûreté et de la sécurité. La Fédération recommandait vivement qu'aucune décision ne soit prise en ce qui concernait les conditions de voyage en avion tant qu'une étude approfondie tenant compte de l'expérience et du point de vue des membres du personnel n'avait pas été menée. Dans l'étude, il conviendrait également de prendre en considération les personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

121. La représentante du CCASIP a fait observer que de plus en plus de membres du personnel, principalement ceux qui étaient affectés à des projets d'assistance technique, étaient appelés à voyager, ce qui avait des répercussions sur leur vie privée et familiale. Ils n'avaient pas le temps de se reposer à l'arrivée et il était donc nécessaire qu'ils puissent obtenir un surclassement de la classe économique à la classe affaires. Le surclassement ne devrait pas être considéré comme un luxe, mais plutôt comme une nécessité pour que les membres du personnel soient pleinement productifs et puissent s'acquitter de leur mission. La fédération estimait également que les mêmes conditions devaient s'appliquer à tous les membres du personnel, quelle que soit leur classe, et était tout à fait d'accord pour que toute proposition de modification soit étayée par une analyse qui ferait ressortir un avantage comparatif par rapport aux règles existantes en ce qui concernait l'efficacité, l'efficience et l'effet sur le bien-être et la productivité du personnel, ce qui était au cœur du mandat du CCASIP. Elle a approuvé sans réserve les approches recommandées.

122. Le représentant d'UNISERV a déclaré que la Fédération était d'avis que l'harmonisation était un objectif important à l'heure où les fonctionnaires relevant du régime commun étaient amenés de plus en plus souvent à travailler ensemble dans des locaux partagés. UNISERV soutenait le projet pilote qui était proposé. La Fédération était d'avis que le fait d'acheter les billets plus tôt et la réduction de la charge administrative obtenue par suite de l'abandon du double seuil pourraient signifier que les normes révisées proposées dans le document auraient un rapport coût-avantage plus intéressant que prévu. Elle appuyait énergiquement la formule du versement d'une somme forfaitaire pour les voyages liés aux ressources humaines et les voyages autorisés au titre des avantages du personnel, mais il importait que le choix de cette formule reste volontaire et que les organisations conservent la possibilité et l'obligation d'émettre des billets si besoin était, sans que les fonctionnaires aient à avancer l'argent, étant donné la complexité de certains des itinéraires.

123. La Commission a noté des différences importantes en ce qui concernait les conditions de voyage en avion entre les organisations appliquant le régime commun (voir annexe VIII). La classe de base qui était retenue dans toutes les organisations était la classe économique, mais les règles encadrant le surclassement variaient. Certaines organisations appliquaient un double seuil selon qu'il s'agissait d'un vol avec ou sans correspondance, d'autres s'en tenaient à un seuil unique quel que soit le

type de vol. Les seuils variaient également selon les organisations et allaient de 7 à 12 heures. Certaines organisations ne prenaient en compte que le temps de vol dans le calcul de la durée du voyage, tandis que d'autres incluaient aussi les délais de correspondance (pour lesquels certaines fixaient une durée maximale). Dans le cas d'un voyage aller-retour, certaines organisations accordaient le surclassement dans les deux directions lorsque le voyage dépassait une certaine durée dans une seule direction, tandis que d'autres considéraient les trajets aller-retour séparément pour déterminer la classe applicable.

124. La Commission comprenait bien que certaines différences pouvaient tenir au mandat des organisations et aux impératifs très différents qu'elles avaient en ce qui concernait les déplacements. À cet égard, elle a rappelé sa décision antérieure sur la question (A/52/30, par. 275), à savoir qu'il n'était ni souhaitable ni possible d'imposer des règles uniformes aux organisations. Néanmoins, consciente des fonctions et des pouvoirs qui lui étaient conférés par l'article 11 b) de son statut, elle a estimé que des orientations générales pourraient être données en vue d'assurer une plus grande uniformité.

125. La Commission a estimé qu'il était souhaitable d'établir des règles différentes en fonction du type de voyage, compte tenu des différents engagements et tâches à assumer par les membres du personnel dans le lieu de destination, des conditions plus favorables étant appliquées pour les voyages officiels ou les voyages en mission. De fait, les membres du personnel voyageant pour des raisons officielles étaient tenus d'exercer leurs fonctions peu de temps après leur arrivée à destination, alors que ce n'était peut-être pas le cas pour les autres types de voyages, ou tout au moins pas de manière aussi stricte. La Commission jugeait donc approprié de garantir des conditions de voyages raisonnables pour les voyages officiels, y compris sous forme d'un surclassement, pour minimiser l'effet des voyages sur la productivité.

126. La Commission a noté que certaines organisations, dont le Secrétariat de l'ONU, appliquaient des seuils distincts pour le surclassement selon qu'il s'agissait d'un vol avec ou sans escale. Les membres sont convenus que la pratique du double seuil exigeait d'intervenir manuellement sur les données pour tenir compte de divers éléments non pris en charge par les systèmes de billetterie des compagnies aériennes ou les outils de réservation en ligne, ce qui demandait beaucoup de travail et entraînait des difficultés opérationnelles et des coûts administratifs et de traitement supplémentaires. La Commission s'est donc prononcée en faveur d'un système à seuil unique, qui était appliqué dans de nombreuses organisations. Elle a également estimé que les correspondances faisaient partie intégrante des voyages et devaient être prises en considération dans le calcul de la durée totale du voyage. La Commission a rappelé qu'en 2021, le Secrétaire général avait fait une proposition analogue visant à instituer un seuil unique dans l'Organisation, qui serait examinée par l'Assemblée générale à sa soixante-dix-septième session (voir résolution 75/253 B). Selon la proposition, un surclassement en classe affaires serait accordé si la durée de vol totale (à savoir la durée de l'ensemble des vols effectués pour atteindre une destination donnée) était de 9,5 heures ou plus. Une analyse avait montré qu'une économie de 0,4 % sur le coût global des billets serait réalisée par rapport à la pratique du double seuil en vigueur. La Commission appuyait la proposition et estimait qu'elle pourrait servir de ligne directrice pour les autres organisations.

127. La Commission jugeait utile que l'on ajoute la classe économique supérieure, classe relativement nouvelle, pour les voyages officiels ou les voyages en mission, en raison des avantages qu'elle offrait, notamment plus d'espace pour les jambes, des sièges plus larges et dont le dossier pouvait s'incliner davantage, une connexion Wi-Fi et des ports d'alimentation pour ordinateurs portables, et, dans certains cas, l'enregistrement prioritaire, l'accès aux salons de repos et le traitement prioritaire des

bagages à l'arrivée, à des coûts bien inférieurs à ceux de la classe affaires. Certaines compagnies aériennes ne proposaient pas encore toutes ces prestations, mais la Commission a estimé que cela valait la peine de faire bénéficier les voyageurs de la classe économique supérieure lorsque la durée du voyage dépassait six heures.

128. La Commission a examiné une proposition relative au surclassement de la classe économique à la classe affaires dans le cas des vols de nuit lorsque la durée du voyage était inférieure à 9,5 heures. Certains membres étaient favorables à la proposition, compte tenu du fait que les membres du personnel en voyage officiel devaient pouvoir se reposer pendant un vol de nuit avant de se présenter au travail une fois arrivés à destination, mais d'autres membres ne pouvaient pas la soutenir. La Commission a donc préféré un système plus simple, selon lequel le surclassement de la classe économique à la classe économique supérieure serait accordé pour un voyage d'une durée de 6 heures ou plus, indépendamment de l'heure de départ ou d'arrivée, et le surclassement en classe affaires le serait pour un voyage d'une durée de 9,5 heures ou plus, correspondances comprises. Néanmoins, compte tenu des différents paramètres à prendre en considération, il a été convenu de créer un groupe de travail composé de représentants et représentantes des organisations, des fédérations du personnel et du secrétariat de la CFPI, qui collaboreraient à la recherche des solutions les plus pratiques.

129. Tout en approuvant le principe des modifications susmentionnées, la Commission a estimé qu'avant de se prononcer sur une quelconque modification des conditions de voyage en avion, il fallait réunir plus de données et procéder à des recherches et à une analyse complémentaires. Compte tenu du peu d'expérience que les organisations avaient en ce qui concernait la classe économique supérieure, ces données n'étaient pas disponibles pour le moment. La Commission a donc décidé que le modèle proposé ferait l'objet d'un projet pilote. Les données et les observations résultant du projet pilote aideraient à évaluer les incidences financières de l'application des dispositions qui étaient proposées, et à établir des règles plus rationnelles en ce qui concernait les conditions de voyage en avion.

130. Pour ce qui était des voyages liés aux ressources humaines et des voyages au titre des avantages du personnel, la Commission a estimé que les règles devraient être simplifiées de manière à réduire les coûts opérationnels et administratifs et à donner aux membres du personnel une marge de manœuvre raisonnable pour qu'ils puissent organiser leurs déplacements. Elle a jugé que le versement d'une somme forfaitaire répondrait à ces objectifs et a appuyé la récente proposition du Secrétaire général consistant à fixer le montant forfaitaire pour ces types de voyages à 75 % du prix d'un billet en classe économique.

131. La Commission a souligné que, quel que soit le type de voyage, la sûreté, la sécurité, la santé et le bien-être du personnel devaient rester une priorité absolue. Elle était donc favorable à l'adoption de conditions minimales, comme la sélection anticipée des sièges, le choix de billets donnant droit à un bagage à main et à un bagage enregistré et des heures de départ et d'arrivée raisonnables.

Décisions de la Commission

132. La Commission a décidé :

- a) d'inviter les organisations appliquant le régime commun à harmoniser, dans la mesure du possible, les règles encadrant les conditions de voyage en avion ;
- b) d'inviter les organisations à mener un projet pilote, en 2023, concernant l'application des critères révisés relatifs aux voyages officiels ou voyages en mission, à savoir un surclassement de la classe économique à la classe économique supérieure

pour les voyages d'une durée supérieure à 6 heures et à la classe affaires pour les voyages d'une durée supérieure à 9,5 heures, correspondances comprises ;

c) de prier son secrétariat de recueillir des données sur le projet pilote, auprès des organisations qui accepteraient d'y participer, y compris des informations permettant d'établir une comparaison des avantages et des coûts concernant les conditions existantes et les conditions révisées, et de lui rendre compte de ses conclusions à la mi-2024 ;

d) d'encourager les organisations appliquant le régime commun à harmoniser les conditions de voyage qu'elles offraient pour les voyages liés aux ressources humaines, dans une optique d'équité à l'échelle du système ;

e) d'encourager les organisations appliquant le régime commun à proposer une formule de versement forfaitaire à un taux de 75 % pour les voyages autorisés au titre des avantages du personnel ;

f) d'inviter les organisations appliquant le régime commun à garantir des conditions minimales aux membres de leur personnel, prévoyant le choix de billets permettant de sélectionner les sièges de manière anticipée et donnant droit à un bagage à main et à un bagage enregistré et des heures de départ et d'arrivée raisonnables, ou l'octroi d'un congé de compensation s'il n'était pas possible de garantir des heures de départ et d'arrivée raisonnables ;

g) d'informer l'Assemblée générale qu'elle lui rendrait compte de nouveau de la question des conditions de voyage en avion à l'issue du projet pilote.

Chapitre IV

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

A. Barème des traitements de base minima, examen des taux de contribution du personnel servant à calculer les traitements de base bruts et suite donnée à la résolution 76/240 de l'Assemblée générale

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

134. Le Barème général de la fonction publique de référence a été relevé de 2,2 % 1^{er} janvier 2022. En outre, des modifications ont été apportées au régime fiscal des États-Unis en 2022. Au niveau fédéral, les tranches d'imposition et le montant de la déduction forfaitaire ont été revus à la hausse. Les tranches d'imposition des revenus les plus élevés ont été ajustées dans le district de Columbia. La législation fiscale des États de Virginie et du Maryland est demeurée inchangée en 2022.

135. Pour tenir compte de l'évolution des traitements bruts du Barème général de la fonction publique de référence et des modifications apportées au régime fiscal des États-Unis et afin que les traitements du régime commun restent alignés sur ceux de la fonction publique de référence, il a été proposé de relever le barème des traitements de base minima de 2,28 % à compter du 1^{er} janvier 2023. En outre, conformément à la résolution 70/244 du 23 décembre 2015 [sect. III, par. 9 a) et b)], le relèvement du barème des traitements devrait s'appliquer également aux montants retenus aux fins du maintien de la rémunération des fonctionnaires dont le traitement était, au moment du passage au barème unifié, supérieur à celui qui correspond au dernier échelon de leur classe dans le barème unifié. Le barème des traitements proposé et les montants retenus aux fins du maintien de la rémunération sont présentés à l'annexe IX du présent rapport.

136. Le montant estimatif des incidences financières du relèvement du barème des traitements de base minima est indiqué dans le tableau suivant :

(En dollars des États-Unis)

a) Lieux d'affectation où l'indemnité de poste est très faible et où la rémunération nette serait de ce fait inférieure au nouveau traitement de base minima	2 300
b) Versements à la cessation de service	1 235 000

137. Conformément à son programme de travail, la Commission a examiné les taux de contribution du personnel utilisés conjointement avec les salaires bruts de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur afin de déterminer s'il était nécessaire d'apporter un ajustement au Fonds de péréquation des impôts. Le Fonds, géré par le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, est utilisé pour rembourser les membres du personnel de l'impôt national sur le revenu prélevé par certains États membres qui n'ont pas accepté les sections pertinentes de

la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies, en vertu de laquelle les fonctionnaires des Nations Unies sont exemptés de l'impôt national sur leurs émoluments des Nations Unies.

138. Par ailleurs, dans sa résolution [76/240](#), l'Assemblée générale a prié la Commission de lui faire rapport à sa soixante-dix-septième session sur l'incidence de la révision du barème des traitements de base minima sur les dépenses de 2022 au titre des postes, y compris les versements à la cessation de service, l'indemnité de poste et les cotisations de retraite versées par les organisations. La Commission a examiné des informations supplémentaires et des calculs de comparaison à ce sujet.

Délibérations de la Commission

139. La représentante du Réseau ressources humaines a approuvé l'augmentation recommandée de 2,28 % des traitements de base minima à compter du 1^{er} janvier 2023. Les représentants des fédérations du personnel se sont dits favorables, compte tenu de l'augmentation des traitements de base de la fonction publique de référence, au relèvement du barème des traitements de base minima. Le représentant d'UNISERV a noté que le système de rémunération, y compris les contributions du personnel, n'était généralement pas bien compris par le personnel et il a encouragé la Commission et les organisations appliquant le régime commun à redoubler d'efforts pour éduquer les membres du personnel, en leur proposant leur concours.

140. La Commission a approuvé le relèvement du barème des traitements de base minima en 2023, selon la méthode standard de l'ajustement sans gain ni perte, qui consiste à augmenter le traitement de base et à réduire l'indemnité de poste dans les mêmes proportions. Conformément à la résolution [70/244](#), cette procédure serait également appliquée pour ajuster les points de protection salariale.

141. En ce qui concerne la révision des taux de contribution du personnel utilisés conjointement avec les traitements bruts, la Commission a noté qu'après consultation avec le Secrétariat de l'ONU, aucune révision des taux n'était proposée au stade actuel. À cet égard, elle a rappelé la résolution [66/235 A](#) de l'Assemblée générale, par laquelle l'Assemblée a approuvé sa décision de revoir les taux de contribution du personnel tous les trois ans. La Commission a donc convenu que la prochaine révision des taux aurait lieu en 2025, à moins qu'un changement dans la situation du Fonds de péréquation des impôts ne nécessite d'intervenir plus rapidement.

142. En réponse à la résolution [76/240](#) de l'Assemblée générale, la Commission a fait observer que les ajustements du barème des traitements de base minima ne pouvaient influencer sur les dépenses de postes des organisations appliquant le régime commun que dans deux catégories : la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et les versements à la cessation de service, comme indiqué au paragraphe 136 ci-dessus.

143. En ce qui concerne la première catégorie, la Commission a noté que, d'une manière générale, les augmentations du barème des traitements de base minima n'avaient pas d'incidence sur les niveaux de rémunération nette (traitement de base plus ajustement de poste) des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Cette situation était due à la procédure de consolidation sans gain ni perte, en vertu de laquelle les augmentations des traitements de base étaient absorbées par une réduction correspondante de l'indemnité de poste. À cet égard, la Commission a examiné l'exemple de la classe P-4 (échelon VI) à New York de 2017 à 2022 pour illustrer la méthode de consolidation suivie lors de la mise en œuvre des révisions du barème des traitements de base minima. Il a été souligné que les variations mineures de la rémunération nette résultante s'expliquent par les arrondis et sont inévitables.

Les différences entre les montants pré-consolidés et consolidés sont présentées dans le tableau 1.

Tableau 1

Incorporation au traitement de base des montants correspondant à un certain nombre de points d'ajustement, 2017-2022

(En dollars des États-Unis)

Mois et année	Traitement de base minima		Indemnité de poste en vigueur à New York		Rémunération nette	Variation de la rémunération nette (pourcentage)
	Montant	Augmentation (pourcentage)	Coefficient d'ajustement	Montant		
Déc. 2017	6 528	0,97	66,1	4 314	10 842	–
Janv. 2018	6 591		64,5	4 251	10 842	
Déc. 2018	6 591	1,83	66,9	4 409	11 000	–
Janv. 2019	6 712		63,9	4 288	11 000	
Déc. 2019	6 712	1,21	67,5	4 529	11 241	–
Janv. 2020	6 793		65,5	4 449	11 242	
Déc. 2020	6 793	1,90	70,3	4 775	11 568	–
Janv. 2021	6 922		67,1	4 644	11 566	
Déc. 2021	6 922	0,92	69,3	4 797	11 719	–
Janv. 2022	6 986		67,8	4 736	11 722	

144. La Commission a observé que, bien que généralement sans incidence sur les coûts, l'ajustement du traitement de base minima pouvait avoir des conséquences financières sur la rémunération nette. Cette situation se produirait dans les lieux où le coefficient d'ajustement est trop faible pour permettre d'absorber l'augmentation du barème des traitements de base minima par une consolidation sans gain ni perte. En pareil cas, le nouveau niveau du traitement de base dépasserait la somme du traitement de base existant et de l'indemnité de poste (c'est-à-dire la rémunération nette) et, il y aurait par conséquent des incidences financières. La Commission a rappelé qu'un tel scénario était extrêmement rare et que cela ne s'était pas produit depuis au moins dix ans. Toutefois, elle a noté qu'il y avait actuellement un lieu d'affectation où le niveau actuel de l'ajustement de poste (un coefficient de 0,8) était trop faible pour absorber l'augmentation de 2,28 % du salaire de base en 2023. En conséquence, les incidences financières concernant la rémunération nette dans ce lieu d'affectation ont été signalées dans la proposition d'ajustement des traitements de base minima pour 2023.

145. La deuxième catégorie dans laquelle l'ajustement des traitements de base pourrait avoir des incidences financières comprend les indemnités de départ, telles que l'indemnité de licenciement, la prime de rapatriement et le capital décès. Comme tous ces paiements ont été établis en nombre de semaines ou de mois du traitement de base – sans tenir compte de l'élément indemnité de poste – la procédure de consolidation sans gain ni perte ne leur était pas applicable. Par conséquent, tout changement dans le barème des traitements de base minima a entraîné une augmentation des dépenses dans cette catégorie. La Commission a régulièrement fait rapport à l'Assemblée générale sur les incidences financières de ces éléments.

146. En ce qui concerne les autres éléments de la rémunération, tels que les cotisations de retraite ou les indemnités de mobilité et de sujétion, la Commission a rappelé que l'ajustement du barème des traitements de base minima n'avait aucun effet sur leurs niveaux et n'entraînait donc aucune incidence financière. En

particulier, les cotisations de retraite étaient calculées selon un barème global de la rémunération ouvrant droit à pension pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, qui ne changeait pas avec le barème des traitements de base minima, mais était ajusté en fonction de la rémunération nette à New York. Par conséquent, même si un ou plusieurs lieux d'affectation avaient des coefficients d'ajustement faibles qui ne permettaient pas d'absorber une augmentation du traitement de base minima, le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension et, par là même, les cotisations de retraite ne changeraient pas et ne seraient donc pas affectés par l'ajustement du barème des traitements de base minima. En ce qui concerne les autres indemnités qui font partie de l'ensemble des prestations auquel ont droit les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, telles que l'élément incitation à la mobilité, la prime de sujétion, l'élément famille non autorisée ou la prime de danger, il a été noté que c'étaient des sommes forfaitaires, qui étaient ajustées au terme de leurs propres cycles d'examen. Par conséquent, elles n'ont pas été affectés par les ajustements apportés au barème des traitements de base minima.

147. Sur la base de ce qui précède, la Commission a confirmé que l'ajustement du barème des traitements de base minima ne pouvait avoir d'incidence financière que dans les deux catégories susvisées.

Décision de la Commission

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

a) L'Assemblée générale devrait approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2023, le barème unifié révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui fait apparaître une majoration de 2,28 %, ainsi que les montants actualisés retenus aux fins du maintien de la rémunération, comme il est indiqué à l'annexe IX du présent rapport, étant entendu que cette modification sera opérée par une augmentation du traitement de base assortie d'une diminution proportionnelle des points d'ajustement.

b) Les taux de contribution du personnel servant à calculer les traitements bruts devraient être maintenus à leur niveau actuel jusqu'au prochain examen périodique, qui aura lieu en 2025, à moins qu'un changement de la situation du Fonds de péréquation des impôts n'oblige à effectuer cet examen plus tôt.

c) La Commission devrait informer l'Assemblée générale que l'ajustement du barème des traitements de base minima ne pourrait avoir d'incidences financières que pour la rémunération nette des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur ou les indemnités de cessation de service, comme la Commission le signale régulièrement à l'Assemblée dans ses rapports annuels.

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

149. En application du mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale (résolution 44/198, sect. I.C, par. 4), la Commission examine le rapport entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington. À cette fin, la Commission suit chaque année les changements observés dans les niveaux de rémunérations des deux fonctions publiques. En outre, dans sa résolution 71/264, l'Assemblée lui a demandé de faire figurer, dans une annexe de son rapport annuel, des informations sur la marge, ainsi que sur l'évolution de celle-ci au fil du temps.

150. À compter du 1^{er} janvier 2022, la fonction publique de référence a relevé de 2,2 % les traitements de base prévus par le Barème général et les autres régimes statutaires. L'indemnité de localité applicable à Washington est passée de 30,48 % en 2021 à 31,53 % en 2022. Les éléments ci-après présentaient également un intérêt aux fins de la comparaison :

a) Révisions des tranches d'imposition fédérales et des montants de la déduction standard, ainsi que modification des tranches d'imposition dans le district de Columbia ;

b) Augmentation du coefficient d'ajustement applicable à New York (passé de 67,8 en janvier à 73,8 1^{er} février 2022), qui résulte de l'évolution du coût de la vie dans le lieu d'affectation et qui s'inscrit dans le cadre du fonctionnement normal du système des ajustements.

151. La Commission a été informée que, sur la base des éléments susmentionnés, la valeur de la marge entre les rémunérations nettes avait été estimée à 113,9 % pour 2022. On trouvera à l'annexe X du présent rapport une comparaison détaillée et des renseignements sur l'évolution de la marge au fil du temps.

Délibérations de la Commission

152. Les représentants du Réseau ressources humaines et des fédérations du personnel ont pris note des conclusions issues de la dernière comparaison des rémunérations. Il a été noté que le secrétariat de la Commission continuerait de suivre l'évolution de la marge afin que des mesures correctives soient prises au moyen du système des ajustements si la marge passait au-dessous de 13 % ou au-dessus de 17 %.

153. La Commission a noté que la valeur actualisée de la marge avait été estimée sur la base de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington et des dernières statistiques en date. Il a été noté que si des données plus récentes devenaient disponibles, le Président communiquerait une estimation révisée à l'Assemblée générale au moment où la Commission lui présenterait son rapport annuel.

Décisions de la Commission

154. Notant que son président communiquerait une estimation actualisée de la marge à l'Assemblée générale si des statistiques plus récentes devenaient disponibles, la Commission a décidé :

a) D'informer l'Assemblée que la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington avait été estimée à 13,9 % pour l'année civile 2022.

b) De continuer à suivre l'évolution de la marge de sorte que des mesures correctives puissent être prises au moyen du système des ajustements si la marge venait à tomber en deçà du seuil de 13 % ou à dépasser le plafond de 17 % en 2023.

C. Indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge : examen de la méthode et du montant

155. Selon la méthode actuelle, l'indemnité pour enfant à charge est révisée deux fois par an et est calculée comme un montant forfaitaire global en dollars des États-Unis. Le montant forfaitaire reflète les niveaux des abattements fiscaux et des versements au titre de la législation sociale liés aux enfants dans les huit principaux lieux d'affectation du siège, pour un revenu de référence correspondant à la classe P-4

(échelon VI) (y compris l'allocation pour conjoint(e) à charge). Les valeurs des allocations familiales dans chacune des villes sièges sont converties en dollars des États-Unis en utilisant les taux de change moyens des 12 mois précédant l'examen. Les montants en dollars des États-Unis sont ensuite agrégés arithmétiquement et pondérés par le nombre de membres du personnel dans les lieux d'affectation correspondants. Sur cette base, le montant proposé pour l'indemnité annuelle pour enfants à charge s'établit à 4 998 dollars par an. L'allocation pour personne indirectement à charge, fixée à 35 % de l'allocation pour enfant, s'élevait à 1 749 dollars, et l'allocation pour enfant handicapé à charge, fixée à deux fois l'allocation pour enfant à charge, à 9 996 dollars par an. Dans les lieux d'affectation à monnaie forte, on convertit le montant global ainsi obtenu en monnaie locale au moyen du taux de change opérationnel de l'ONU en vigueur à la date de promulgation. Les montants en monnaie locale qui en résultent demeurant inchangés jusqu'à l'examen biennal suivant.

156. À l'occasion de plusieurs examens consacrés à la méthode de calcul de l'indemnité pour charges de famille, la Commission a jugé préoccupant l'effet que telle ou telle ville siège pouvait avoir sur le montant total de l'indemnité. Dans ce contexte, outre les propositions concernant le montant des indemnités pour charges de famille, une autre méthode de calcul de l'indemnité pour enfant à charge a été adressée à la Commission. L'indemnité pour enfant à charge prendrait la forme d'une somme forfaitaire égale à un certain pourcentage du traitement de base net exprimé en dollars des États-Unis, à savoir le traitement perçu par les fonctionnaires à l'échelon VI de la classe P-4 (échelon VI), traitement qui servait de référence au moment de l'examen. Comme pour la méthode actuelle, ce montant forfaitaire serait versé globalement, applicable à tous les niveaux de revenus, et resterait inchangé jusqu'à la prochaine révision. Lors de la prochaine révision, le montant forfaitaire serait mis à jour en appliquant le même pourcentage sur le traitement de base net actuel. Il a été proposé d'utiliser un montant de 4 % du traitement de base net. Le pourcentage a été établi sur la base d'une analyse des niveaux précédents et actuels de l'indemnité, approuvés par l'Assemblée générale, qui ont été déterminés comme étant respectivement de 3,9 et 4,0 pour cent du traitement de base net. Selon la méthode proposée, le montant de l'indemnité pour enfant à charge serait de 3 322 dollars par an, et les indemnités pour personne indirectement à charge et pour enfant handicapé à charge s'élèveraient à 1 163 et 6 645 dollars par an respectivement.

157. Les incidences financières de l'ajustement qu'il est proposé d'apporter aux indemnités dans le cadre de la méthode actuelle ont été estimées à 79 millions de dollars par an à l'échelle du système, tandis que selon la méthode proposée, les incidences financières ont été estimées à 15 millions de dollars par an.

Délibérations de la Commission

158. La représentante du Réseau des ressources humaines a pris note du document visant à faire avancer et à mener à bon terme les discussions prolongées sur l'examen technique de l'indemnité pour enfant à charge et personne indirectement à charge. Bien que le Réseau ait reconnu les mérites des deux propositions faites pour régler les problèmes évoqués plus haut liés au poids indu des changements intervenus dans certains lieux d'affectation, la représentante a estimé que la méthode proposée pourrait offrir une plus grande stabilité, car elle permettait de dissocier le calcul des pratiques observées dans les huit villes sièges.

159. La représentante du CCASIP a déploré que les indemnités pour enfants à charge n'aient pas été revues depuis 2011, alors même que les indemnités continuent d'être des éléments importants pour tous les fonctionnaires internationaux. Elle a déclaré que, les indemnités étaient des avantages sociaux et que cela correspondait aux

politiques adoptées par la plupart des gouvernements, mais que les fonctionnaires internationaux étaient généralement privés de ces avantages une fois employés par l'Organisation des Nations unies. Elle a expliqué que le CCASIP était d'avis que la méthode actuelle avait été efficace, malgré les problèmes soulevés par le passé, et qu'elle devait rester inchangée. Elle s'est donc dite favorable aux montants révisés selon la méthode en vigueur. Bien que le CCASIP ne soit pas favorable à un changement de méthode, elle espère que l'Assemblée générale reconnaîtra l'importance de relever le niveau des indemnités pour enfant à charge en 2022.

160. La représentante de la FICSA a également noté avec inquiétude qu'aucun ajustement des indemnités pour charges de famille n'a été approuvé par l'Assemblée générale depuis 2011, malgré les recommandations faites précédemment par la Commission en ce sens. Elle a déclaré que la FICSA était d'avis que les indemnités pour enfants à charge et autres indemnités pour charges de famille constituaient un pilier fondamental de l'ensemble des prestations et indemnités des Nations Unies. En outre, la FICSA estime que les indemnités pour charges de famille, en tant qu'élément de l'ensemble des prestations, sont également un facteur clé pour aborder de manière globale la question du genre, de la diversité et du rajeunissement du personnel, afin de garantir que l'ONU reste un employeur de choix et continue d'attirer et de retenir les meilleurs éléments. Il a été rappelé que lors du dernier examen de cette question, un calcul ad hoc avait été proposé sur la base d'un examen de l'évolution moyenne des prestations pour enfants à charge en monnaie locale depuis l'examen précédent. La représentante a également rappelé que le calcul ad hoc proposé n'avait pas été accepté par l'Assemblée générale et qu'elle a souligné qu'étant donné que plusieurs années s'étaient écoulées depuis le précédent examen, il n'était pas réaliste de continuer sans relever le niveau des prestations. La représentante a indiqué que la FICSA était favorable au maintien de la méthode actuelle et qu'elle invitait instamment la Commission à tout mettre en œuvre pour que l'indemnité pour enfants à charge soit appliquée conformément aux attentes légitimes du personnel.

161. Le représentant d'UNISERV a déclaré que l'absence de relèvement, ces dernières années, des indemnités pour enfants à charge, pour personne non directement à charge et pour enfant handicapé à charge était l'une des sources les plus fréquentes de préoccupation et de frustration exprimées par ses adhérents. Le représentant est d'avis que ces indemnités sont une attente clé pour les membres du personnel et sont essentielles pour attirer et retenir les candidates et les jeunes parents. En outre, il est essentiel de veiller à ce que l'Organisation des Nations Unies reste un employeur qui aide les membres du personnel ayant des enfants handicapés, notamment en renforçant la culture de sensibilisation aux questions de handicap et de soutien. Bien qu'UNISERV préférerait que la méthode actuelle soit maintenue, elle ne s'oppose pas à l'option proposée. Toutefois, si la méthode révisée était approuvée par la Commission, le représentant a expliqué qu'UNISERV proposerait un relèvement annuel de l'indemnité, en particulier dans une période de forte inflation et de moindre prévisibilité du pouvoir d'achat du personnel. Selon UNISERV, pareilles incertitudes ont davantage de répercussions sur les jeunes parents, qui se situent au niveau inférieur de l'échelle des rémunérations.

162. La Commission a réaffirmé l'importance de l'indemnité dans le cadre de l'ensemble des prestations pour tout le personnel, notant que l'Assemblée générale avait continuellement validé l'indemnité pour enfant à charge en tant qu'avantage social depuis sa création en 1947. En outre, la Commission a réaffirmé que la logique suivie par l'Assemblée générale, lorsqu'elle a créé l'indemnité pour enfant à charge, était qu'il fallait offrir au personnel des Nations Unies un avantage social comparable à celui offert par les gouvernements nationaux à leurs citoyens. La Commission a rappelé que le but de l'indemnité n'était pas de compenser les dépenses effectivement réalisées pour les enfants, mais plutôt d'établir un avantage équitable entre tous les

fonctionnaires internationaux, indépendamment de leur nationalité ou de leur lieu d'affectation. Dans le cas où un membre du personnel recevrait un paiement direct pour des personnes à charge du pays d'origine, le montant de l'indemnité pour enfant à charge serait réduit du montant de ce paiement.

163. La Commission a examiné la méthode actuelle, selon laquelle le montant de l'indemnité est calculé sur la base des prestations pour enfant à charge reçues sous forme de dégrèvement fiscal et d'avantages sociaux dans les lieux d'affectation des huit villes sièges. Elle a reconnu que les huit villes sièges étaient utilisées comme référence pour l'ensemble du système parce que la modélisation des prestations pour enfants à charge dans tous les lieux d'affectation n'était ni faisable ni nécessaire pour établir une indemnité équitable et transparente.

164. La Commission a estimé que, dans l'ensemble, la méthode actuelle avait bien fonctionné pendant de nombreuses années. Toutefois, elle sait aussi que des problèmes ont été soulevés dans le passé. En particulier, elle a fait observer qu'un seul des huit lieux d'affectation pouvait avoir un impact significatif sur le niveau global de l'indemnité, comme cela a été observé lors des derniers examens. La Commission et l'Assemblée générale ont continué d'être préoccupées par cet effet dominant d'un seul lieu d'affectation. La Commission a donc estimé que la nouvelle proposition relative à la méthode de calcul de l'indemnité pour enfant à charge constituait une tentative de règlement de ce problème.

165. La Commission a noté que la méthode proposée conservait les caractéristiques de la méthode actuelle qui avaient bien fonctionné, comme l'établissement d'un taux forfaitaire global pour tous les niveaux de revenus, indépendamment de la nationalité ou du lieu d'affectation. Fixée de manière forfaitaire, l'indemnité diminue en termes de pourcentage de la rémunération nette à mesure que le niveau de revenu augmente, ce qui est une caractéristique commune à la plupart des régimes nationaux d'allocations familiales. La Commission s'est également félicitée du fait que la méthode proposée ne dépendait plus des allocations familiales des huit lieux d'affectation du siège qui pouvaient changer de manière imprévisible, mais d'une base uniforme stable et bien établie pour tous les lieux d'affectation, déjà approuvée par l'Assemblée générale : le traitement de base net. La Commission a estimé que cette simplification de la méthode de calcul éliminait de fait le risque que ne prédomine un seul lieu d'affectation, remédiant ainsi à une lacune de longue date de la méthode actuelle.

166. La Commission a noté que les niveaux des deux derniers taux de l'indemnité pour enfant à charge qui étaient basés sur les allocations familiales des huit villes sièges équivalaient à environ 4 pour cent du traitement de base net à la classe P-4 (échelon VI). Par conséquent, l'établissement d'un nouveau niveau d'indemnité à 4 % du traitement de base net était pleinement aligné sur ces deux indemnités antérieures qui avaient été approuvées par l'Assemblée générale en 2008 et 2010 (voir les résolutions [63/251](#) et [65/258](#)).

167. La Commission est convenue que le niveau de l'indemnité ne devait pas changer automatiquement à chaque modification du traitement de base net. Le pourcentage du traitement de base net pourrait plutôt être revu périodiquement, en tenant compte de la tendance générale de l'évolution des allocations familiales, entre autres indicateurs. Un membre de la Commission a suggéré qu'après la mise en œuvre de la méthode révisée, de nouvelles discussions sur cette question devraient avoir lieu dans le cadre du prochain examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun.

168. Considérant les deux options, la Commission s'est prononcée en faveur de la nouvelle proposition et a conclu qu'elle atteignait l'objectif consistant à éliminer l'impact disproportionné d'un lieu d'affectation donné sur le niveau global des allocations, car elle reflétait le niveau de la prestation pour enfant à charge qui avait été approuvé par l'Assemblée générale avant que l'effet dominant d'un lieu d'affectation ne soit introduit dans les calculs. La Commission a souligné que cette nouvelle méthode créait un mécanisme d'actualisation plus stable, fondé sur des paramètres crédibles et concrets, alignés sur les augmentations du traitement de base net.

169. La Commission a également affirmé que la méthode proposée était conforme aux grands principes du bien-être du personnel, du devoir de diligence et de l'égalité des genres décrits dans le cadre de gestion des ressources humaines. Elle a également conclu que les indemnités pour charges de famille devaient rester d'actualité en tant que prestation répondant au devoir de diligence et elle a noté avec inquiétude que le niveau actuel de l'indemnité n'avait pas été actualisé depuis 10 ans.

Décisions de la Commission

170. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale des décisions suivantes :

a) L'indemnité pour enfant à charge devrait être établie sous la forme d'un montant forfaitaire global calculé à raison de 4 % du traitement de base net en dollars des États-Unis à la classe P-4 (échelon VI), le revenu de référence, au moment de l'examen ;

b) Dans les lieux d'affectation à monnaie forte, le montant en dollars des États-Unis de l'indemnité, serait converti en monnaie locale par application du taux de change opérationnel de l'ONU en vigueur à la date de promulgation et demeurerait inchangé jusqu'à l'examen biennal suivant ;

c) Le montant forfaitaire serait recalculé sur la même base lors de chaque révision ultérieure du niveau ;

d) Le pourcentage du traitement de base net qui est utilisé pour établir le montant de l'indemnité pour enfant à charge pourrait être revu périodiquement, en tenant compte de la tendance générale de l'évolution des prestations pour enfants à charge ;

e) L'indemnité pour personne indirectement à charge devrait être fixée à 35 % du montant proposé pour l'indemnité pour enfant à charge ;

f) L'indemnité pour enfant handicapé à charge devrait être le double du montant proposé pour l'indemnité pour enfant à charge.

171. La Commission a également décidé de recommander à l'Assemblée générale que, sur la base de sa décision de réviser la méthodologie, à compter du 1^{er} janvier 2023 :

a) L'indemnité pour enfant à charge soit fixée à 3 322 dollars par an ;

b) L'indemnité pour enfant handicapé à charge soit fixée à 6 645 dollars par an ;

c) L'indemnité pour personne indirectement à charge soit fixée à 1 163 dollars par an ;

d) Dans les lieux d'affectation à monnaie forte, le montant en dollars des États-Unis des indemnités, indiqué aux alinéas a) et b) ci-dessus, soit converti en monnaie locale par application du taux de change opérationnel de l'ONU en vigueur à la date de promulgation et demeure inchangé jusqu'à l'examen biennal suivant ;

e) Les indemnités pour charges de famille soient réduites du montant de toutes prestations directes versées aux fonctionnaires par tel ou tel État ;

f) Toute disposition transitoire toujours en vigueur au titre de la méthodologie révisée du 1^{er} janvier 2009 soit supprimée conformément à la décision antérieure de la Commission d'y mettre fin à l'issue de deux cycles d'examen [A/63/30, par. 129 d)].

D. Examen de la mise en œuvre du système des primes de recrutement

172. Dans sa résolution 70/244, l'Assemblée générale a approuvé la mise en place pour les experts possédant des compétences très spécialisées et lorsque les organisations ne parviennent pas à intéresser du personnel qualifié, de la mesure d'incitation pécuniaire décrite au paragraphe 271 et à l'alinéa c du paragraphe 279 du rapport annuel de 2015 la Commission (ci-après dénommée « prime de recrutement »). Conformément à la décision prise par l'Assemblée dans sa résolution selon laquelle la Commission doit évaluer le régime après une période de trois ans à compter de la date de sa mise en œuvre, cette dernière a procédé à un examen en 2020. Les informations fournies par les organisations ayant alors montré qu'une seule organisation avait effectué un versement, la Commission a décidé d'informer l'Assemblée qu'elle procéderait à un nouvel examen du système des primes de recrutement dans les deux ans, en vue d'évaluer son utilisation.

173. À sa quatre-vingt-quatorzième session, la Commission a examiné l'application du système des primes de recrutement sur la base d'un questionnaire du secrétariat de la CFPI demandant des informations aux organisations, auquel toutes les organisations appliquant le régime commun ont répondu. La Commission avait dit que le système des primes de recrutement ne serait utilisé que dans de très rares cas. Les données issues des réponses au questionnaire ont révélé que seules deux organisations, l'UNICEF et l'OMPI, ont déclaré avoir versé des primes de recrutement à deux membres du personnel au total, comme le montre le tableau 2. Si l'on inclut le paiement signalé par le PNUD lors de l'examen précédent en 2020, trois organisations au total ont déclaré avoir effectué des paiements d'incitation au recrutement depuis sa création.

Tableau 2
Détails des primes de recrutement

Organisation	Classe	Genre	Nationalité	Profession	Années pour lesquelles des paiements ont été effectués	Montant total de la prime versée à ce jour (dollars des États-Unis)	Liste des lieux d'affectation où le(s) paiement(s) a (ont) été effectué(s)
Organisation mondiale de la propriété intellectuelle	P-4	Homme	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	Développeur de solutions et responsable du soutien	2020 et 2021 (3 versements)	17 500	Genève
Fonds des Nations Unies pour l'enfance	P-4	Femme	États-Unis d'Amérique	Partenariats	2020	15 000	Washington

174. Les informations sur le marché extérieur de certains pays semblaient montrer une concurrence croissante pour certaines compétences très demandées, comme celles du domaine des technologies de l'information, et il a été considéré qu'il serait important de voir si et dans quelle mesure cette évolution avait un impact sur les organisations appliquant le régime commun.

Délibérations de la Commission

175. La représentante du Réseau ressources humaines a pris note de la révision du système des primes de recrutement. Elle a souligné le fait que le système des primes de recrutement avait été introduit après la dernière révision complète des rémunérations pour permettre le recrutement d'experts dans des domaines hautement spécialisés dans les cas où l'Organisation n'était pas en mesure d'attirer du personnel suffisamment qualifié. Par cette définition même, une mise en œuvre réussie du système des primes de recrutement ne serait pas synonyme d'un nombre élevé de cas, puisqu'il s'agit plutôt d'un instrument auquel on peut avoir recours dans des situations spécifiques et rares.

176. Elle a informé la Commission que pour pouvoir mettre en œuvre un tel système, il fallait introduire des changements dans les règlements financiers et les règlements du personnel de nombreuses organisations, y compris en ce qui concerne les échanges avec les organes directeurs. Par conséquent, la période actuelle d'examen de la mise en œuvre du système de primes de recrutement pourrait ne pas être encore suffisante pour obtenir une image globale et complète.

177. La représentante a déclaré que le Réseau ressources humaines continuait de voir dans le système des primes de recrutement un outil important et précieux pour assurer la compétitivité durable du régime commun sur des marchés du travail très spécifiques et souvent techniques. Par conséquent, le Réseau a accepté la recommandation tendant à ce qu'il poursuive ses activités de suivi et continue de communiquer régulièrement l'information. Le Réseau ne voit pas la nécessité de modifier le champ d'application et les paramètres en vigueur à ce stade. Il a estimé que tout autre examen approfondi du système des primes de recrutement devrait être mené dans le cadre de l'examen complet de la rémunération, le cas échéant.

178. La représentante de la FICSA a déclaré que la FICSA comprenait parfaitement la raison d'être de la prime de recrutement et l'approuvait. Dans l'ensemble, la FICSA était également d'accord avec la déclaration du Réseau ressources humaines. Cependant, la FICSA a mis en garde contre toute dérive et demandé que la prime de recrutement soit mise en œuvre de manière clairement transparente et ne soit pas utilisée comme une « monnaie d'échange » par les employés potentiels, domaine dans lequel il était avéré que les candidats masculins s'en sortaient mieux. La FICSA a répété que la mise en œuvre du système des primes de recrutement devait suivre des règles et des critères clairs.

179. La représentante de la CCASIP a noté que le système des primes de recrutement avait été introduit en 2015 pour répondre à la demande des organisations de lancer une initiative visant à attirer des candidats ayant des compétences hautement spécialisées à chaque fois que le processus de recrutement ne permettait pas de réunir des candidatures adaptées. Les informations fournies ont montré que seules trois organisations ont déclaré avoir versé des primes de recrutement et que seuls deux membres du personnel avaient bénéficié de cette prime. Ces données permettaient de douter de l'utilité des primes de recrutement.

180. La représentante s'est dit préoccupée par la déclaration d'une des organisations concernant « le nouveau monde du travail... ». Bien que cette déclaration reflétait le point de vue d'une seule organisation, la représentante a déclaré que la CCASIP avait

du mal à croire que pour des emplois publiés dans le monde entier, il n'y avait pas un seul candidat ou une seule candidate qui accepte une offre d'emploi à Genève. Si ce raisonnement était correct, alors les Nations Unies ne pourraient jamais recruter qui que ce soit dans les lieux d'affectation difficiles. Malgré tout, l'Organisation des Nations Unies étaient aujourd'hui un employeur intéressant et attractif. Le CCASIP avait déclaré dans divers forums que ceux qui avaient rejoint l'Organisation des Nations Unies ne le faisaient pas toujours en raison des prestations auxquelles cela leur donnait droit, mais parce qu'ils croyaient aux valeurs et aux objectifs poursuivis par l'Organisation.

181. La représentante a déclaré que la CCASIP estimait qu'il était nécessaire d'établir des critères objectifs et clairs pour l'octroi de la prime de recrutement afin de garantir la cohérence, la justice et l'équité et d'éliminer tout risque de favoritisme. Le CCASIP était d'avis que le meilleur moyen d'attirer du personnel hautement qualifié pour toutes les catégories de postes était d'améliorer l'ensemble de prestations au lieu de le réduire encore davantage, conformément à l'article 101 de la Charte, et il a approuvé la recommandation tendant à ce que le système des primes de recrutement soit revu pendant l'examen prochain de l'ensemble des prestations offertes.

182. Le représentant d'UNISERV s'est dit sceptique à l'égard de tout élément de rémunération qui établirait des voies parallèles au régime de rémunération consolidé dans le régime commun. Il a déclaré qu'UNISERV ne souhaitait pas une évolution dans laquelle certaines organisations, qui étaient en position financière de le faire, exerceraient un avantage sur d'autres qui pourraient être confrontées à des contraintes financières plus strictes. Tout en étant consciente que le régime commun traversait une période de forte concurrence pour les talents spécialisés, la Fédération estimait que les organisations devaient répondre à cet environnement par une adaptation cohérente et agile de leurs définitions d'emploi et de leurs classes, et non par l'application de mesures ad hoc et sélectives. À cet égard, le représentant a noté qu'un certain nombre de titres fonctionnels utilisés étaient obsolètes et avaient tendance à rabaisser le profil de postes qui seraient autrement attrayants dans le système. Il a déclaré que la Fédération estimait qu'il était essentiel d'obtenir plus d'informations de la part des organisations sur les raisons pour lesquelles la prime avaient été si peu utilisées au cours de la période de référence. Sans plus de données, il était difficile pour la Fédération de prendre position sur cette question. Le représentant a indiqué qu'UNISERV soutiendrait la recommandation tendant à garder à l'étude le système des primes de recrutement, sachant que celui-ci ne devait être utilisé que dans de rares cas concernant des fonctions hautement spécialisées.

183. La Commission s'est félicitée que toutes les organisations du régime commun aient répondu au questionnaire du secrétariat de la CFPI. Certains membres de la Commission se sont interrogés sur l'utilisation limitée qui était faite du système des primes de recrutement par les organisations et se sont demandés s'il était nécessaire de le conserver. D'autres membres étaient d'avis que le faible taux d'utilisation du système pouvait être attribué au manque de clarté de la définition de ce qui constituait des « domaines hautement spécialisés ». Certains membres de la Commission ont recommandé l'utilisation de méthodes plus actives telles que des stratégies de recrutement comprenant le recours à des sociétés de chasseurs de têtes, la publication d'avis de vacances de poste dans des bulletins d'information et la sensibilisation des sociétés professionnelles des domaines requis, par exemple les domaines liés aux technologies de l'information et aux technologies nucléaires.

184. En réponse à la Commission, le représentant de l'OACI a réitéré l'importance et la pertinence d'un système flexible comme celui des primes de recrutement, en particulier à l'heure actuelle, où la concurrence pour les talents était devenue

beaucoup plus intense. Le représentant a souligné qu'aujourd'hui, plus que jamais, l'OACI constatait une augmentation des refus d'offres et un accroissement des taux d'attrition. Même si, au moment de la présentation du rapport au secrétariat de la CFPI, l'utilisation de la prime de recrutement n'était pas fréquent au sein de l'OACI, cela changerait probablement car l'OACI avait de plus en plus de mal à attirer et à retenir des compétences spécialisées, dans le domaine des technologies de l'information et dans d'autres domaines liés au numérique. Toutefois, l'OACI estimait que le système des primes de recrutement pouvait être mieux structuré et ciblé. Par exemple, la Commission pourrait demander aux organisations de clarifier et de faire approuver toute compétence spécialisée dès le départ et avant de l'offrir à tout candidat. Le représentant a expliqué que la concurrence pour les talents était un problème pour l'OACI depuis des années, mais que le phénomène s'était aggravé au cours des deux dernières années sous l'effet de la pandémie ; et que selon certaines projections, cette situation pourrait durer encore une dizaine d'années. Bien sûr, l'OACI trouverait toujours des personnes qui seraient prêtes à travailler pour l'organisation. Toutefois, la véritable question restait de savoir si elle pourrait attirer les talents du calibre voulu pour qu'ils travaillent pour elle.

185. Certains membres de la Commission ont souscrit au point de vue exprimé par le représentant du Réseau ressources humaines, à savoir que le système des primes de recrutement était un outil que les organisations pouvaient utiliser lorsqu'elles avaient du mal à recruter les talents voulus. La Commission a toutefois noté que, pour garantir une application cohérente et équitable du système des primes de recrutement, il était nécessaire de définir clairement les critères d'octroi des primes et de préciser ce que l'on entend par « domaines hautement spécialisés ».

186. Un membre de la Commission a également souligné qu'il importait d'éviter qu'une organisation ne se retrouve dans une situation où elle verserait une généreuse « prime d'encouragement » à l'ensemble de son personnel, comme cela s'était produit dans le passé dans le contexte des incitations à la bonne performance. Ces paiements non justifiés saperaient les principes fondamentaux du régime commun. L'organisation devrait également éviter de payer deux fois les primes liées au recrutement.

187. Le même membre de la Commission a attiré l'attention sur des données montrant que seuls les citoyens de deux pays développés bénéficiaient d'incitations au recrutement. Le membre de la Commission a souligné que les secrétariats ne devraient pas recourir à ce type de paiements uniquement lors du recrutement de citoyens de pays développés. Toutefois, la Commission pourrait étudier la possibilité de recourir à des primes de recrutement dans le but de favoriser une représentation géographique équitable.

188. La Commission est donc convenue que l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun serait l'occasion de définir les domaines dans lesquels la prime devrait être utilisée.

Décisions de la Commission

189. La Commission a décidé :

a) D'examiner le système des primes de recrutement d'experts dans des domaines hautement spécialisés lors du prochain examen d'ensemble demandé par l'Assemblée générale dans sa résolution [76/240](#) ;

b) Demander aux organisations de continuer à faire rapport à la Commission tous les deux ans sur la mise en œuvre du système des primes de recrutement, jusqu'à ce que l'Assemblée générale procède à l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun.

E. Questions relatives à l'indemnité de poste

190. Conformément à l'article 11 de son statut, la Commission a continué d'examiner le fonctionnement du système des ajustements et, dans ce cadre, a été saisie du rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa quarante-troisième session, qui s'est tenue du 6 au 13 juin 2022 selon des modalités hybrides à New York. Ont participé à la session les cinq membres du Comité consultatif [Corrine Becker Vermeulen (Suisse), Eileen Capilit (Philippines), Michel Mouyelo-Katoula (Congo), Pedro Luis do Nascimento Silva (Brésil) et Andreï Tatarinov (Fédération de Russie)], ainsi que des représentants des organisations et des fédérations du personnel. La Commission a examiné le rapport du Comité consultatif, qui portait notamment sur les questions suivantes :

a) l'application, par le secrétariat, de la méthode, des procédures et des directives approuvées par la Commission aux fins des enquêtes initiales sur le coût de la vie réalisées en 2021 ;

b) les recommandations du Comité consultatif concernant la collecte de données d'enquête à New York à des fins de comparaison du coût de la vie avec d'autres lieux d'affectation, ainsi que les résultats des enquêtes initiales sur le coût de la vie réalisées dans les villes sièges (Genève, Londres, Madrid, Montréal, Paris, Rome et Vienne) et à Washington en octobre et novembre 2021.

191. La méthode appliquée aux fins de la série d'enquêtes de 2021 prévoyait plusieurs changements : le calcul de la moyenne géométrique des prix en remplacement de la moyenne arithmétique ; la prise en considération des cotisations liées à l'assurance médicale complémentaire dans le calcul de la pondération et de l'indice de l'élément assurance médicale ; l'utilisation de données d'enquête recueillies auprès des propriétaires occupants pour le traitement des données sur le logement, à l'exception du loyer, pour lequel on utiliserait la valeur imputée du loyer moyen des logements du même type, telle que déclarée par les locataires dans le cadre de l'enquête. En ce qui concerne la collecte de données sur les prix, le Comité consultatif et l'ensemble des participants ont noté qu'en recourant à la collecte automatique des prix sur le Web, connue sous le nom de technique du moissonnage, le secrétariat avait pu recueillir bien plus de données sur les prix à New York qu'avec la collecte manuelle à partir de sites Web ou les méthodes classiques – visites de magasins et appels téléphoniques. De l'avis général, le moissonnage du Web était une technique de collecte efficace, susceptible d'améliorer l'exactitude des données et la fiabilité des prix moyens obtenus, mais certains participants ont souligné que le traitement des grandes quantités de données ainsi générées posait problème dans la mesure où il exigeait énormément de temps et de moyens. Le Comité consultatif a estimé que le recours au moissonnage était conforme à la pratique de nombreux bureaux de statistique et ajouté que les sources de données utilisées dans le cadre des enquêtes étaient acceptables, si bien qu'il recommandait que les données sur les prix ainsi recueillies soient utilisées.

192. Le Comité consultatif a examiné les taux de participation du personnel aux enquêtes sur les dépenses des ménages, qui permettaient d'établir les nouveaux coefficients de pondération communs et les coefficients de pondération propres à chaque lieu d'affectation qui servaient au calcul de l'indice d'ajustement. Il a conclu que ces coefficients répondaient aux critères d'exactitude voulus et que les autres schémas de pondération dérivés des données sur les logements et des dépenses des ménages étaient suffisamment fiables pour être utilisés. Il a également considéré que la collecte de données sur les logements et les dépenses des ménages avait été effectuée conformément aux directives et procédures approuvées, ce qui avait conduit à des résultats valides. Plus précisément, il a recommandé que les dépenses moyennes

dérivées des données d'enquête communiquées par le personnel et les données sur les prix recueillies à New York soient utilisées comme base pour les comparaisons du coût de la vie avec tous les autres lieux d'affectation.

193. Lorsqu'il a examiné les résultats des enquêtes initiales sur le coût de la vie de 2021 et formulé des recommandations à ce sujet, le Comité consultatif a confirmé que le secrétariat avait appliqué, pour tous les aspects des enquêtes menées dans tous les lieux d'affectation concernés, la méthode, les procédures et les directives approuvées par la Commission pour la série d'enquêtes de 2021, à l'exception de quelques modifications que le Comité a jugées raisonnables, correctes et justifiables, compte tenu des circonstances. Il a donc recommandé que la Commission approuve les résultats des enquêtes.

194. En outre, le Comité consultatif s'est exprimé sur un large éventail de questions, dont les suivantes ont suscité d'importants débats : la fiabilité, la stabilité et la transparence des données collectées (prix et dépenses) ; les données sur les prix du marché locatif et, plus précisément, les changements méthodologiques applicables au calcul de l'indice des loyers ; l'observation indépendante du relevé des prix à New York ; les conséquences de la pandémie de COVID-19 sur les habitudes de dépenses et la chaîne d'approvisionnement ; les causes des chocs qui touchaient les indemnités de poste lors de l'application des résultats des enquêtes.

Délibérations de la Commission

195. La représentante du Réseau ressources humaines a remercié le secrétariat de la CFPI ainsi que les coordonnateurs d'enquête, les membres des comités locaux d'enquête et les autres parties qui avaient contribué aux enquêtes initiales sur le coût de la vie, ajoutant que ces dernières avaient été menées après évaluation des critères de faisabilité et qu'elles étaient dans l'ensemble conformes à la méthode approuvée, comme l'avait confirmé le Comité consultatif. Elle s'est également félicitée de la possibilité offerte aux parties prenantes de procéder à des examens sur dossier et de l'analyse des données tirées des enquêtes, durant laquelle le secrétariat avait pu examiner une grande partie des données disponibles. Soulignant la nécessité d'assurer la stabilité, la transparence et la prévisibilité dans la détermination des traitements, elle a indiqué que le « retour à la normale » après la pandémie de COVID-19 s'était caractérisé par une situation bien différente sur les plans de l'inflation, des prix et des taux de change. C'est pourquoi le Réseau avait demandé une évaluation objective et complète de l'incidence de ces facteurs sur les résultats des enquêtes, sachant que le Comité consultatif était chargé de donner des avis à la Commission. Cette évaluation n'avait toutefois pas encore eu lieu, alors qu'il était clair que ces facteurs avaient un effet négatif sur les résultats des enquêtes, notamment en ce qui concernait la comparaison des loyers et le poids relatif de l'élément logement dans la plupart des lieux d'affectation. La situation était encore aggravée par les changements méthodologiques liés à la prise en compte des dépenses des propriétaires occupants, approuvés peu auparavant par la Commission. Les analyses complémentaires effectuées par le secrétariat sur ces aspects étaient insuffisantes, et il était nécessaire de mener des débats plus approfondis et de trouver des solutions pratiques, lesquelles devaient être mises en œuvre à l'occasion de la série d'enquêtes en cours. En outre, il convenait d'analyser en détail les conséquences de l'utilisation de la technique du moissonnage du Web comme mode de collecte de données pour New York. La représentante a également souligné que les règles de fonctionnement révisées avaient été examinées et approuvées avant la pandémie de COVID-19 et qu'elles pourraient ne pas être adaptées en cas de distorsion majeure touchant le système des ajustements par suite de circonstances extraordinaires.

196. Un représentant de l'OIT a déclaré qu'il était normal que les tendances en matière de dépenses évoluent d'une série d'enquêtes à l'autre, ajoutant que lorsque le secrétariat analysait l'évolution des habitudes de dépenses au cours de la période couverte par les trois séries d'enquêtes précédentes, il s'intéressait aux coefficients de pondération communs, qui étaient des moyennes pour tous les lieux d'affectation, et non aux habitudes de dépenses propres à tel ou tel lieu d'affectation, comme celles associées à l'élément logement. Il a cité des exemples de changements dans les tendances en matière de dépenses, qui s'expliquaient au moins en partie par certaines modifications de la méthode qui s'étaient avérées avoir une incidence négative sur les résultats pour Genève et les autres lieux d'affectation situés en Europe. Il a également déclaré que le recours à la technique du moissonnage changeait beaucoup la donne, car cela avait permis d'accroître sensiblement le volume de données sur les prix, et que cette technique aurait dû être mise plus largement à l'essai plus tôt. Il s'est toutefois dit favorable à la proposition de procéder, à la session suivante du Comité consultatif, à une analyse plus approfondie de cette question et d'autres, comme les données sur les prix du marché locatif et le calcul de l'indice des loyers, vu l'important poids relatif de cet élément dans les comparaisons du coût de la vie. Il a souligné que l'effet de l'inflation constaté depuis la réalisation des enquêtes était le principal facteur expliquant que les résultats des enquêtes obtenus à l'aide de données actualisées en juin 2022 étaient tous positifs, même si les résultats obtenus à l'aide des indices de référence l'étaient moins.

197. Les représentants des trois fédérations du personnel se sont félicités du resserrement de la collaboration constaté au cours du processus, qui avait considérablement renforcé la transparence. Ils ont souscrit aux déclarations des représentants du Réseau ressources humaines et de l'OIT concernant notamment les analyses propres à tel ou tel lieu d'affectation et l'importance de l'indice du coût des logements, ajoutant que le rapport du Comité consultatif rendait fidèlement compte des débats tenus au cours de la session. Considérant que les tendances en matière de dépenses signalées dans le cadre des enquêtes pourraient ne pas correspondre à la réalité des cinq années suivantes, ils se sont félicités de l'intention du secrétariat d'instituer un mécanisme pour suivre l'évolution de ces dépenses et ont demandé des précisions sur ce projet. Ils ont informé la Commission que le personnel s'attendait à ce que les traitements soient ajustés au vu de la forte inflation enregistrée dans toutes les villes sièges. Il n'était pourtant pas garanti que telle soit la conséquence de l'application des résultats des enquêtes. Ils ont pris note de l'incertitude entourant les tendances macroéconomiques et estimé que, après les réserves exprimées au début de la série d'enquêtes et le travail colossal effectué durant les enquêtes elles-mêmes, il fallait veiller à ce que les fonctionnaires puissent continuer à se fier au système des ajustements. Pour mieux renforcer la confiance, il était extrêmement utile d'aider le personnel à mieux comprendre comment les résultats des enquêtes étaient obtenus. À cet égard, les représentants se sont félicités de la communication, par le secrétariat de la CFPI, d'explications techniques et non techniques sur ces résultats. Ils ont également souligné que l'enquête menée à New York avait eu lieu au moment où nombre d'entreprises et d'organisations mettaient en place des politiques de retour au bureau, et que cette situation avait entraîné une forte hausse des loyers, laquelle était peut-être temporaire mais accroissait le coût de la vie à New York par rapport à celui des autres lieux d'affectation, où le marché locatif n'était pas susceptible de connaître de telles augmentations. Ils ont noté qu'en menant les enquêtes initiales, le secrétariat s'était heurté à de grandes difficultés, notamment sur les plans de la participation du personnel et de la collecte de données, tout particulièrement sur les prix du marché locatif, ce qui l'avait contraint à s'écarter de la méthode approuvée. La question à laquelle les représentants du personnel avaient le plus de mal à répondre était celle de savoir pourquoi il n'était pas garanti que la rémunération nette augmente même lorsque les taux d'inflation étaient élevés. Ils ont indiqué que l'écart entre les taux

élevés d'inflation et les résultats des enquêtes, même si ces derniers étaient positifs, rendait difficile la justification de l'application du principe Noblemaire et du système des ajustements. L'inflation galopante provoquant l'érosion rapide du pouvoir d'achat, la Commission devrait peut-être envisager de prendre des mesures spéciales pour mieux soutenir la rémunération nette du personnel.

198. La représentante de la FAO a souscrit aux déclarations faites par les représentants du Réseau ressources humaines et de l'OIT. Elle a souligné qu'aux fins de la réalisation de l'enquête initiale, les organismes sis à Rome avaient collaboré très étroitement entre eux et avec le secrétariat de la CFPI, d'où une forte participation du personnel, mais que les résultats de l'enquête étaient défavorables, ce qui était préoccupant pour le lieu d'affectation, dont l'indemnité de poste était déjà inférieure à celle des autres villes sièges. Le représentant de l'OACI a fait observer que les enquêtes n'avaient pas été menées au meilleur moment, puisque la pandémie de COVID-19 n'avait pas encore disparu, ajoutant que les résultats rendaient compte des tendances en matière de dépenses en partie normales et en partie anormales. La représentante de l'UNESCO s'est félicitée de l'inscription à l'ordre du jour provisoire du Comité consultatif de questions essentielles telles que la technique du moissonnage, les moyens de neutraliser les effets des changements méthodologiques et l'analyse des causes des chocs causés par l'utilisation d'indices de référence au lieu de données actualisées pour le calcul de l'indice des loyers.

199. La Commission a salué le travail accompli par le secrétariat et les parties prenantes, la collaboration que ceux-ci avaient entretenue – de la préparation des enquêtes de référence à leur réalisation et à l'examen de leurs résultats –, ainsi que les grands progrès réalisés sur les plans de l'ouverture et de la confiance depuis l'application des résultats de la série d'enquêtes de 2016 et la participation des experts basés à Genève à l'examen de la méthode et des règles de fonctionnement. Notant que l'indemnité de poste était une question complexe, elle a félicité le Président du Comité consultatif pour la transparence avec laquelle il dirigeait les travaux menés dans ce domaine. Une membre de la Commission a rappelé que la révision de la méthode statistique et des règles de fonctionnement régissant le système des ajustements était une tâche colossale dont il fallait s'acquitter en coopération avec les parties prenantes, notamment les représentants des organisations et des associations du personnel. Elle a souligné que le travail du secrétariat concernant le système des ajustements consistait essentiellement à mesurer les changements, plus précisément la variation des écarts de coût de la vie entre les différents lieux d'affectation, et a ajouté qu'elle était impressionnée par les efforts particuliers que celui-ci déployait pour renforcer la confiance avec les parties prenantes. En tout état de cause, la Commission se fiait aux avis et orientations fournis par le Comité consultatif, qui avait indiqué que la méthode approuvée avait bien été appliquée pour calculer les nouveaux indices d'ajustement. En outre, le secrétariat avait communiqué, durant la session, des informations supplémentaires sur le moissonnage de données, ainsi que sur les résultats de son analyse de l'évolution des habitudes de dépenses au cours de la période couverte par les trois séries d'enquêtes précédentes, qui montraient que l'évolution mesurée en 2021 ne se démarquait pas de celle enregistrée antérieurement.

200. Tout en se félicitant que la confiance entre les parties prenantes ait été rétablie et notant que les résultats affichaient tous une tendance positive, un autre membre de la Commission a demandé si l'augmentation de l'indemnité de poste était le seul indicateur de succès du système des ajustements. Ce dernier visait à assurer l'équité de pouvoir d'achat des fonctionnaires, objectif qui pouvait aussi être atteint au moyen de diminutions. Le Comité consultatif devait se pencher sur la question du personnel de Genève résidant en dehors de la Suisse : il était nécessaire de recueillir des données sur les prix et les loyers du marché également en France voisine. Un autre membre de la Commission a souligné qu'il y avait consensus sur le fait que la méthode approuvée

avait bien été suivie et que, même si tout le monde aurait préféré que les résultats soient meilleurs, les actualisations obtenues indiquaient que l'indemnité de poste venait compenser l'inflation locale, mais non de manière directe et automatique, étant donné que l'indice d'ajustement subissait aussi l'influence d'autres facteurs inflationnistes.

201. En ce qui concerne la proposition du membre de la Commission de collecter des données sur les prix et les loyers du marché en France voisine, le secrétariat a expliqué que cela faisait déjà longtemps que l'Assemblée générale avait donné mandat à la Commission de garder cette question à l'étude, et que le Comité consultatif s'était encore penché sur celle-ci aux trente-quatrième et trente-cinquième sessions du Comité consultatif. Il était ressorti d'une étude spéciale consacrée à la collecte de données sur les prix et les loyers du marché en France voisine qu'il était facile de recueillir des données sur les prix des produits alimentaires courants, mais que certains articles du panier de produits étaient introuvables en France voisine – par exemple, certains services n'étaient pas disponibles ou étaient moins disponibles qu'à Genève. En outre, pour que la France voisine puisse être ajoutée aux zones de collecte de données pour Genève, le Comité consultatif serait contraint de revoir sa notion de dépenses « locales » ou « non locales », la définition en vigueur étant basée sur les frontières nationales. À sa trente-cinquième session, le Comité avait indiqué qu'en principe, les prix des biens et services et ceux du marché locatif devraient être recueillis dans toutes les zones où résidait une grande partie du personnel, y compris en France voisine, mais que dans la pratique, il n'était pas encore possible de le faire. En outre, même si ces difficultés techniques étaient surmontées, des obstacles juridiques continueraient d'entraver le règlement de cette question.

202. Une membre de la Commission a fait observer que personne n'aurait pu prévoir une crise telle que la pandémie de COVID-19 ou l'augmentation du coût de la vie qu'elle avait entraînée dans de nombreuses régions du monde. Le principe Noblemaire n'impliquait pas un détachement de la réalité vécue par les autres travailleurs, les gouvernements ou les entreprises privées. Certains membres du personnel télétravaillaient encore en dehors de leur lieu d'affectation. Il était possible que certains changements économiques causés par la pandémie soient appelés à durer, et le secrétariat avait bien appréhendé la situation sur le plan de son incidence sur l'économie. Selon l'intervenante, lors de l'examen de la méthode statistique et des règles de fonctionnement, on était parvenu à concilier plusieurs objectifs concurrents, autrement dit à associer les parties prenantes à la fois à l'examen de ces aspects du système des ajustements et à la mise en œuvre de la méthode. Les parties prenantes avaient tout lieu de croire que le nouveau système des ajustements permettrait de remédier à tout problème résiduel.

203. Le secrétariat a souligné que la stabilité, la prévisibilité et la transparence étaient des principes importants pour la production des statistiques utilisées aux fins du calcul des rémunérations et qu'il veillait à en tenir systématiquement compte tout au long des enquêtes. Dans le cadre de l'élaboration de la méthode statistique, grâce aux travaux de l'équipe spéciale chargée de revoir la base conceptuelle de l'indice d'ajustement et du groupe de travail sur les règles de fonctionnement, toutes les propositions de modification de la méthode avaient été évaluées conjointement avec les parties prenantes avant d'être soumises au Comité consultatif, qui avait ensuite fait des choix judicieux parmi les options considérées comme prioritaires par les parties prenantes. Quant au nouvel ensemble de règles de fonctionnement, il avait été établi grâce à la collaboration du secrétariat et des parties prenantes, dont des représentants avaient participé au groupe de travail, et avait finalement été approuvé par tous les membres du groupe de travail. Il convenait de noter que les nouvelles règles de fonctionnement devaient permettre d'améliorer bien plus efficacement la stabilité des rémunérations et la prévisibilité de leurs ajustements.

204. En ce qui concerne l'observation selon laquelle le Comité consultatif devait donner à la Commission des avis sur l'évaluation de l'impact de la pandémie et d'autres facteurs susceptibles d'influer négativement sur les résultats des enquêtes, le secrétariat a indiqué que telle était effectivement la mission du Comité. À sa quarante-deuxième session, celui-ci avait recommandé à la Commission une série de changements méthodologiques à opérer pour la série d'enquêtes de 2021, recommandations qui portaient également sur les aspects pratiques de l'application de certains choix méthodologiques. Après avoir examiné attentivement les préoccupations concernant le moment où les enquêtes étaient réalisées et les arguments avancés à ce sujet, le Comité consultatif a recommandé que les enquêtes soient menées conformément aux pratiques des bureaux nationaux de statistique des États Membres et des autres organismes de statistique situés dans ces États. En recourant à la technique du moissonnage, le secrétariat avait appliqué les meilleures pratiques en matière de collecte de données, à un moment où il n'était pas possible de se rendre en personne dans des points de vente en dur. Pour New York, ville de base du système des ajustements, le moissonnage s'avérait très efficace, car il permettait au secrétariat de recueillir des données sur les prix et les loyers pratiqués également dans les arrondissements ou comtés éloignés de Manhattan, ce qui était cohérent avec la répartition des lieux de résidence des membres du personnel en poste dans ce lieu d'affectation. Grâce à cette technique, on obtenait aussi un jeu de données plus représentatif, même si la gestion du volume de données plus important ainsi généré pouvait entraîner certaines difficultés. La collecte manuelle partait du principe que la personne habilitée avait a priori une parfaite connaissance du marché, mais celle-ci, aussi renseignée soit-elle, ne pouvait détenir des informations complètes, à jour et conformes aux spécifications sur l'ensemble des marques, des produits et des services disponibles, informations que le moissonnage permettait d'obtenir. L'existence ou non de biais systématiques attribuables au moissonnage n'avait pas été attestée mais les vérifications ponctuelles effectuées par le secrétariat sur les articles considérés comme les plus « à risque » à la session du Comité consultatif – ceux pour lesquels la collecte automatisée et la collecte manuelle étaient susceptibles d'aboutir à des données très différentes – n'avaient pas mis de tels biais en évidence.

205. Le secrétariat a précisé que la nouvelle approche applicable au traitement des données concernant les propriétaires occupants consistait à utiliser toutes les informations relatives au logement, qui étaient obtenues directement auprès des propriétaires, à l'exception des loyers, au lieu d'imputer les dépenses en question à partir des valeurs moyennes déclarées par les locataires (occupant le même type de logements) répondant à l'enquête. Ainsi, seules les informations relatives aux loyers étaient imputées pour les propriétaires occupants. Ce nouveau traitement des données relatives aux propriétaires occupants, qui procédait d'un choix méthodologique recommandé à la quarantième session du Comité consultatif, était tout à fait motivé, étant donné que les propriétaires s'étaient toujours plaints de ce que leurs dépenses n'étaient pas correctement prises en compte dans les enquêtes sur le coût de la vie. En outre, dans les lieux d'affectation qui comptaient une grande proportion de propriétaires, l'imputation à ces derniers de moyennes dérivées des loyers applicables aux logements de même type pour toutes les dépenses liées au logement, et pas seulement pour le loyer, soit était impossible, parce qu'il n'y avait pas de locataires pour ce type de logement, soit risquait d'entraîner de graves distorsions, car on imputait les dépenses moyennes d'une poignée de locataires à un nombre bien plus élevé de propriétaires. Bien que l'on ne puisse pas exclure les effets de la pandémie de COVID-19 sur la pondération de l'élément logement dans plusieurs lieux d'affectation, il apparaissait clairement que le nouveau traitement des données concernant les propriétaires occupants avait une incidence, positive pour les lieux d'affectation nord-américains, et négative pour les lieux d'affectation européens. Le

Comité consultatif avait vu juste lorsqu'il avait recommandé ce changement, sachant que les propriétaires n'avaient probablement pas les mêmes dépenses que les locataires, notamment en ce qui concernait les charges, les autres frais connexes voire les services collectifs de distribution. Ces différences ayant été clairement mises en évidence, on ne pouvait justifier un retour à la méthode antérieure. Le Comité consultatif se montrait toutefois disposé à se pencher de nouveau sur les moyens de neutraliser les effets des changements méthodologiques, afin que ces derniers puissent être mis en œuvre conjointement avec l'élaboration de la méthode applicable aux séries d'enquêtes suivantes.

206. S'agissant des attentes du personnel vis-à-vis des résultats des enquêtes, le secrétariat a fait observer que, s'il pouvait effectivement tenir compte des suggestions et observations des parties prenantes pour améliorer la mesure des écarts du coût de la vie entre New York et les autres lieux d'affectation avant la clôture de la session du Comité consultatif, les étapes suivantes, qui impliquaient l'actualisation des résultats des enquêtes, dépendaient d'indicateurs macroéconomiques et d'autres facteurs qui ne pouvaient être ni prévus ni contrôlés. Le secrétariat avait toujours été clair sur le fait qu'une plus large participation aux enquêtes était associée uniquement à une meilleure exactitude des résultats, et non à une augmentation des rémunérations. L'application des résultats des enquêtes pouvait bien entendu déboucher sur une hausse des traitements, mais cela n'était jamais garanti. Pour ce qui est des taux élevés d'inflation constatés, qui avaient été soulignés à plusieurs reprises au cours du débat, le secrétariat a réaffirmé qu'il suivait l'inflation sur une base mensuelle, précisément parce que l'évolution de cet élément avait une incidence sur l'indice d'ajustement, lequel entrait dans le calcul des traitements. Ainsi, la révision des coefficients d'ajustement qui avait été opérée en février 2022 avait entraîné une augmentation des traitements dans tous les lieux d'affectation du groupe I, même lorsqu'il n'y avait pas de correspondance biunivoque avec le taux local d'inflation, étant donné que les composantes de l'indice d'ajustement ne subissaient pas toutes les effets de l'inflation locale. Sur la question du suivi de l'évolution des habitudes de dépenses, le secrétariat a précisé que l'une des stratégies qu'il envisageait d'appliquer était de surveiller les changements annuels constatés dans le poids des différentes composantes des indices nationaux des prix à la consommation, qui représentaient les habitudes de dépenses de la population en général, et non celles du personnel de l'ONU, dans les villes sièges, et d'évaluer ces changements en mesurant l'évolution globale de ces poids au cours de la période couverte par trois séries d'enquêtes consécutives.

207. Un membre de la Commission a salué l'achèvement des enquêtes initiales sur le coût de la vie de 2021 dans les villes sièges et s'est félicité de la participation et de collaboration de toutes les parties prenantes au processus. Il a toutefois souligné qu'il était nécessaire de régler le problème lié à l'indemnité de poste à Genève. Dans un arrêt rendu en 2019, le Tribunal administratif de l'OIT avait considéré que la Commission n'avait pas compétence pour déterminer ou fixer le coefficient d'ajustement de Genève ni, de fait, de tout autre lieu d'affectation. Toutefois, dans ses récentes résolutions, l'Assemblée générale avait confirmé que la Commission était habilitée à établir les coefficients d'ajustement, ce dont il y avait lieu de se réjouir. Il serait intéressant de voir comment les diverses organisations sises à Genève justifieraient la décision d'appliquer ou de ne pas appliquer les résultats des enquêtes initiales sur le coût de la vie de 2021 dans leurs villes sièges respectives, ajoutant que cette question importait d'autant plus que certaines avaient tendance à appliquer les ajustements au coût de la vie quand ils étaient positifs et à les « geler » quand ils s'avéraient négatifs.

208. En réponse à l'intervention précédente, le représentant de l'OIT a précisé que toute perception selon laquelle les organisations appliquaient intentionnellement les coefficients d'ajustement de manière sélective n'était pas justifiée. Il a souligné qu'en

vertu de l'état de droit, son organisation était tenue, tout comme les autres institutions spécialisées concernées, de se conformer aux arrêts juridiquement contraignants rendus par son tribunal administratif. Il était extrêmement souhaitable de remédier durablement à cette situation, ce qui demanderait à la Commission et aux organisations de travailler en étroite coopération et dans un esprit constructif. Il a fait valoir que l'OIT était disposée à engager une telle collaboration afin de s'attaquer aux causes profondes des problèmes qui se posaient.

209. Les membres de la Commission ont souligné qu'il était impératif d'appliquer rapidement le coefficient d'ajustement révisé, qui avait été réaffirmé par l'Assemblée générale des Nations Unies dans ses récentes résolutions. La Commission avait approuvé les résultats de la nouvelle série d'enquêtes sur le coût de la vie sur la base des recommandations du Comité consultatif, la participation de toutes les parties prenantes jouant un rôle essentiel à cet égard. Les membres de la Commission ont confirmé que les résultats des enquêtes devaient garantir que la rémunération nette soit en phase avec les réalités économiques. Certains ont proposé d'accroître la fréquence de ces enquêtes pour qu'il soit mieux tenu compte de l'évolution de l'économie mondiale.

210. L'ordre du jour de la quarante-quatrième session du Comité consultatif a été provisoirement approuvé, sous réserve des modifications qui pourraient y être apportées après réception des contributions demandées aux parties prenantes par le Président.

Décisions de la Commission

A. Aspects méthodologiques des enquêtes sur le coût de la vie

211. La Commission a décidé :

- a) d'approuver la recommandation du Comité consultatif selon laquelle :
 - i) il avait été procédé à la collecte et au traitement des données de l'enquête sur le coût de la vie de 2021 à Rome conformément à la méthode, aux procédures et aux directives approuvées ;
 - ii) les sources ayant servi à la collecte des données sur les prix et les données sur les prix qui avaient été recueillies étaient valides, et le traitement des données pour les enquêtes initiales sur le coût de la vie de 2021 était conforme à la méthode approuvée ;
 - iii) les ajustements apportés à la méthode approuvée en ce qui concerne la collecte et le traitement des données, notamment l'estimation pour 2020 et 2021 des prix du marché locatif fondée sur une extrapolation à partir des données recueillies en 2019 par le Service international des rémunérations et des pensions auxquelles avaient été appliqués des facteurs d'inflation découlant des données de Mercer étaient nécessaires, appropriés et justifiés au vu des circonstances.
- b) d'approuver l'utilisation, pour la série d'enquêtes de 2021, des nouveaux coefficients de pondération communs fondés sur les résultats des enquêtes sur les dépenses des ménages menées dans les villes sièges et à Washington, ainsi que sur les enquêtes intervilles les plus récentes menées à Nairobi et à Bangkok ;
- c) d'autoriser le secrétariat :
 - i) à apporter des modifications mineures au questionnaire sur les dépenses du personnel qui sera utilisé lors de la série d'enquêtes de 2021, à la lumière de l'expérience acquise lors des enquêtes initiales sur le coût de la vie de 2021 ;

- ii) à apporter des modifications mineures aux spécifications de certains articles et à retirer du panier de produits les articles jugés difficiles à trouver ou à comparer entre les marchés, à la lumière de l'expérience acquise lors des enquêtes initiales sur le coût de la vie de 2021.

B. Résultats des enquêtes initiales sur le coût de la vie de 2021

212. On trouvera dans le tableau 3 le résumé des résultats de l'enquête. La Commission a décidé :

- a) d'approuver l'utilisation des données issues de l'enquête menée à New York comme base pour les comparaisons du coût de la vie avec tous les autres lieux d'affectation ;
- b) d'approuver, comme recommandé par le Comité consultatif, les résultats des enquêtes initiales sur le coût de la vie menées en 2021 dans toutes les villes sièges (Genève, Londres, Madrid, Montréal, Paris, Rome et Vienne) et à Washington, tels que présentés succinctement dans le tableau ci-dessous ;
- c) que les résultats de toutes les enquêtes initiales sur le coût de la vie seraient appliqués à compter du 1^{er} août 2022, compte tenu des variations des taux d'inflation et des fluctuations des taux de change survenues depuis la date de l'enquête, conformément au nouvel ensemble de règles de fonctionnement.

Tableau 3

État récapitulatif des résultats des enquêtes initiales sur le coût de la vie de 2021, à la date de l'enquête

Lieu d'affectation	Date de l'enquête	Indice d'ajustement		Différence (pourcentage)
		Données issues de l'enquête (série d'enquêtes de 2021)	Données actualisées (série d'enquêtes de 2016)	
Genève	Nov. 2021	175,26	176,7	(0,8)
Londres	Nov. 2021	168,18	168,0	0,1
Madrid	Nov. 2021	132,13	132,9	(0)
Montréal	Nov. 2021	152,69	149,7	2,0
Paris	Oct. 2021	156,85	153,3	2,3
Rome	Nov. 2021	127,55	133,4	(4,4)
Vienne	Oct. 2021	146,08	149,4	(2,2)
Washington	Nov. 2021	156,75	154,0	1,8

213. La Commission a décidé :

- a) d'approuver en principe l'ordre du jour de la quarante-quatrième session du Comité consultatif et de demander au Président du Comité consultatif de solliciter les contributions des parties prenantes avant de mettre la dernière main à l'ordre du jour et de le soumettre à la Commission pour approbation ;
- b) de prier le Comité consultatif de continuer de s'employer à améliorer la méthode sur laquelle repose le système des ajustements, en collaboration avec les représentants de l'administration et des fédérations du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

F. Prime de sujétion : examen des montants

214. Les montants actuellement payables au titre de la prime de sujétion sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020. Lorsqu'elle a examiné ces montants dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, la Commission a analysé l'application de trois critères d'ajustement, conformément à sa décision de 2016 concernant le cycle de révision des indemnités relevant de sa compétence [A/71/30, par. 92 a)]. Ont été passés en revue les trois critères suivants :

- a) l'évolution moyenne du traitement de base net majoré de l'indemnité de poste dans les huit villes sièges du système des Nations Unies, qui affichait une hausse de 6,6 % ;
- b) le mouvement de l'indice des dépenses non locales (qui sert à calculer l'indemnité de poste sur la base des taux d'inflation enregistrés dans 26 pays), qui était en augmentation de 5,2 % ;
- c) l'évolution du barème des traitements de base minima, qui faisait apparaître une progression de 3,1 %.

Délibérations de la Commission

215. La représentante du Réseau ressources humaines a indiqué que, d'après l'analyse des trois facteurs d'ajustement, l'évolution du barème des traitements de base minima était l'indicateur le plus stable dans le temps, les deux autres étant plus instables car directement sujets aux effets de l'inflation et des fluctuations des taux de change. Elle s'est donc déclarée favorable à ce que les montants continuent d'être calculés sur la base de ce facteur, qui faisait apparaître une augmentation de 3,1 % selon l'analyse.

216. Les représentants des trois fédérations ont déclaré que ces dernières étaient d'accord avec le Réseau ressources humaines et considéraient que c'était l'évolution du traitement de base net, élément le plus stable dans le temps, qui devait servir de point de départ pour la révision des montants à verser au titre de la prime de sujétion. La représentante du CCASIP a demandé pourquoi les montants de la prime de sujétion étaient liés au grade, alors que le degré de sujétion était le même pour tous les membres du personnel, quel que soit leur grade. Elle a rappelé le principe de l'égalité de traitement de tous les fonctionnaires, y compris en ce qui concernait les montants payables au titre de la prime de sujétion.

217. La Commission a pris note de ce que l'évolution du barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur était le critère le plus stable, tandis que les deux autres – l'évolution moyenne du traitement de base net majoré de l'indemnité de poste dans les huit villes sièges du système des Nations Unies et le mouvement de l'indice des dépenses non locales, qui sert à calculer l'indemnité de poste sur la base des taux d'inflation enregistrés dans 26 pays – semblaient plus instables, car directement sujets aux effets de l'inflation et des fluctuations des taux de change. Elle a considéré qu'une augmentation de 3,1 %, proportionnelle à l'évolution du barème des traitements de base minima, serait raisonnable.

218. La Commission a constaté qu'une augmentation globale de 3,1 %, applicable à partir du 1^{er} janvier 2023, entraînerait un coût supplémentaire d'environ 5 millions de dollars pour l'année 2023. Cette estimation a été faite sur la base des montants en vigueur de la prime de sujétion, à partir des données relatives au personnel pour 2020 et de l'hypothèse que le classement des lieux d'affectation hors siège entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022 demeurerait inchangé en 2023. Les montants révisés à verser au titre de

la prime de sujétion, qui tiennent compte d'une augmentation de 3,1 % et sont arrondis à la dizaine de dollars la plus proche, sont indiqués dans l'annexe XI au présent rapport.

Décision de la Commission

219. La Commission a décidé de relever de 3,1 % le montant de la prime de sujétion, avec effet au 1^{er} janvier 2023, conformément à l'article 11 b) de son statut (voir à l'annexe XI les montants révisés de la prime de sujétion).

G. Élément incitation à la mobilité : examen des montants

220. Conformément au cycle d'examen en vigueur, le montant de l'élément incitation à la mobilité est revu tous les trois ans. En 2015, la Commission avait décidé de recommander que soit instauré, en lieu et place de la prime de mobilité, un élément incitation à la mobilité qui viserait à encourager le personnel à accepter des mutations dans des lieux d'affectation hors siège (A/70/30, par. 431). Approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 70/244, l'élément est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2016.

221. La précédente révision du montant de l'élément incitation à la mobilité a eu lieu en 2019 et, à l'époque, il avait été décidé que le montant annuel qui serait versé au groupe composé des classes P-1 à P-3 (100 % du traitement de base mensuel moyen pondéré) constituerait la limite inférieure (6 700 dollars) et que l'élément qui serait versé au groupe composé des classes P-4 et P-5 et à celui composé des classes D-1 et supérieures correspondrait respectivement à 125 % et à 150 % de ce montant (8 375 dollars et 10 050 dollars). Conformément à la résolution 70/244, l'élément incitation à la mobilité est versé aux fonctionnaires justifiant de cinq années d'ancienneté consécutives dans une organisation appliquant le régime commun, à compter de leur deuxième affectation (à savoir la première mutation géographique), les lieux d'affectation de la catégorie H étant exclus, et serait majoré de 25 % à partir de la quatrième affectation et de 50 % à partir de la septième. Il fait donc l'objet d'un barème qui varie en fonction de la classe et du nombre d'affectations. L'élément cesse d'être versé au bout de cinq années consécutives dans le même lieu d'affectation.

222. Conformément à la méthode d'ajustement approuvée par la Commission, la révision des montants de l'élément incitation à la mobilité est effectuée sur la base du traitement de base mensuel net moyen pondéré des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur en vigueur au cours de l'année de l'examen. Compte tenu des traitements de base nets applicables au 1^{er} janvier 2022 et des chiffres disponibles au 31 décembre 2020 dans la base de données sur le personnel du Conseil des chefs de secrétariat, le montant de l'élément incitation à la mobilité versé au groupe composé des classes P-1 à P-3 (pour 2 à 3 affectations) s'élèverait à 6 900 dollars par an, ce qui correspond à 100 % du traitement de base net mensuel moyen pondéré. Les montants concernant les autres catégories ont été recalculés en conséquence et sont indiqués dans le tableau 4.

Tableau 4

Élément incitation à la mobilité : nouveaux montants proposés

(En dollars des États-Unis)

Nombre d'affectations	Groupe 1 (P-1 à P-3)	Groupe 2 (P-4 à P-5)	Groupe 3 (D-1 et rangs supérieurs)
2 ou 3	6 900	8 625	10 350
4 à 6	8 625	10 781	12 938
7 et plus	10 350	12 938	15 525

223. Les incidences financières de l'augmentation proposée du montant de l'élément incitation à la mobilité, qui prendrait effet le 1^{er} janvier 2023, sont estimées à 2,5 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

Délibérations de la Commission

224. La représentante du Réseau ressources humaines a fait observer qu'il était essentiel pour les organisations appliquant le régime commun de continuer à assurer la mobilité de leur personnel et que, compte tenu de l'environnement de travail créé par la pandémie, on pouvait se demander si le personnel de par le monde, non seulement dans les organisations appliquant le régime commun mais aussi au-delà, continuerait à avoir autant envie d'être muté d'un lieu de travail à un autre qu'avant la pandémie. Elle a rappelé que la mobilité était une obligation dans de nombreuses organisations, mais que l'élément incitation à la mobilité visait essentiellement à motiver les fonctionnaires à continuer de changer de lieu d'affectation tout au long de leur carrière, d'où la nécessité de veiller à ce que le montant en reste suffisant. Elle a déclaré que le Réseau était favorable au relèvement de la limite inférieure à 6 900 dollars, conformément aux résultats de la révision.

225. La représentante de la FICSA a noté que, selon la méthode applicable, il convenait d'utiliser le traitement mensuel net de base moyen pondéré des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur au cours de l'année considérée pour calculer le montant de l'élément incitation à la mobilité. La limite inférieure devrait donc être portée à 100 % du traitement de base net mensuel moyen pondéré versé au groupe composé des classes P-1 à P-3, ce qui entraînerait une augmentation du montant de l'élément. La FICSA se demandait par ailleurs s'il fallait tenir compte de la pandémie dans le calcul du nombre d'années pendant lequel l'élément incitation à la mobilité était versé, puisque de nombreux membres du personnel avaient dépassé le nombre d'années maximum du fait des restrictions liées à la pandémie. Elle a demandé que l'on prenne en considération ces circonstances, qui étaient indépendantes de la volonté des membres du personnel. La représentante du CCASIP a déclaré que l'élément incitation à la mobilité était très important, car il contribuait pour beaucoup à attirer davantage de personnel dans les missions, notamment dans les lieux d'affectation difficiles. Elle a rappelé la position du CCASIP, à savoir que cet élément devrait être payé pour les mutations entre tous les lieux d'affectation et pas seulement vers les missions, et dit espérer que cette question serait réexaminée lors de l'examen de l'ensemble des prestations. Le représentant d'UNISERV a souscrit à la limite inférieure actualisée proposée de 6 900 dollars et dit que sa fédération espérait que la Commission déciderait d'en recommander l'adoption.

226. La Commission a noté que la mobilité faisait partie intégrante des conditions de service du personnel recruté sur le plan international et que l'on attendait des fonctionnaires de cette catégorie qu'ils soient mobiles. Elle a rappelé que, lors de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, qui incluaient dans le passé une prime de mobilité, elle avait cherché à déterminer s'il était souhaitable d'inciter à la mobilité. Elle a également rappelé qu'elle avait recommandé le versement d'un montant forfaitaire pour encourager les fonctionnaires à accepter des postes dans des lieux d'affectation hors siège et que l'Assemblée générale avait alors décidé de relever le montant de la prime de 25 % pour les fonctionnaires ayant changé d'affectation entre quatre et six fois, et de 50 % à compter du septième changement de lieu d'affectation. Lorsqu'elle a examiné le bien-fondé de l'élément incitation à la mobilité en 2021, la Commission a considéré que, d'une manière générale, il s'agissait d'un bon outil, qu'il fallait maintenir pour favoriser les lieux d'affectation susceptibles de manquer d'effectifs. En outre, tout en

notant les progrès accomplis sur la voie de l'instauration d'une culture de la mobilité, elle a observé que ceux-ci étaient inégaux d'une organisation à l'autre.

227. La Commission a fait valoir que l'examen en cours portait sur le montant de l'élément incitation à la mobilité et non sur son bien-fondé ou sur la manière dont il était utilisé. Elle a appuyé la proposition tendant à augmenter ce montant, la jugeant raisonnable sur la base des résultats de l'examen. Elle a en outre estimé que la méthode d'ajustement restait appropriée et permettait de garantir une certaine stabilité des ajustements.

Décisions de la Commission

228. La Commission a décidé :

- a) d'approuver les montants de l'élément incitation à la mobilité tels que présentés dans le tableau 4 ci-dessus, avec effet au 1^{er} janvier 2023 ;
- b) de revoir le montant de l'élément incitation à la mobilité dans trois ans, conformément au calendrier d'examen prévu (A/71/30, annexe IV).

H. Élément famille non autorisée : examen des montants

229. Conformément au cycle de révision du montant des indemnités décrit à l'annexe IV du rapport annuel de la Commission pour 2016 (A/71/30), le montant de l'élément famille non autorisée est revu tous les trois ans. Le précédent examen a été effectué en 2019, date à laquelle le montant a été maintenu à 19 800 dollars par an pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge remplissant les conditions requises et à 7 500 dollars par an pour les fonctionnaires sans personnes à charge (A/74/30, par. 139).

230. L'élément famille non autorisée a été institué par la Commission en 2015 (A/70/30, par. 421) et approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 70/244. Ayant pour but d'inciter les fonctionnaires à accepter de travailler dans des lieux d'affectation famille non autorisée, il permet de tenir compte des difficultés financières et psychologiques occasionnées aux intéressés par une séparation involontaire d'avec leur famille et des frais supplémentaires liés à l'exercice de leurs fonctions.

231. La révision de 2022 a été effectuée conformément à la méthode d'ajustement approuvée par la Commission, qui consiste à utiliser les données relatives aux loyers servant au système des ajustements. Le secrétariat de la CFPI a examiné le montant de l'élément famille non autorisée en procédant à une analyse détaillée des données relatives aux loyers et a calculé un loyer global moyen pour les logements comptant jusqu'à deux chambres, en se fondant sur les résultats de la dernière enquête réalisée pour les trois années précédant l'examen (2019-2021) dans tous les lieux d'affectation, sauf dans les pays ayant des lieux d'affectation famille non autorisée. Le loyer global moyen qui en résulte est de 1 653 dollars par mois, soit 19 836 dollars par an, ce qui est légèrement supérieur au montant de l'élément en vigueur, lequel s'établit à 19 800 dollars par an pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge.

Délibérations de la Commission

232. La représentante du Réseau ressources humaines a déclaré que ce dernier avait pris note de l'analyse et était d'avis que le montant de l'élément famille non autorisée ne devait pas être modifiée à ce stade, car l'augmentation calculée était marginale.

233. La représentante de la FICSA a souscrit à l'avis du Réseau ressources humaines et s'est dite favorable à la mesure recommandée, à savoir le maintien d'un montant de 19 800 dollars par an (1 650 dollars par mois), ce qui correspondait au loyer global moyen qu'un membre du personnel en poste dans un lieu d'affectation famille non autorisée pouvait être amené à payer en sus des dépenses afférentes au logement des personnes à sa charge. Tout en notant que la hausse du loyer global moyen n'était pas significative, la représentante du CCASIP s'est demandé de combien ce loyer devait augmenter pour déclencher un ajustement du montant de l'indemnité. Le représentant d'UNISERV a reconnu que ladite hausse était nominale, mais a déclaré que, de l'avis de sa fédération, la légère augmentation de 3 dollars par mois qui en résulterait (par exemple de 1 650 à 1 653 dollars, ce qui porterait à 19 836 dollars le montant annuel de l'élément famille non autorisée) devrait être approuvée, et a dit espérer que la Commission prendrait une décision en ce sens.

234. Certains membres de la Commission ont rappelé que l'élément famille non autorisée avait pour objet de motiver le personnel à accepter un poste dans des lieux d'affectation exigeant qu'ils se séparent de leur famille. La Commission a noté que la notion de séparation obligatoire d'avec la famille et de service dans des lieux d'affectation famille non autorisée n'existait pas nécessairement dans le service diplomatique, mais que, dans le cadre du système des Nations Unies, les lieux d'affectation famille non autorisée étaient les lieux d'affectation dans lesquels, pour des raisons de sûreté et de sécurité, il était interdit à toute personne dûment reconnue à charge d'être physiquement présente. Elle a estimé qu'il n'était pas déraisonnable de maintenir le montant de l'élément famille non autorisée à 19 800 dollars par an, rappelant qu'elle n'avait pas appliqué la légère réduction qu'avait fait apparaître la révision effectuée en 2019 (rappelant que le loyer global moyen était alors d'environ 1 600 dollars par mois, soit 19 200 dollars par an, ce qui était légèrement inférieur au montant de l'élément pour les fonctionnaires ayant une personne à charge).

235. La Commission a brièvement examiné les questions méthodologiques et pris note de la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 76/240, à savoir qu'elle examine le champ d'application et les paramètres de l'élément famille non autorisée, en particulier en ce qu'ils avaient trait aux fonctionnaires n'ayant pas de personne à charge, et lui en rend compte à sa soixante-dix-huitième session.

236. La Commission a conclu qu'il convenait de maintenir le montant de l'élément famille non autorisée à 19 800 dollars par an pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge, et à 7 500 dollars par an pour les autres.

Décisions de la Commission

237. La Commission a décidé :

a) de maintenir le montant de l'élément famille non autorisée à 19 800 dollars par an pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge et à 7 500 dollars par an pour les autres.

b) de revoir le montant de l'élément famille non autorisée dans trois ans, conformément au calendrier d'examen prévu (A/71/30, annexe IV).

I. Frais de déménagement occasionnés par la réinstallation : examen du plafond du montant auquel ont droit les fonctionnaires

238. En 2015, la Commission a achevé son examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, y compris les éléments ayant trait à la réinstallation. Au cours de ses délibérations, elle avait constaté qu'il était urgent de rationaliser et de simplifier les différents éléments relatifs à la

réinstallation. Elle a donc décidé à sa quatre-vingt-unième session de mettre en place un régime applicable à la réinstallation composé de trois grands éléments : la prise en charge des frais de voyage, la prise en charge des frais de déménagement et le versement d'une indemnité d'installation. Elle a également décidé ([A/70/30](#), par. 399) :

a) de prendre en charge le déménagement complet du mobilier et des effets personnels si cette option était disponible et, dans le cas contraire, de rembourser les frais de déménagement encourus par les fonctionnaires à concurrence du plafond défini sur présentation de factures. En lieu et place du déménagement complet, l'une des formules suivantes serait appliquée :

i) le versement d'une somme forfaitaire correspondant à 70 % du coût effectif du déménagement ;

ii) le versement d'une somme forfaitaire fixée par les organisations à 70 % des frais de déménagement constatés par le passé, à concurrence de 18 000 dollars ;

b) de prévoir la prise en charge du déménagement du mobilier et des effets personnels des fonctionnaires affectés pour une durée minimale de deux ans, à concurrence d'un conteneur de 20 pieds pour un(e) fonctionnaire célibataire et de 40 pieds pour un(e) fonctionnaire accompagné(e) de sa famille, indépendamment du poids du mobilier et des effets personnels, suivant l'itinéraire et le mode de transport les plus économiques.

239. En 2015, la Commission a également prié les organisations de lui rendre compte des coûts annuels effectifs liés à la réinstallation dans le cadre du régime en vigueur et du nouveau régime une fois que celui-ci aurait été appliqué pendant deux ans, afin de procéder à son examen.

240. Dans sa résolution [70/244](#), l'Assemblée générale a approuvé les décisions susmentionnées, et le nouveau régime applicable à la réinstallation est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2016.

241. Conformément au cycle d'examen qu'elle avait mis en place, la Commission a examiné en 2019, à sa quatre-vingt-huitième session, le plafond de la somme forfaitaire à laquelle les fonctionnaires avaient droit, en lieu et place du déménagement complet, pour couvrir les frais de déménagement occasionnés par la réinstallation, et décidé de le maintenir à 18 000 dollars. Elle a également décidé d'examiner ce plafond tous les trois ans en se fondant sur le montant des dépenses effectives communiqué par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. À cette fin, elle a prié les organisations de lui rendre compte des coûts annuels effectifs liés à la réinstallation ([A/74/30](#), par. 160).

242. Le secrétariat de la CFPI a présenté un rapport dans lequel il examinait le plafond de la somme forfaitaire à laquelle les fonctionnaires avaient droit au titre de la réinstallation à l'aide des données relatives aux frais effectifs de déménagement communiquées par les organisations. Les différentes formules de prise en charge des frais de déménagement occasionnés par la réinstallation offertes par les organisations appliquant le régime commun sont également décrites dans le présent rapport. En s'appuyant sur les résultats de l'analyse des données sur les frais effectifs de déménagement pour la période de 2018 à 2020, le secrétariat a proposé de maintenir le plafond de la somme forfaitaire à 18 000 dollars.

Délibérations de la Commission

243. La représentante du Réseau ressources humaines a souscrit aux conclusions présentées par le secrétariat de la CFPI et s'est prononcée en faveur du maintien à 18 000 dollars du plafond de la somme forfaitaire à laquelle les fonctionnaires avaient droit au titre de la réinstallation.

244. Les représentants des trois fédérations du personnel ont souscrit à l'avis du Réseau ressources humaines et à la recommandation du secrétariat de la CFPI de maintenir le plafond à 18 000 dollars, conformément à la méthode applicable. En outre, notant que certaines organisations appliquant le régime commun ne prévoyaient que le déménagement complet, la représentante de la FICSA a exhorté les organisations à offrir un maximum de souplesse pour tenir compte des circonstances individuelles, en particulier au vu des restrictions imposées aux déplacements et des perturbations de la chaîne d'approvisionnement.

245. La Commission a noté que 23 des 27 organisations ayant répondu à l'enquête par questionnaire offraient le déménagement complet du mobilier et des effets personnels en vue de la réinstallation⁸. Dans trois de ces organisations, il n'y avait toutefois pas eu de demande de ce type entre 2018 et 2020, tous les membres du personnel concernés ayant opté pour le versement d'une somme forfaitaire. La Commission s'est déclarée préoccupée par le fait que seules 14 des 20 autres organisations avaient communiqué des données sur le montant effectif des frais de déménagement occasionnés par la réinstallation. Elle a réaffirmé qu'il importait que les organisations fournissent ces données sur les frais encourus, car cela permettrait au secrétariat d'effectuer une analyse approfondie et constructive des frais de déménagement occasionnés par la réinstallation.

246. La Commission a observé que, dans les organisations qui proposaient à la fois le déménagement complet du mobilier et des effets personnels et le versement d'une somme forfaitaire, de plus en plus de fonctionnaires optaient pour la formule du versement forfaitaire. Elle a estimé qu'il serait utile de suivre l'évolution de la proportion de personnel optant pour l'une ou l'autre des deux options pour prendre une décision éclairée, le cas échéant, concernant les données sur les coûts à fournir à l'avenir.

247. La Commission a constaté qu'il était possible que l'augmentation des prix due à la pandémie de COVID-19 et à d'autres facteurs économiques tels que la hausse des prix de l'énergie ait eu une incidence sur les tarifs d'expédition. Les membres de la Commission ont toutefois reconnu que toute augmentation des frais d'expédition serait pleinement prise en compte lors du prochain examen périodique, qui porterait sur la période de 2021 à 2023.

248. La Commission a noté que l'analyse faisait apparaître une diminution des frais d'expédition moyens au cours de la période à l'examen (c'est-à-dire de 2018 à 2020), mais qu'il était admis que le plafond du versement forfaitaire auquel les fonctionnaires avaient droit au titre de la réinstallation devait être maintenu à 18 000 dollars en raison des récentes augmentations de l'inflation et des coûts concomitants.

⁸ Les organisations suivantes ont répondu à l'enquête par questionnaire menée par le secrétariat de la CFPI : la FAO, l'AIEA, l'OACI, le FIDA, l'OIT, l'OMI, l'Autorité internationale des fonds marins, l'ITC, le Tribunal international du droit de la mer, l'UIT, l'OPS, la Commission préparatoire du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires, l'ONU, le PNUD, l'UNESCO, le FNUAP, le HCR, l'UNICEF, l'ONUDI, l'UNOPS, l'UPU, ONU-Femmes, l'OMT, l'UNRWA, le PAM, l'OMS et l'OMPI. L'OMM et ONUSIDA n'ont pas répondu.

Décisions de la Commission

249. La Commission a décidé :

- a) de prendre note des informations relatives à l'examen du plafond du montant auquel les fonctionnaires ont droit pour couvrir les frais de déménagement occasionnés par la réinstallation ;
- b) de maintenir à 18 000 dollars le plafond du versement forfaitaire auquel les fonctionnaires ont droit au titre de la réinstallation en lieu et place du déménagement complet ;
- c) d'examiner ce plafond tous les trois ans en se fondant sur le montant des dépenses effectives communiqué par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ;
- d) de prier toutes les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies de communiquer tous les trois ans des données sur les frais de déménagement effectivement occasionnés par la réinstallation et d'autres informations pertinentes afin de pouvoir mener son examen en toute efficacité.

Chapitre V

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

250. Les agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local représentent 60 % du personnel des organisations appliquant le régime commun. Outre les agents des services généraux et les administrateurs recrutés sur le plan national, qui sont les deux catégories de personnel les plus importantes, on trouve aussi dans les catégories de personnel recruté sur le plan local, essentiellement dans les organisations sises à New York, les agents des services de sécurité, les agents des corps de métier, les professeurs de langue et les assistants d'information.

251. La rémunération des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local est fixée en application du principe Flemming, énoncé pour la première fois par le Comité d'experts en matière de traitements et salaires, indemnités et congés (dit « Comité Flemming ») en 1949. La Commission et l'Assemblée générale ont réaffirmé ce principes à de multiples reprises. Le libellé actuel du principe Flemming est reproduit ci-après :

Aux termes de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Pour que le personnel recruté sur le plan local possède les qualités exigées par la Charte, les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies doivent pouvoir affronter la concurrence des employeurs qui recrutent sur le même marché du travail un personnel aussi qualifié et capable, pour accomplir des tâches de nature analogue et qualitativement identiques à celles qui sont exécutées par les organisations. Pour que celles-ci restent compétitives afin de pouvoir attirer et conserver les personnes possédant les hautes qualités voulues, elles doivent offrir au personnel recruté sur le plan local des conditions d'emploi comparables aux conditions d'emploi les plus favorables en vigueur parmi les autres employeurs de la localité. Ces conditions d'emploi, c'est-à-dire la rémunération versée et les autres éléments fondamentaux de la rémunération, doivent être parmi les plus favorables dans la localité, sans être absolument les meilleures.

252. Le mandat de la CFPI en ce qui concerne la détermination des traitements des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local est précisé dans son statut. Conformément à l'alinéa a) de l'article 10, la Commission fait à l'Assemblée générale des recommandations touchant « les principes généraux applicables à la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires ». En vertu de l'alinéa a) de l'article 11, la Commission fixe « les modalités d'application des principes applicables à la détermination des conditions d'emploi ». Enfin, conformément au paragraphe 1 de l'article 12, au siège des organisations « et dans les autres lieux d'affectation qui pourront de temps à autre être ajoutés » à la demande du CCS, la Commission est censée « établir les faits dont il doit être tenu compte pour fixer les barèmes des traitements des agents des services généraux et des autres fonctionnaires recrutés sur le plan local et fait des recommandations à ce sujet ».

253. Pour s'acquitter de ces fonctions, la Commission a défini deux méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées dans divers lieux d'affectation : une pour les villes sièges (approuvée en 1982), auxquelles sont venues s'ajouter ultérieurement d'autres villes où les conditions d'emploi étaient analogues ; et l'autre pour tous les autres lieux d'affectation (approuvée en 1983). Les deux méthodes suivent le principe Flemming et sont peu ou prou identiques. Elles se distinguent l'une de l'autre par certains paramètres relatifs à la manière de procéder aux enquêtes en fonction du degré de développement des marchés du travail locaux, qui dépend par exemple de la présence d'autres employeurs sur le marché, y compris d'employeurs internationaux, de la diversité de secteurs économiques et du nombre de fonctionnaires relevant du régime commun.

254. Dans un souci d'efficacité et d'efficience, les deux méthodes sont examinées et révisées au besoin à l'issue de chaque série d'enquêtes sur les conditions d'emploi menées dans les villes sièges, à la lumière de l'expérience acquise au cours du cycle et des enseignements qui en sont tirés. Les examens antérieurs ont débuté après la deuxième série d'enquêtes et ont été réalisés en 1987, 1992, 1997, 2003 et de 2008 à 2011.

255. L'examen actuel a été lancé par la Commission lors de sa quatre-vingt-septième session, à l'issue de la septième série d'enquêtes menées dans les villes sièges (2012-2019). En vue de cet examen, une enquête a été menée en 2018 auprès des parties prenantes, notamment les organisations appliquant le régime commun et les représentants du personnel, ainsi que les comités locaux d'enquête sur les conditions d'emploi, pour recueillir leur avis au sujet de l'enquête sur les conditions d'emploi. Leurs réponses ont permis de répertorier l'ensemble des questions et des préoccupations relatives aux méthodes qu'il conviendrait d'examiner. Ces préoccupations peuvent être rangées globalement dans les catégories suivantes : classement des lieux d'affectation dans les diverses catégories aux fins des enquêtes sur les conditions d'emploi ; bonne représentation de la fonction publique nationale ; rôle du comité local d'enquête sur les conditions d'emploi ; collecte et analyse des données d'enquête ; application des résultats et ajustements intermédiaires : mesures spéciales en cas de situation de difficulté extrême ; questions diverses.

256. Avant et pendant l'examen, l'Assemblée générale a formulé deux demandes. En 2016, dans sa résolution [71/264](#) (sect. III.A), elle a demandé à la Commission d'envisager, lors de son prochain examen des méthodes applicables aux enquêtes relatives aux conditions d'emploi des agents des services généraux, conformément au principe Flemming, la possibilité d'augmenter le poids de la fonction publique nationale locale parmi les employeurs retenus, en tenant compte du fait que l'Organisation des Nations Unies emploie des fonctionnaires, ainsi que de l'expérience acquise à l'occasion de la précédente série d'enquêtes. En 2021, dans sa résolution [76/240](#) (par. 16), elle a prié la Commission d'utiliser, à titre expérimental, des données provenant de sources extérieures, en tenant compte des avis de toutes les parties concernées. Il a été donné suite à ces deux requêtes au cours de l'examen, comme indiqué ci-dessous.

257. En outre, en 2018, la Commission a pris contact avec tous les États Membres pour leur demander des données sur la rémunération de leurs fonctionnaires. Elle a demandé en particulier des informations relatives aux emplois qui, dans leur fonction publique, étaient comparables à ceux relevant de la catégorie des services généraux. Les 20 réponses qu'elle a reçues au total se sont révélées très précieuses à l'occasion des délibérations qu'elle a tenues par la suite à la demande de l'Assemblée générale sur un certain nombre de questions, telles que la désignation obligatoire d'un organisme de la fonction publique aux fins des enquêtes locales et le poids à accorder à ce dernier dans les enquêtes locales relatives aux traitements.

258. Pour faciliter cet examen, la Commission a créé un groupe de travail tripartite composé de membres de la CFPI ainsi que de représentants des organisations appliquant le régime commun et des fédérations du personnel. Le groupe de travail a notamment été chargé de s'acquitter des tâches suivantes :

- a) Examiner les difficultés recensées au cours de la septième série d'enquêtes sur les conditions d'emploi et proposer à la Commission, pour examen, des solutions pour y remédier ;
- b) Examiner les moyens d'obtenir des données d'enquête, y compris la possibilité d'acheter des données auprès de sources extérieures ;
- c) Étudier le moyen de représenter au mieux la fonction publique nationale ;
- d) Proposer des révisions du texte des deux méthodologies en conséquence.

259. Le groupe de travail s'est réuni sept fois entre 2019 et 2022, virtuellement et en personne. Ses réunions se sont déroulées dans une atmosphère constructive et ouverte et toutes les parties prenantes y ont pleinement et activement participé. Tout a été mis en œuvre pour rendre les travaux transparents et inclusifs et pour répondre aux préoccupations recensées, l'avis de tous les participants ayant été dûment pris en compte. À l'issue des travaux, toutes les recommandations du groupe ont été adoptées par consensus.

260. Après chacune de ses réunions, le groupe de travail a fait part de ses progrès à la Commission, qui a examiné les propositions qui lui étaient soumises et fourni des orientations supplémentaires. Cet examen s'est achevé à la quatre-vingt-quatorzième session de la Commission, en juillet 2022, après que cette dernière a achevé de réviser les deux méthodes à la lumière des décisions qu'elle avait prises concernant la modification de la méthode relative à l'évaluation des conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local qui serait appliquée lors de la prochaine série d'enquêtes. On trouvera un aperçu général de ces décisions dans la section ci-dessous.

Délibérations de la Commission

261. La Commission et toutes ses parties prenantes, prenant note de la demande formulée par l'Assemblée générale en 2016 (voir le paragraphe 256 ci-dessus), sont convenues que toute modification apportée à la méthode d'enquête sur les conditions d'emploi devrait être fondée sur le principe Flemming. C'est cette considération fondamentale et primordiale qui a guidé la Commission dans son examen des propositions du groupe de travail.

262. La Commission a relevé que les préoccupations formulées par les parties prenantes avant l'examen concernaient essentiellement les questions relatives à la participation des employeurs et à la collecte des données voulues sur la rémunération. Afin d'y répondre, elle a décidé de lancer un projet pilote dans le cadre duquel les enquêtes traditionnelles sur les conditions d'emploi seraient étoffées ou remplacées par des données relatives aux rémunérations achetées auprès de sources extérieures. La Commission a été informée que les incidences financières découlant du projet pilote pourraient s'élever à 4,6 millions de dollars, en fonction du nombre de lieux pour lesquels des données extérieures seraient achetées.

263. Le projet pilote serait mis en œuvre au cours de la huitième série d'enquêtes et évalué à l'issue du cycle. Tout en convenant que ce projet devait se dérouler sur une période suffisamment longue pour que l'évaluation soit significative, la Commission a estimé que la durée classique des séries d'enquêtes, de 8 à 10 ans, serait trop longue. Elle a donc décidé de raccourcir la prochaine série à environ cinq ans, en prévoyant deux enquêtes par an dans les huit villes sièges. Dans tous les lieux d'affectation hors

siège, les enquêtes seraient menées une fois au cours de cette période, conformément au calendrier établi.

264. Le projet pilote n'interdit pas l'organisation d'une enquête traditionnelle, à condition que tous les critères puissent en être satisfaits. Toutefois, dans le cas où l'enquête ne pourrait être menée dans un délai raisonnable, les données qui n'auraient pas été recueillies auprès des employeurs de référence seraient remplacées, dans la mesure du possible, par des données relatives aux conditions d'emploi recueillies auprès de sources extérieures. En outre, le comité local d'enquête sur les conditions d'emploi pourrait décider à l'unanimité de renoncer à collecter des données auprès des employeurs du secteur privé et de recourir à des données extérieures.

265. S'agissant des données relatives aux conditions d'emploi provenant de sources extérieures, il a été constaté qu'il n'y avait généralement pas de données relatives aux rémunérations de la fonction publique nationale dans les bases de données des prestataires commerciaux. À cet égard, consciente de l'importance que l'Assemblée générale attache à la prise en considération des employeurs du secteur public et de la fonction publique nationale dans le processus de révision des conditions d'emploi, la Commission a estimé que, aux fins des enquêtes sur les conditions d'emploi, il convenait de recueillir d'abord les données de ces employeurs avant d'envisager de recourir à des données issues de sources externes. Afin de remédier aux retards enregistrés au cours de la septième série d'enquêtes, qui s'expliquaient par le fait que certains employeurs de la fonction publique nationale n'avaient pas participé à l'enquête dans certains lieux d'affectation, les représentants des organisations ont proposé d'élargir la base dans laquelle choisir ces employeurs et que l'employeur de la fonction publique nationale soit représenté par un grand ministère national (par exemple, le ministère des finances, de l'intérieur, du trésor ou autre) et plus uniquement par le ministère des affaires étrangères, comme c'était le cas actuellement. Souscrivant à cette proposition, la Commission a estimé que, outre les comités locaux d'enquête, sa présidence et les chefs des organisations locales chargées de la coordination pourraient prendre contact avec les employeurs représentant la fonction publique nationale par l'intermédiaire des missions permanentes auprès des Nations Unies pour les encourager à participer aux enquêtes. En outre, l'Assemblée pourrait également être invitée à solliciter la coopération des États Membres pour qu'ils encouragent les employeurs représentant la fonction publique nationale à participer aux enquêtes sur les conditions d'emploi.

266. S'agissant de la question de la bonne représentation de la fonction publique nationale, il a été rappelé que, à l'heure actuelle, le coefficient de pondération appliqué dans le cadre de la comparaison entre les conditions d'emploi prévues sous le régime commun et celles de l'employeur de référence de la fonction publique nationale était prédéfini et correspondait déjà au double de celui appliqué avec tout autre employeur. La Commission est convenue que, pour déterminer s'il était judicieux ou conseillé de revoir encore à la hausse le coefficient de pondération de cette comparaison, il faudrait évaluer de manière approfondie la requête de l'Assemblée générale pour s'assurer qu'une telle augmentation serait conforme au principe Flemming et à la pratique qu'elle-même avait suivie au cours des séries d'enquêtes antérieures. À cet égard, il a été relevé que, en revoyant encore à la hausse le coefficient de pondération appliqué dans le cadre de la comparaison avec un seul employeur, on risquait de s'écarter du principe Flemming, et ce d'autant plus si l'employeur en question n'était pas représentatif des meilleures conditions d'emploi ou des conditions d'emploi les plus favorables en vigueur au lieu concerné. En outre, les séries d'enquêtes précédentes ont fait apparaître que, dans certains cas, la méthode de pondération actuelle avait peut-être eu un effet négatif excessif sur les résultats globaux des enquêtes. Après examen de la question, la Commission est donc

convenue que le coefficient de pondération actuellement appliqué à l'employeur de référence devait être maintenu.

267. Afin d'atténuer encore les problèmes liés à la participation des employeurs aux enquêtes conventionnelles, la Commission a jugé nécessaire de revoir les critères relatifs à la taille des employeurs participants. À cet égard, les représentants des fédérations du personnel ont proposé que, pour tous les lieux d'affectation, le nombre requis d'emplois correspondant à la catégorie des agents des services généraux soit fixé à 20 par employeur et que ce nombre soit aligné sur le critère minimal actuellement applicable aux lieux d'affectation hors siège dont le marché du travail était en développement. La Commission a décidé d'approuver cette révision, rappelant que, lors de la septième série d'enquêtes, des employeurs compétitifs avaient été écartés en raison du critère de taille, que ce critère ne correspondait pas à la taille de certaines organisations appliquant le régime commun dans de nombreux lieux d'affectation et qu'il ne correspondait pas à la réalité locale sur certains marchés du travail, et même dans certaines villes sièges, où l'économie reposait essentiellement sur des petites ou moyennes entreprises. Dans le même temps, la Commission est convenue que, compte tenu de cette approche plus souple, il faudrait limiter le temps consacré à la collecte des données auprès des employeurs de référence. La réduction du nombre d'employés entraînerait une augmentation de la base d'employeurs de référence potentiels. Cela devrait dès lors permettre de régler, au moins en partie, les difficultés relatives à la participation des employeurs rencontrées précédemment. Compte tenu de ces éléments, la Commission a décidé de limiter la période de collecte des données nécessaires à l'enquête conventionnelle à un maximum de six mois, après quoi on recourrait au besoin à des données extérieures pour achever l'enquête.

268. La Commission a souligné que, à la suite de l'exécution du projet pilote dans tous les lieux d'affectation, il serait mis fin aux comparaisons auprès des employeurs de référence auxquelles il était procédé jusque-là à la place des enquêtes traditionnelles dans les lieux d'affectation comptant un personnel local peu nombreux. Elle a néanmoins convenu qu'il fallait adopter une méthode souple qui prenne en considération les capacités des comités locaux des lieux d'affectation concernés. Elle a donc décidé d'adapter les paramètres du projet pilote en conséquence. En particulier, contrairement à ce qui se fait dans les lieux d'affectation où le personnel local est plus nombreux, la liste des emplois repères ne serait pas établie à partir de l'inventaire des emplois locaux, mais à partir d'une liste préétablie d'emplois susceptibles d'exister dans la plupart des entreprises de référence.

269. Ayant examiné l'incidence découlant du changement de source de données dans les enquêtes sur les conditions d'emploi, la Commission a conclu qu'il fallait définir des règles de fonctionnement et mettre en place des dispositions transitoires pour garantir la stabilité, à l'échelle locale, des conditions d'emploi du régime commun. Elle a décidé que si, en cas d'exploitation de données extérieures, les enquêtes devaient donner des résultats positifs inattendus et excessifs, ceux-ci seraient introduits progressivement, compte tenu de l'évolution générale des salaires sur le marché du lieu concerné. Si l'enquête donnait lieu à des résultats négatifs, quelle que soit l'origine des données, les traitements seraient gelés jusqu'à ce que se réduise l'écart entre les rémunérations du marché du travail local, dont l'évolution serait suivie grâce à un barème théorique, et le barème des traitements. Constatant que, dans certains lieux d'affectation, un système à doubles barèmes était déjà en vigueur, et tenant compte de leur recommandation de mettre fin à cette pratique, la Commission a décidé d'accélérer la réduction de l'écart entre les deux barèmes en tenant compte des résultats de l'enquête et de l'évolution générale des rémunérations sur le marché local.

270. Outre la suppression du deuxième barème de traitements, la Commission a également décidé d'éliminer progressivement les différents taux existants pour les indemnités pour charges de famille. Actuellement, si les résultats d'une enquête donnent un taux inférieur, le nouveau taux ne s'applique qu'aux membres du personnel qui sont nouvellement recrutés, les fonctionnaires déjà en poste continuant pour leur part de bénéficier indéfiniment de l'ancien taux, plus élevé. Sur proposition des organisations, la Commission a décidé de limiter à 12 mois la période pendant laquelle les intéressés continueraient de bénéficier du taux plus élevé.

271. La Commission a évalué les incidences du projet pilote pour ce qui était des autres catégories de personnel recruté sur le plan local existant dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun. Deux problèmes sont apparus. Le premier tenait au fait que la méthode d'enquête appliquée au cours de la septième série d'enquêtes dans les villes sièges n'était pas conçue pour examiner les conditions d'emploi des administrateurs et administratrices recrutés sur le plan national, cette catégorie de personnel étant peu représentée dans les lieux concernés. Pourtant, cette méthode avait été également appliquée dans six lieux d'affectation hors siège où les conditions d'emploi étaient similaires et où cette catégorie de personnel était bien représentée. Prenant cet élément en considération, la Commission a décidé que la méthode qui serait appliquée dans ces six lieux au cours de la huitième série d'enquêtes serait la même que celle qui était appliquée dans tous les autres lieux d'affectation hors siège, la catégorie des administrateurs et administratrices recrutés sur le plan national étant prise en compte dans cette méthode.

272. Le deuxième problème, lié à la mise en œuvre du projet pilote à l'échelle mondiale, avait trait à différentes catégories de personnel à New York, en particulier celle des services de sécurité. Ayant constaté, au cours de la sixième série d'enquêtes, qu'il était difficile de trouver des employeurs de référence et des emplois équivalents à ceux de cette catégorie, la Commission a décidé que, pour la prochaine série, les résultats d'enquête relatifs aux emplois relevant de la catégorie des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local seraient également appliqués au barème des traitements des services de sécurité. Lors du dernier examen des méthodes, les représentants des fédérations du personnel ont signalé que, pour cette catégorie de personnel, il y avait eu des difficultés de recrutement et de rétention tout au long de la septième série d'enquêtes. Compte tenu de ces éléments et du fait qu'un barème des traitements distinct existait pour la catégorie des services de sécurité à New York, la Commission a décidé que, au cours de la huitième série d'enquêtes, la catégorie en question ferait l'objet d'une enquête pleinement conforme à la méthode applicable. Si l'enquête devait se heurter à d'importantes difficultés, les résultats de l'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux seraient appliqués au barème des traitements de cette catégorie.

273. La Commission a relevé que, en raison de l'exécution du projet pilote et de ce qu'il avait fallu simplifier certains aspects des méthodes d'enquête, il était nécessaire de revoir les attributions et les responsabilités des parties prenantes à l'enquête, en particulier du comité local d'enquête sur les conditions d'emploi, qui est un comité technique indépendant composé de représentants des organisations et des membres du personnel en poste dans le lieu d'affectation visé par l'enquête et qui fait office de partenaire principal, dans la localité, aux fins de l'application de la méthode. Compte tenu des responsabilités supplémentaires confiées aux comités en question pour ce qui était du recours à des données extérieures, elle a décidé qu'il convenait d'organiser, en ligne ou en personne selon les besoins, une formation adaptée à l'intention de leurs membres. Grâce à cette formation, les comités seraient en mesure de s'acquitter efficacement de leurs fonctions et d'améliorer la communication en leur sein et au sein du lieu d'affectation, dans le respect des mesures de confidentialité déjà en place.

274. Outre les modifications qu'il est recommandé d'apporter aux méthodes et qui sont détaillées dans le rapport du groupe de travail, la Commission a également fait siennes d'autres recommandations d'ordre technique ayant trait à la quantification des avantages, à la périodicité des ajustements intermédiaires, au calcul de l'élément n'ouvrant pas droit à pension, au calendrier des enquêtes (annexe XII), au classement des lieux d'affectation dans les diverses catégories aux fins des enquêtes sur les conditions d'emploi, au questionnaire révisé et à d'autres questions.

275. Enfin, la Commission a fait observer que le succès du projet pilote à l'échelle mondiale dépendrait non seulement de son exécution dans tous les lieux d'affectation et pour toutes les catégories de personnel, mais aussi de l'application coordonnée des résultats dans les organisations de chacun des lieux d'affectation, laquelle serait nécessaire tant pour les enquêtes générales que pour les ajustements intermédiaires.

Décisions de la Commission

276. Compte tenu des recommandations du groupe de travail et des demandes de l'Assemblée générale, la Commission a décidé :

- a) D'approuver les changements décrits ci-dessus et de les apporter aux méthodes I et II révisées en vue de leur application lors de la huitième série d'enquêtes ;
- b) De mettre en œuvre dans tous les lieux d'affectation le projet pilote relatif aux données extérieures, tel qu'énoncé à l'annexe XIII ;
- c) D'adopter l'approche suivante en ce qui concerne les employeurs représentant la fonction publique nationale :
 - i) Faire en sorte que la fonction publique nationale soit représentée par un ministère national principal (par exemple, le Trésor, les finances, l'intérieur, les affaires étrangères ou un ministère similaire) ;
 - ii) Maintenir l'obligation de conserver un employeur représentant la fonction publique internationale dans les villes relevant de la méthode I et dans les villes désignées au titre de la méthode II ;
 - iii) Compte tenu de l'expérience de la septième série d'enquêtes, conserver le coefficient de pondération appliqué à l'employeur représentant la fonction publique nationale, mais en surveiller et en revoir les effets à l'issue de la série d'enquêtes ;
- d) D'approuver le calendrier de la huitième série d'enquêtes dans les villes sièges, tel qu'il figure à l'annexe XII ;
- e) D'inviter l'Assemblée générale à envisager de demander aux États Membres d'inciter les employeurs de la fonction publique nationale à participer aux enquêtes menées dans les organisations appliquant le régime commun ;
- f) De demander aux organisations du régime commun d'appliquer les changements découlant de l'examen des conditions d'emploi et des ajustements intermédiaires de manière coordonnée dans chaque lieu d'affectation.

Annexe I

Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2023-2024

1. Résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale et les organes délibérants ou directeurs des autres organisations appliquant le régime commun.
2. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel :
 - a) Examen du cadre de gestion des ressources humaines ;
 - b) Examen des normes de conduite ;
 - c) Règles encadrant les conditions de voyage en avion ;
 - d) Multilinguisme du personnel ;
 - e) Diversité géographique et rajeunissement des effectifs ;
 - f) Sondage mondial du personnel.
3. Conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur :
 - a) Barème des traitements de base minima ;
 - b) Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis ;
 - c) Rémunération considérée aux fins de la pension : révision du barème commun des contributions du personnel ;
 - d) Questions relatives à l'indemnité de poste : rapports et ordres du jour du Comité consultatif pour les questions d'ajustement ;
 - e) Indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge : examen de la méthode et des montants ;
 - f) Indemnité pour frais d'études : examen du montant ;
 - g) Examen de la mise en œuvre du système des primes de recrutement ;
 - h) Prime de sujétion : étude des meilleures pratiques en matière de classement des lieux d'affectation ;
 - i) Prime de sujétion : amélioration des modalités de collecte des données ;
 - j) Examen de la définition des lieux d'affectation de la catégorie H ;
 - k) Versement d'un montant en lieu et place de l'indemnité d'installation dans les lieux d'affectation de la catégorie E qui ne sont pas classés famille non autorisée ; examen de l'impact de la recommandation de la CFPI sur les versements ;
 - l) Élément famille non autorisée : champ d'application et paramètres ;
 - m) Prime de danger : examen du montant ;
 - n) Indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité.
4. Conditions d'emploi des agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté localement :
 - a) Mise en œuvre des méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi locales : enquêtes dans les villes sièges ;

- b) Étude de la faisabilité et de l'impact de l'établissement d'une échelle salariale distincte pour la catégorie des services généraux de Berne.
- 5. Examen du processus consultatif et de l'organisation des travaux de la Commission de la fonction publique internationale.
- 6. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale et de l'Assemblée générale.

Annexe II

Sources d'information sur la diversité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

Organisation	Sources publiques	Âge	Répartition géographique	Genre
OTICE	—			
FAO	—			
AIEA	« Personnel – Les femmes au Secrétariat »	x	x	x
OACI	« Situation de l'effectif de l'OACI »	x	x	x
FIDA	« La diversité au FIDA »	x	x	x
OIT	« Composition et structure du personnel du BIT »	x	x	x
OMI	—			
AIFM	—			
CIT	Rapport annuel		x	x
TIDM	—			
UIT	Rapports et statistiques sur les ressources humaines ^a	x	x	x
OPS	—		Voir OMS	
Organisation des Nations Unies	Rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » ^b	x	x	x
ONUSIDA	Brochure « Update on human resources management issues: people of UNAIDS 2020 » ^c	x	x	x
PNUD	—	x	x	
UNESCO	« Chiffres clés sur le personnel de l'UNESCO »			
FNUAP	—			
HCR	« Age, gender and diversity accountability report »	x	x	x
UNICEF	Informations sur le site Web des carrières ^d		x	x
ONUDI	—			
UNOPS	Annexe I du rapport annuel de la Directrice exécutive ^e	x	x	x

Organisation	Sources publiques	Âge	Répartition géographique	Genre
UNRWA	—			
ONU-Femmes	—			
OMT	Rapport Ressources humaines ^f	x	x	x
UPU	—			
PAM	Parité des genres ^g			x
OMS	Données sur les effectifs au 31 juillet 2021 ^h	x	x	x
OMPI	OMPI – Effectifs 2021 ⁱ	x	x	x
OMM	—			

Abréviations : AIEA= Agence internationale de l'énergie atomique ; AIFM= Autorité internationale des fonds marins ; FAO, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture ; FIDA= Fonds international de développement agricole ; FNUAP= Fonds des Nations Unies pour la population ; HCR, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés ; ITC= Centre du commerce international ; OACI = Organisation de l'aviation civile internationale ; OIT = Organisation internationale du Travail ; OMI = Organisation maritime internationale ; OMM, Organisation météorologique mondiale ; OMPI = Organisation mondiale de la propriété intellectuelle ; OMS = Organisation mondiale de la Santé ; OMT = Organisation mondiale du tourisme ; ONUDI = Organisation des Nations Unies pour le développement industriel ; ONU-Femmes = Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; ONUSIDA = Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida ; OPS = Organisation panaméricaine de la santé ; OTICE = Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ; PAM = Programme alimentaire mondial ; PNUD = Programme des Nations Unies pour le développement ; TIDM = Tribunal international du droit de la mer ; 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 ; UNOPS = Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets ; UNRWA = Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient ; UPU = Union postale universelle.

^a Voir <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJoiYzQ3ZThiNDgtNzE2Yi00N2Q3LTllZWMtYTVjNDFjMTg5NjJlIiwidCI6IjZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjI9>.

^b A/76/570 et A/76/570/Corr.1.

^c Voir www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/People%20of%20UNAIDS%202020%20_single%20pages.pdf.

^d Voir www.unicef.org/careers/equity-inclusion-and-diversity-unicef.

^e Voir https://content.unops.org/documents/libraries/executive-board/documents-for-sessions/2021/annual-session/unops-segment-item-15-annual-report-of-the-executive-director/en/DP-OPS-2021-4-Annex-1_EN.pdf.

^f Voir https://webunwto.s3.eu-west-1.amazonaws.com/s3fs-public/2021-10/A24_05_c_Human%20resources%20report_En_0.pdf?jeeX5FDn9ndAbM4DkVsNeS3REoe0WUrP.

^g Voir www.wfp.org/gender-parity.

^h Voir www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-july-2021.

ⁱ Voir www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_workforce_2021.pdf.

Annexe III

Mesures visant à encourager le dynamisme, la créativité et l'innovation et à améliorer et élargir les possibilités de recrutement pour les jeunes candidates et candidats

Organisation	Programme Jeunes administrateurs	Recrutement et prospection (par exemple, salons de l'emploi, nouvelle plateforme)	Augmentation du nombre de postes de niveau débutant (administrateur(trice)s et fonctionnaires de rang supérieur	Administrateur(trice)s auxiliaires	Groupes de jeunes	Autres initiatives
OTICE		x			Groupe de la jeunesse pour l'OTICE	
FAO	x					
AIEA				x	x (réseau United Nations-Nuclear Young Generation)	Programme de mentorat axé sur les jeunes
OACI						Programme des jeunes professionnels de l'aviation, OurICAO ; communication directe avec le Cabinet du Secrétaire général
FIDA		x			x (Réseau des jeunes)	Défi Innovation
OIT			x			Portail consacré à l'initiative « idées du personnel » ; examen des critères d'admissibilité à des postes de niveau débutant (par exemple, l'expérience, l'éducation et les langues)
OMI					x (Réseau Young IMO)	
AIFM				x		Déjeuners de formation
CIT		x				Programme de mentorat ; laboratoire d'innovation ; réseau de stagiaires

<i>Organisation</i>	<i>Programme Jeunes administrateurs</i>	<i>Recrutement et prospection (par exemple, salons de l'emploi, nouvelle plateforme)</i>	<i>Augmentation du nombre de postes de niveau débutant (administrateur(trice)s et fonctionnaires de rang supérieur)</i>	<i>Administrateur(trice)s auxiliaires</i>	<i>Groupes de jeunes</i>	<i>Autres initiatives</i>
TIDM	x			x		
UIT	x (en cours de création)	x				Possibilités de mentorat et d'apprentissage
OPS						Mécanisme de vivier de candidat(e)s pour les postes normalement pourvus par de jeunes professionnels
Organisation des Nations Unies	x	x		x	x (réseau Young UN)	Réseau des Nations Unies pour l'innovation ; Journée de l'innovation ; initiative #NewWork ; programme relatif aux nouveaux talents ; équipe spéciale sur l'avenir du travail établie par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination ; initiative Vivier de talents
ONUSIDA			x (le départ négocié d'une centaine d'employés offre l'occasion de recruter du personnel plus jeune et de libérer des postes à des niveaux inférieurs)			La révision de critères d'admissibilité en matière d'expérience « internationale » pour les administratrices et administrateurs recrutés sur le plan national et les postes d'administratrices et administrateurs auxiliaires pourrait réduire les obstacles au recrutement
PNUD		x		x		Programme de gestion des compétences pour les jeunes professionnels handicapés (PNUD et programme des Volontaires des Nations Unies), programme d'études supérieures

Organisation	Programme Jeunes administrateurs	Recrutement et prospection (par exemple, salons de l'emploi, nouvelle plateforme)	Augmentation du nombre de postes de niveau débutant (administrateur(trice)s et fonctionnaires de rang supérieur	Administrateur(trice)s auxiliaires	Groupes de jeunes	Autres initiatives
UNESCO		x		x	x (réseau Young UNESCO)	Programme de mentorat
FNUAP		x				Tables rondes pour stagiaires
HCR				x		Conseil consultatif sur la diversité et l'inclusion, viviers de talents, Jeunes Volontaires des Nations Unies
UNICEF				x	X (réseau Young UNICEF)	Groupes de ressources pour les employés, YoU Are Leaders
ONUDI	x (proposition soumise)	x		x		Programme de mentorat
UNOPS				x		Le processus de recrutement sur le plan national pour les postes des premiers échelons (ICSC-3 et ICSC-4, équivalents à GS-3 et GS-4) doit tenir compte des compétences transférables plutôt que de la seule expérience technique passée
UNRWA				x		Programme de mentorat et de mise en réseau du Secrétariat de l'ONU – « Together »
ONU-Femmes						Initiative « Jeunes dirigeantes » dans le cadre du programme des Volontaires des Nations Unies ; affectations ponctuelles à distance
OMT				x		Ligue étudiante ; académie ; portail Jobs Factory ; Sommet mondial sur la jeunesse
UPU		x	Restructuration visant à déclasser le	x		Participation des jeunes employés aux activités et manifestations ;

<i>Organisation</i>	<i>Programme Jeunes administrateurs</i>	<i>Recrutement et prospection (par exemple, salons de l'emploi, nouvelle plateforme)</i>	<i>Augmentation du nombre de postes de niveau débutant (administrateur(trice)s et fonctionnaires de rang supérieur)</i>	<i>Administrateur(trice)s auxiliaires</i>	<i>Groupes de jeunes</i>	<i>Autres initiatives</i>
			rang de certains postes, avec la possibilité de promotion ultérieure			programme de mentorat pour les étudiants en université
PAM			Création de postes de la classe P-1 pour des agents de programmation budgétaire et des agents auxiliaires d'intervention d'urgence		x (réseau des jeunes)	Conseil consultatif de jeunes ; accélérateur d'innovation ; mémorandum programme des Volontaires des Nations Unies pour augmenter les effectifs
OMS	x (en cours de développement)			x		Soutien structuré à la gestion de carrière
OMPI						Coordonnateur(trice) jeunesse points focaux pour la jeunesse, par secteur ; laboratoire « Create » visant à promouvoir l'innovation
OMM			x (création de postes de la classe P-1 dans les services administratifs et techniques)			

Abréviations : AIEA = Agence internationale de l'énergie atomique ; AIFM = Autorité internationale des fonds marins ; FAO = Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture ; FIDA = Fonds international de développement agricole ; FNUAP = Fonds des Nations Unies pour la population ; HCR = Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés ; ITC = Centre du commerce international ; OACI = Organisation de l'aviation civile internationale ; OIT = Organisation internationale du Travail ; OMI = Organisation maritime internationale ; OMM = Organisation météorologique mondiale ; OMPI, Organisation mondiale de la propriété intellectuelle ; OMS = Organisation mondiale de la Santé ; OMT = Organisation mondiale du tourisme ; ONU, Organisation des Nations Unies ; ONUDI = Organisation des Nations Unies pour le développement industriel ; ONU-Femmes = Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; ONUSIDA = Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida ; OPS = Organisation panaméricaine de la santé ; OTICE = Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ; PAM = Programme alimentaire mondial ; PNUD, Programme des Nations Unies pour le développement ; TIDM = Tribunal international du droit de la mer ; 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 ; UNOPS = Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets ; UNRWA = Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient ; UPU = Union postale universelle.

Annexe IV

Cadre d'action proposé aux fins de la révision des normes de conduite en 2022-2023

<i>Activité</i>	<i>Participation</i>	<i>Échéance</i>
Création par la Commission d'un groupe de travail sur les Normes de conduite de la fonction publique internationale	Commission	Juillet 2022 (94 ^e session)
Demande de désignation de représentantes et représentants	Organisations et organes représentatifs du personnel	15 août 2022
Collecte de données et de vues préliminaires	Représentantes et représentants désignés des organisations	15 septembre 2022
Organisation du groupe de travail, élaboration du mandat et établissement de la documentation nécessaire	Secrétariat de la CFPI	30 septembre 2022
Première réunion du groupe de travail, destinée à élaborer un plan de progression détaillé permettant de procéder à l'examen des normes de conduite compte tenu des vues de toutes les parties prenantes	Groupe de travail : représentantes et représentants des organisations (groupe plus restreint dont les membres auront été sélectionnés par le CCS) et des organes représentatifs du personnel, certains membres de la Commission et le secrétariat de la CFPI	Novembre 2022
Présentation d'un rapport d'étape à la Commission	Organisations, organes représentatifs du personnel, Commission et son secrétariat (session de la Commission)	Mars 2023 (95 ^e session)
Mise en œuvre de la feuille de route du groupe de travail et établissement de la version définitive des normes de conduite révisées	Groupe de travail : représentantes et représentants des organisations (groupe plus restreint dont les membres auront été sélectionnés par le CCS) et des organes représentatifs du personnel, certains membres de la Commission et le secrétariat de la CFPI	Avril-décembre 2023
Présentation du projet final à la Commission	Organisations, organes représentatifs du personnel, Commission et son secrétariat (session de la Commission)	Mars 2024 (97 ^e session)

Abréviations : CCS = Conseil des chefs de secrétariat des Nations Unies pour la coordination ; CFPI = Commission de la fonction publique internationale.

Annexe V

Politiques relatives au congé parental dans les organisations multilatérales mondiales et régionales

Tableau 1

Prestations de congé parental dans les grandes institutions mondiales

<i>Organisation</i>	<i>Congé de maternité</i>	<i>Congé de paternité</i>	<i>Congé d'adoption</i>
Régime commun des Nations Unies	16 semaines	4 semaines pour les lieux d'affectation famille autorisée 8 semaines pour les lieux d'affectation famille non autorisée	8 semaines
Banque mondiale (à compter du 1 ^{er} décembre 2018)	Congé parental : 100 jours ouvrables (20 semaines) pour l'aidante ou l'aidant principale	Congé parental : 100 jours ouvrables (20 semaines) pour l'aidante ou l'aidant principale ; 50 jours de travail (10 semaines) pour l'aidante ou l'aidant secondaire	Congé parental : 100 jours de travail (20 semaines) pour l'aidante ou l'aidant principale ; 50 jours de travail (10 semaines) pour l'aidante ou l'aidant secondaire
Fonds monétaire international	Congé parental : 12 semaines (mère biologique) 8 semaines (mère non biologique)	Congé parental : 8 semaines	Congé parental : 8 semaines
Organisation pour la coopération et le développement économiques	16 semaines ; 26 semaines si les mères enceintes ont déjà donné naissance 2 fois ou s'il y a 2 enfants à charge dans le foyer âgés de moins de 20 ans ; 34 semaines pour les naissances multiples ; 6 semaines supplémentaires pour les mères seules ou pères seuls	4 semaines pour les naissances seules et 6 semaines pour les naissances multiples	10 semaines pour le congé parental à compter de la date de l'arrivée de l'enfant dans le foyer

Tableau 2
Prestations de congé parental dans les institutions régionales

<i>Organisation</i>	<i>Congé de maternité</i>	<i>Congé de paternité</i>	<i>Congé d'adoption</i>
Asie et Pacifique			
Banque asiatique de développement (Nouvelle politique en vigueur depuis le 1 ^{er} janvier 2021)	26 semaines si la mère biologique est l'aidante principale : autrement, 20 semaines calendaires	20 semaines, si le père est l'aidant principal : autrement, 20 jours de travail	20 semaines, si le parent est l'aidant principal, autrement 20 jours de travail
Association des nations de l'Asie du Sud-Est	90 jours calendaires	5 jours ouvrables	Non offert
Association de coopération économique Asie-Pacifique	16 semaines, dont 8 peuvent être prises de manière flexible dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant ; aussi jusqu'à 6 jours de congé par an pour s'occuper d'un enfant de moins de 7 ans, 2 jours de congé pour un enfant âgé de 7 à 12 ans. Jusqu'à 3 jours de congé pour enfant malade par an jusqu'à l'âge de 12 ans	2 semaines ; aussi jusqu'à 6 jours de congé par an pour s'occuper d'un enfant de moins de 7 ans, 2 jours de congé pour un enfant âgé de 7 à 12 ans. Jusqu'à 3 jours de congé pour enfant malade par an jusqu'à l'âge de 12 ans	Pas d'information disponible
Europe			
Institutions de l'Union européenne	20 semaines ; 24 semaines pour les naissances multiples ou prématurées, ou la naissance d'un enfant ayant un handicap ou une maladie grave. Également droit à un congé parental	Congé spécial de 10 jours à plein traitement, 20 jours si l'enfant a un ou plusieurs handicaps. Congé parental d'une durée pouvant aller jusqu'à six mois avec traitement partiel (prestation)	20 semaines, et jusqu'à 24 semaines si l'enfant adopté a un ou plusieurs handicaps
Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe	16 semaines, et 2 semaines supplémentaires en cas de naissances multiples (deux heures par jour pour allaiter le nourrisson jusqu'à l'âge de 1 ans)	4 semaines ; 8 semaines dans les lieux d'affectation famille non autorisée	10 semaines

<i>Organisation</i>	<i>Congé de maternité</i>	<i>Congé de paternité</i>	<i>Congé d'adoption</i>
Organisation du Traité de l'Atlantique Nord	Congé prénatal et postnatal de 14 semaines et congé parental de 6 semaines, pour un congé d'une durée totale de 20 semaines ; 1 semaine supplémentaire pour chaque enfant en cas de naissance multiple	Congé parental de 6 semaines ; 1 semaine supplémentaire pour les naissances multiples	Congé parental de 6 semaines ; 1 semaine supplémentaire pour l'adoption de 2 enfants ou plus
Banque européenne pour la reconstruction et le développement ^a	22 semaines calendaires consécutives ; 33 semaines pour les naissances multiples. Le congé rémunéré peut être suivi de 30 autres semaines de congé non rémunéré (45 semaines pour les naissances multiples)	Jusqu'à 20 jours ouvrables de congé parental rémunéré, 30 jours ouvrables pour les naissances multiples. Possibilité d'octroi de 30 autres semaines calendaires consécutives sous la forme d'un congé parental sans traitement	Jusqu'à 22 semaines calendaires consécutives ou jusqu'à 20 jours ouvrables, sur décision du Directeur ou de la Directrice des ressources humaines. Possibilité d'octroi de 30 autres semaines calendaires consécutives sous la forme d'un congé d'adoption sans traitement
Afrique			
Banque africaine de développement (Nouvelle politique en vigueur depuis l'été 2021)	16 semaines à plein traitement, avec jusqu'à 2 mois supplémentaires de travail à mi-temps rémunéré à plein traitement le premier mois et à demi-traitement le deuxième mois	4 semaines	8 semaines si l'enfant a moins de 6 mois, 10 jours ouvrables si l'enfant a plus de 6 mois
Communauté d'Afrique de l'Est	60 jours ouvrables à plein traitement une fois tous les deux ans	10 jours ouvrables une fois tous les deux ans	Pas d'information disponible
Communauté de développement de l'Afrique australe	90 jours (jours non ouvrables compris)	5 jours ouvrables	30 jours si l'enfant a moins de 3 mois
Amériques et Caraïbes			
Organisation des États américains	12 semaines	4 semaines	4 semaines
Banque interaméricaine de développement (en vigueur depuis mars 2020)	100 jours ouvrables pour la mère biologique en sa qualité d'aidante primaire	100 jours ouvrables en qualité d'aidant primaire, 50 jours ouvrables en qualité d'aidant secondaire	100 jours ouvrables en qualité d'aidant(e) primaire, 50 jours ouvrables en qualité d'aidant(e) secondaire

<i>Organisation</i>	<i>Congé de maternité</i>	<i>Congé de paternité</i>	<i>Congé d'adoption</i>
Communauté des Caraïbes	14 semaines pour les personnes en fonctions depuis au moins 2 ans ; 8 semaines pour les personnes en fonctions depuis au moins 1 an ; au prorata pour les personnes en fonctions depuis moins de 1 an (4 semaines au minimum)	4 semaines (qui peuvent être prises en une seule fois ou en plusieurs fois, dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant)	Non disponible
Banque centrale des Caraïbes orientales	3 mois, dont 2, 5 mois à plein traitement	Pas d'information disponible	Pas d'information disponible
MERCOSUR	14 semaines, suivies de 3 mois d'horaires réduits pour permettre l'allaitement	10 jours ouvrables	14 semaines pour la nouvelle mère et 10 jours ouvrables pour le nouveau père
Communauté andine	10 semaines	5 journées calendaires	Non disponible

^a Un membre du personnel de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement qui a droit à un congé de naissance rémunéré, à un congé d'adoption rémunéré ou à un congé de maternité de substitution rémunéré lorsqu'il ou elle n'est pas l'aidant(e) principal(e) de l'enfant à charge a droit, sous réserve des conditions fixées par le Directeur ou la Directrice générale des ressources humaines et du développement organisationnel, à un maximum de 14 semaines calendaires. Les droits au congé d'adoption s'appliquent également à la maternité de substitution. Un membre du personnel a également droit à un maximum de 13 semaines de congé parental non rémunéré pour faciliter la prise en charge de chacun de ses enfants à charge âgés de moins de 18 ans.

Annexe VI

**Politiques et pratiques relatives au congé parental
dans les organisations appliquant le régime commun
des Nations Unies**

Organisation	Congé de maternité		Congé de paternité		Congé d'adoption			
	16 semaines	8 semaines de congé spécial supplémentaires à plein traitement	4 semaines pour les lieux d'affectation famille autorisée et 8 pour les lieux d'affectation famille non autorisée	8 semaines de congé spécial à plein traitement	8 semaines	10 semaines	16 semaines	18 semaines
Secrétariat de l'ONU	✓		✓		✓			
PNUD	✓		✓		✓			
FNUAP	✓	✓	✓	✓ ^a			✓	
UNOPS	✓		✓		✓			
HCR	✓	✓	✓					✓
UNICEF	✓	✓	✓	✓ ^b			✓	
UNRWA	✓		✓		✓			
ITC	✓		4 semaines seulement		✓			
OIT	✓		✓		✓			
FAO	✓	✓	✓			✓		
PAM	✓	✓	✓			✓		
UNESCO	✓	✓	✓		✓			
OMS	✓ ^c	✓	✓ ^d				✓ ^d	
OACI	✓		4 semaines seulement		✓			
UPU	✓		2 semaines seulement		2 semaines seulement			
UIT	✓		4 semaines seulement					
OMI	✓		4 semaines seulement		4 semaines seulement			
OMPI	✓	✓	8 semaines seulement		✓		✓ ⁱ	
FIDA	✓	✓	8 semaines		✓			
ONUDI	✓		4 semaines seulement		4 semaines seulement			
AIEA	✓		4 semaines seulement		✓			

Organisation	Congé de maternité		Congé de paternité		Congé d'adoption			
	16 semaines	8 semaines de congé spécial supplémentaires à plein traitement	4 semaines pour les lieux d'affectation famille autorisée et 8 pour les lieux d'affectation famille non autorisée	8 semaines de congé spécial à plein traitement	8 semaines	10 semaines	16 semaines	18 semaines
OMT	✓		4 semaines seulement	✓				
ONU-Femmes	✓	✓ ^e	✓	✓ ^e			✓	
AIFM	✓		✓		4 semaines (lieux d'affectation famille autorisée) ou 8 semaines (lieux d'affectation famille non autorisée)			
ONUSIDA	✓ ^c	✓	✓ ^f	✓			✓ ^g	
OTICE	✓ ^h		4 semaines seulement	✓				
OPS	✓		✓	✓				

Abréviations : PNUD = Programme des Nations Unies pour le développement ; FNUAP = Fonds des Nations Unies pour la population ; UNOPS = Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets ; HCR = Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés ; UNICEF = Fonds des Nations Unies pour l'enfance ; UNRWA = Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient ; ITC = Centre du commerce international ; OIT = Organisation internationale du Travail ; FAO = Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture ; PAM = Programme alimentaire mondial ; UNESCO = Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture ; OMS = Organisation mondiale de la Santé ; OACI = Organisation de l'aviation civile internationale ; UPU = Union postale universelle ; UIT = Union internationale des télécommunications ; OMI = Organisation maritime internationale ; OMPI = Organisation mondiale de la propriété intellectuelle ; FIDA = Fonds international de développement agricole ; ONUDI = Organisation des Nations Unies pour le développement industriel ; AIEA = Agence internationale de l'énergie atomique ; OMT = Organisation mondiale du tourisme ; ONU-Femmes = Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; AIFM = Autorité internationale des fonds marins ; ONUSIDA = Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida ; OTICE = Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ; OPS = Organisation panaméricaine de la santé.

^a Le FNUAP accorde 12 semaines supplémentaires de congé de paternité aux membres du personnel des lieux d'affectation famille autorisée, pour un total de 16 semaines de congé de paternité, quel que soit le lieu d'affectation.

^b L'UNICEF accorde 16 semaines de congé de paternité au total, quel que soit le lieu d'affectation (famille autorisée ou non).

^c L'OMS et ONUSIDA ont toutes les deux une politique de congé de maternité de base de 20 semaines pour les naissances multiples.

^d L'OMS accorde un congé de paternité supplémentaire de quatre semaines en cas de naissance multiple et un congé d'adoption supplémentaire de deux semaines si plus d'un enfant est adopté ; en outre, l'OMS accorde un congé de maternité de substitution de 16 semaines (18 semaines si plus d'un enfant) sous la forme d'un congé spécial à plein traitement.

^e ONU-Femmes ajoute 8 semaines de congé de pré-accouchement aux droits relatifs à la maternité pour les membres du personnel en poste dans les lieux d'affectation des catégories D et E, pour un total de 32 semaines de congé avec traitement ; le congé de paternité est de 16 semaines pour tous les membres du personnel, ce qui signifie que le personnel du siège bénéficie de 12 semaines de congé spécial à plein traitement en plus du droit normal à 4 semaines de congé de paternité.

^f Le congé de paternité de base d'ONUSIDA est de 4 semaines pour les naissances simples et de 8 semaines pour les naissances multiples, complété par 12 semaines et 8 semaines, respectivement, de congé spécial à plein traitement.

^g ONUSIDA dispose d'un congé d'adoption et de maternité de substitution de base de 8 semaines, complété par 8 semaines de congé spécial à plein traitement pour les naissances uniques et 10 semaines pour les naissances multiples.

^h L'OTICE accorde 20 semaines de congé de maternité pour les naissances de jumeaux(elles) et 22 semaines pour les naissances de triplé(e)s, avec 4 semaines de plus en cas d'accouchement par césarienne.

ⁱ L'OMPI accorde un congé spécial à plein de traitement de 8 semaines supplémentaires aux membres de son personnel titulaires d'un engagement de durée déterminée, d'un contrat continu ou d'un contrat permanent, ce qui porte la durée totale du congé d'adoption à 16 semaines.

Annexe VII

Congé parental : conventions et recommandations pertinentes des entités et organisations du système des Nations Unies

Le Groupe de travail sur le congé parental a examiné les conventions et recommandations suivantes des entités et organisations du système des Nations Unies concernant la santé et le bien-être de la mère et de l'enfant, les normes de protection de l'emploi pour les travailleuses et les travailleurs ayant une famille, qui ont joué un rôle important dans la définition de nouvelles politiques dans plusieurs organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

a) La protection de la maternité pour les travailleuses est une des questions auxquelles l'OIT s'intéresse le plus depuis sa création en 1919, lorsque les gouvernements, les employeurs et les syndicats des États Membres ont adopté la Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, la première convention de ce genre. La protection de la maternité a deux objectifs : préserver la santé de la mère et des nouveau-nés et assurer une certaine sécurité de l'emploi (protection contre le licenciement et la discrimination, droit de reprendre le travail après la naissance, et maintien du traitement et des prestations pendant la maternité). La Convention de l'OIT sur la protection de la maternité de 2000 (Convention n° 183) dispose que tous les pays, indépendamment de leurs revenus, doivent garantir aux femmes un minimum de 14 semaines de congé de maternité rémunéré. Dans la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000, qui l'accompagne, l'OIT suggère que ses États membres s'efforcent de porter le congé de maternité à au moins 18 semaines. Les normes de l'OIT disposent que les femmes doivent se voir garantir au moins les deux tiers de leurs revenus antérieurs pendant le congé de maternité rémunéré pour pouvoir garder un niveau de vie convenable.

b) Par l'adoption de la Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, l'OIT a reconnu qu'il était nécessaire que les rôles traditionnels des femmes et des hommes dans la société et dans la famille évoluent pour que puisse être réalisée la pleine égalité des femmes et des hommes, comme stipulé dans la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, de 1979, afin de garantir que les femmes et les hommes ayant des responsabilités familiales aient vraiment des chances égales d'exercer un emploi sans discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit, entre leur emploi et leurs responsabilités familiales.

c) En 2012, l'Assemblée mondiale de la Santé, dans sa résolution 65.6, a approuvé un plan d'application exhaustif concernant la nutrition chez la mère, le nourrisson et le jeune enfant, qui définit six objectifs mondiaux de nutrition pour 2025^{1,2}. Le cinquième objectif vise à porter à au moins 50 % le taux d'allaitement exclusif au cours des six premiers mois. Ainsi, l'OMS recommande aux mères du monde entier d'allaiter exclusivement leurs enfants pendant les six premiers mois de leur vie pour promouvoir une croissance, un développement et une santé qui soient les meilleurs possibles. Elle recommande en outre de promouvoir de meilleures pratiques d'alimentation complémentaire pour tous les enfants âgés de 6 à 24 mois.

d) Les recommandations de l'OMS sont fondées sur les besoins particuliers des mères biologiques pendant et après la grossesse, le corps s'adaptant aux changements. Les conventions de l'OIT reconnaissent également les besoins particuliers des travailleuses enceintes et la nécessité éventuelle d'adapter les tâches

¹ Organisation mondiale de la Santé, document WHA65/2012/REC/1.

² OMS, document WHO/NMH/NHD/14.1

de travail pour garantir la sécurité et la santé de la mère et de l'enfant en développement. Les dispositions relatives aux périodes minimales de congé protégé pendant la période prénatale immédiate (2 semaines) et la période postnatale (6 semaines) sont conformes aux orientations fournies (au moment de leur promulgation) par l'OMS concernant les aspects les plus critiques de la santé maternelle et infantile³. Dans ses directives, l'OMS a choisi d'utiliser un seul et même terme, « postnatal », pour désigner toutes les questions relatives à la mère après l'accouchement. La période postpartum commence immédiatement après la naissance d'un enfant, lorsque le corps de la mère, y compris les niveaux d'hormones et la taille de l'utérus, revient à un état de non-grossesse. Par période du postpartum immédiat, on entend communément les six premières semaines suivant l'accouchement. Comme l'utilisation interchangeable des termes « postpartum », qui désigne les questions relatives à la mère, et « postnatal », qui désigne les questions relatives au bébé, prête parfois à confusion, l'OMS préfère utiliser le terme « postnatal » pour désigner ces questions. Cependant, la définition de la période postnatale comme une durée de six semaines est une définition arbitraire. En ce qui concerne les décès maternels, l'OMS prend en compte la période postpartum prolongée qui peut durer jusqu'à un an. Cette définition inclut la possibilité d'une dépression et d'un suicide au cours de la première année et la question de savoir si un tel suicide doit être classé ou non comme un décès maternel. L'OMS préconise l'adoption de cette définition dans son guide 2012 pour l'application à la mortalité maternelle de la Classification statistique internationale des maladies et des problèmes de santé connexes⁴. Par ailleurs, les mères biologiques peuvent avoir du mal à récupérer complètement à cause de facteurs tels que le manque de sommeil et d'autres conditions. Ces facteurs et d'autres ont une incidence sur le temps dont le corps a besoin pour récupérer complètement. Par conséquent, toute disposition relative au congé parental devrait prendre en considération les besoins spécifiques de la mère biologique pour une période fixe obligatoire de congé à prendre immédiatement après la naissance de l'enfant.

e) Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 voit dans la protection de la maternité et du travail et les mesures familiales des éléments essentiels à la réalisation des objectifs de développement durable, en particulier de l'objectif 3, relatif à la santé et au bien-être, et de l'objectif 5, relatif à l'égalité femmes-hommes. Premièrement, en réduisant la mortalité et la morbidité infantiles et maternelles, la protection de la maternité favorise la santé et le bien-être des mères et de leurs bébés. Deuxièmement, en préservant la sécurité de l'emploi et du revenu des femmes pendant la grossesse et après l'accouchement et en promouvant le partage des soins non rémunérés sur un pied d'égalité entre les femmes et les hommes, la protection de la maternité et les mesures d'appui concernant les responsabilités assumées pour les soins sont une condition préalable à l'égalité des sexes au travail et au sein du foyer. C'est pourquoi les politiques familiales telles que les allocations familiales, le congé de maternité et le congé parental, ainsi que les politiques d'éducation et de soins préscolaires sont essentielles pour réaliser ces ambitions mondiales.

f) La Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail a proposé un programme à visage humain qui renforce le contrat social en plaçant les personnes et le travail qu'elles accomplissent au centre de la politique économique et sociale et des pratiques de fonctionnement. Le programme est axé sur la mise en œuvre d'actions transformatrices et quantifiables en faveur de l'égalité des genres. Comme le monde du travail commence à la maison, il est souligné que, qu'il s'agisse du congé parental ou de l'investissement dans les services publics de soins, les politiques

³ OMS, document WHO/RHR/15.05.

⁴ OMS, *The WHO Application of ICD-10 to Deaths during Pregnancy, Childbirth and the Puerperium: ICD-MM* (Genève, WHO Press, 2012).

doivent favoriser le partage des soins non rémunérés au sein des foyers pour créer une véritable égalité des chances sur le lieu de travail⁵.

g) Le 13 septembre 2017, le Secrétaire général a lancé sa stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies⁶ afin de rendre opérationnels les efforts déployés à l'échelle du système pour faire progresser cette priorité à l'ONU. Cette stratégie offre un plan d'étapes pour atteindre la parité au sommet de la hiérarchie de l'Organisation d'ici à 2021 et à tous les niveaux d'ici à 2028. Elle couvre en particulier les objectifs à atteindre et l'application du principe de responsabilité, les mesures spéciales, la question de l'instauration d'un climat favorable, les nominations à des postes de direction et la situation dans les missions. Pour créer un climat propice, une des mesures recommandées est de remplacer les politiques en vigueur en matière de congé de maternité, de paternité et d'adoption par une seule politique de congé parental prévoyant une période de durée égale pour tous les parents, à condition que les besoins spécifiques de la mère avant et après l'accouchement soient couverts par un congé supplémentaire conforme à la recommandation de l'OMS d'accorder un congé de six mois pour permettre l'allaitement et la création de liens avec l'enfant. Une politique unique de congé parental, d'une durée égale quelle que soit la modalité parentale, serait le moyen de neutraliser la stigmatisation et les craintes relatives à l'embauche de femmes en âge de procréer, puisque tous les membres du personnel, femmes et hommes, auraient le même accès au congé parental.

h) Les lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies (*Enabling Environment Guidelines for the United Nations System*)⁷ et les recommandations supplémentaires les complétant, qui ont été élaborées en 2019 par ONU-Femmes en réponse à la stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes applicable dans l'ensemble du système des Nations Unies⁸, fournissent des orientations sur les questions du recrutement, de la flexibilité sur le lieu de travail, de la gestion des talents, des normes de conduite et des politiques favorables à la famille visant à créer un environnement de travail plus diversifié, inclusif et respectueux – à la fois pour jeter des jalons en vue de la réalisation de la parité des genres et pour parvenir à la préserver ensuite. En tant que telles, elles ont revêtu une importance cruciale dans le travail de l'Équipe spéciale. Le deuxième domaine thématique des lignes directrices a trait spécifiquement aux politiques favorables à la famille, et établit une base de référence de haut niveau pour les entités des Nations Unies, en offrant une vision durable pour consolider la position des Nations Unies en tant qu'employeur apprécié. Dans les lignes directrices, il est noté ce qui suit :

Les politiques favorables à la famille sont celles qui permettent aux membres du personnel de concilier efficacement leurs responsabilités personnelles, familiales et professionnelles selon les besoins, tout au long de leur carrière. Elles revêtent une importance essentielle pour la compétitivité d'une organisation en tant qu'employeur et sa capacité de fonctionner efficacement. Ces politiques se sont avérées être de puissants moteurs de motivation du personnel et sont souvent décisives en termes de rétention et de progression de carrière pour le personnel. Les organisations qui offrent à leurs

⁵ Organisation internationale du Travail, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur – Commission mondiale sur l'avenir du travail* (Genève, 2019).

⁶ Voir www.un.org/gender/sites/www.un.org/gender/files/gender_parity_strategy_october_2017.pdf.

⁷ Consultable à l'adresse suivante : <https://digitallibrary.un.org/record/3799577/files/GenderparityEnabling.pdf>.

⁸ Consultable à l'adresse suivante : www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Gender-parity-Enabling-environment-guidelines-Supplementary-guidance-en.pdf.

membres du personnel un soutien suffisant pour leur permettre de trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle sont davantage susceptibles d'attirer un plus large éventail de candidates et candidats qualifiés et d'avoir un personnel présentant des niveaux plus élevés d'attachement à l'organisation, de satisfaction professionnelle et, en moyenne, des pratiques de travail plus productives et plus présentes.

Les politiques axées sur le congé parental sont les principales politiques répondant aux besoins des familles, mais les employé(e)s sont de plus en plus confrontés à d'autres demandes et responsabilités en matière de soins, comme celles liées à des parents vieillissants ou à un frère ou une sœur malade. Il faut également tenir compte du large éventail de handicaps, y compris les déficiences psychosociales et intellectuelles, qui sont souvent moins bien reconnues. Enfin, ces politiques ne doivent pas être appliquées au détriment des membres du personnel qui n'ont pas d'enfants ou qui n'ont pas à s'occuper de personnes âgées ou de personnes à charge.

Annexe VIII

Récapitulatif des conditions de voyage en vigueur pour les voyages officiels ou voyages en mission

<i>Double seuil</i>		<i>Seuil unique</i>		
Vol sans escale d'au moins 9 heures ou vol avec escales d'une durée totale d'au moins 11 heures (2 heures au maximum pour les correspondances)	Vol sans escale d'au moins 9 heures ou vol avec escales d'une durée totale d'au moins 11 heures (4 heures au maximum pour les correspondances)	Voyage d'au moins 12 heures	Voyage d'au moins 9 heures, correspondance comprise	Voyage d'au moins 7 heures (temps de vol exclusivement)
HCR, ITC, OMI, OMS, OMT, ONU, ONUDI, ONU-Femmes, OTICE, TIDM, UIT, UNRWA	ISA, UNESCO, UNICEF	ONUSIDA	AIEA, FAO, FNUAP, OACI, OIT, OMPI, OPS, PAM, PNUD, UNOPS	FIDA

Abréviations : PNUD = Programme des Nations Unies pour le développement ; FNUAP = Fonds des Nations Unies pour la population ; UNOPS = Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets ; HCR = Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés ; UNICEF = Fonds des Nations Unies pour l'enfance ; UNRWA = Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient ; ITC = Centre du commerce international ; OIT = Organisation internationale du Travail ; FAO = Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture ; PAM = Programme alimentaire mondial ; UNESCO = Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture ; OMS = Organisation mondiale de la Santé ; OACI = Organisation de l'aviation civile internationale ; UPU = Union postale universelle ; UIT = Union internationale des télécommunications ; OMI = Organisation maritime internationale ; OMPI = Organisation mondiale de la propriété intellectuelle ; FIDA = Fonds international de développement agricole ; ONUDI = Organisation des Nations Unies pour le développement industriel ; AIEA = Agence internationale de l'énergie atomique ; OMT = Organisation mondiale du tourisme ; ONU-Femmes = Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; AIFM = Autorité internationale des fonds marins ; ONUSIDA = Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida ; OTICE = Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ; OPS = Organisation panaméricaine de la santé.

Annexe IX

Barème des traitements proposé et montants à retenir aux fins du maintien de la rémunération (à compter du 1^{er} janvier 2023)

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

(En dollars des États-Unis)

		Échelon												
Classe		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SGA	Montant brut	212 632												
	Montant net	155 837												
SSG	Montant brut	193 080												
	Montant net	142 933												
D-2	Montant brut	154 212	157 747	161 282	164 820	168 359	171 895	175 429	178 968	182 503	186 038			
	Montant net	117 280	119 613	121 946	124 281	126 617	128 951	131 283	133 619	135 952	138 285			
D-1	Montant brut	137 890	140 817	143 750	146 680	149 599	152 683	155 789	158 889	161 998	165 102	168 206	171 308	174 415
	Montant net	106 023	108 072	110 125	112 176	114 219	116 271	118 321	120 367	122 419	124 467	126 516	128 563	130 614
P-5	Montant brut	118 901	121 393	123 886	126 373	128 866	131 353	133 847	136 336	138 827	141 316	143 809	146 294	148 790
	Montant net	92 731	94 475	96 220	97 961	99 706	101 447	103 193	104 935	106 679	108 421	110 166	111 906	113 653
P-4	Montant brut	97 139	99 353	101 701	104 104	106 507	108 910	111 317	113 720	116 123	118 523	120 931	123 329	125 733
	Montant net	77 326	79 008	80 691	82 373	84 055	85 737	87 422	89 104	90 786	92 466	94 152	95 830	97 513
P-3	Montant brut	79 764	81 813	83 863	85 909	87 961	90 008	92 057	94 108	96 155	98 203	100 279	102 501	104 727
	Montant net	64 121	65 678	67 236	68 791	70 350	71 906	73 463	75 022	76 578	78 134	79 695	81 251	82 809
P-2	Montant brut	61 680	63 512	65 343	67 175	69 011	70 845	72 680	74 507	76 341	78 172	80 005	81 842	83 672
	Montant net	50 377	51 769	53 161	54 553	55 948	57 342	58 737	60 125	61 519	62 911	64 304	65 700	67 091
P-1	Montant brut	47 471	48 896	50 349	51 905	53 459	55 017	56 570	58 128	59 682	61 239	62 793	64 347	65 904
	Montant net	39 401	40 584	41 765	42 948	44 129	45 313	46 493	47 677	48 858	50 042	51 223	52 404	53 587

Abréviations : SGA = secrétaire général(e) adjoint(e) ; SSG = sous-secrétaire général(e).

Note : les augmentations périodiques sans changement de classe sont annuelles, sauf dans le cas des échelons marqués en grisé, où elles interviennent après que la ou le fonctionnaire a passé deux ans à l'échelon précédent.

B. Montants qu'il est proposé de retenir aux fins du maintien de la rémunération des fonctionnaires dont le traitement est supérieur au montant maximal prévu dans le barème unifié

(En dollars des États-Unis)

<i>Classe</i>		<i>Montant 1 (maintien de la rémunération)</i>	<i>Montant 2 (maintien de la rémunération)</i>
P-4	Montant brut	128 140	130 544
	Montant net	99 198	100 881
P-3	Montant brut	106 950	109 173
	Montant net	84 365	85 921
P-2	Montant brut	85 504	
	Montant net	68 483	
P-1	Montant brut	67 458	
	Montant net	54 768	

Annexe X

Comparaison annuelle et évolution de la marge au fil du temps

A. Comparaison entre la rémunération nette moyenne des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes de rang comparable à Washington, par classe (marge pour l'année civile 2022)

Classe	Rémunération nette (dollars É.-U.)		Rapport Nations Unies/États-Unis (Washington = 100)	Rapport Nations Unies/États-Unis corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie	Coefficients de pondération appliqués pour calculer le rapport global ^d
	Nations Unies ^{a, b}	États-Unis ^c			
P-1	74 232	60 615	122,5	108,5	0,6
P-2	96 050	75 914	126,5	112,0	11,0
P-3	123 192	96 892	127,1	112,6	30,3
P-4	148 112	115 226	128,5	113,8	33,3
P-5	175 615	131 969	133,1	117,9	17,7
D-1	198 639	151 992	130,7	115,8	5,4
D-2	216 204	188 523	114,7	101,6	1,7
Rapport moyen pondéré avant prise en compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington					128,5
Rapport New York/Washington (coût de la vie)					112,9
Rapport moyen pondéré corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie					113,9

^a Pour calculer les traitements moyens des fonctionnaires 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 2020.

^b Traitements moyens nets des fonctionnaires des Nations Unies, calculés pour chaque classe sur la base d'un coefficient d'ajustement de 67,8 pendant 1 mois et d'un coefficient d'ajustement de 73,8 pendant 11 mois, compte tenu du barème des traitements entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

^c Pour calculer la rémunération moyenne des fonctionnaires de l'Administration fédérale, on s'est fondé sur les statistiques reçues du Bureau de la gestion du personnel au 31 décembre 2020.

^d Coefficient de pondération correspondant au nombre de fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-2 en poste au Siège et dans les bureaux permanents au 31 décembre 2020.

B. Marge entre les rémunérations nettes, par année civile (2013-2022)

(En pourcentage)

Exercice	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Marge	119,6	117,4	117,2	114,5	113,0	114,4	113,4	113,0	113,4	113,9

Annexe XI

Montants annuels révisés à verser au titre de la prime de sujétion, à compter du 1^{er} janvier 2023

(En dollars des États-Unis)

<i>Catégorie de sujétion</i>	<i>Groupe 1 (P-1 à P-3)</i>	<i>Groupe 2 (P-4 et P-5)</i>	<i>Groupe 3 (D-1 et rangs supérieurs)</i>
A	—	—	—
B	6 110	7 330	8 560
C	11 010	13 440	15 890
D	14 670	17 130	19 550
E	18 340	22 000	24 460

Annexe XII

Calendrier de la huitième série d'enquêtes dans les villes sièges

<i>Ville siège</i>	<i>Notification aux chefs de secrétariat</i>	<i>Consultations préalables à l'enquête</i>	<i>Document préalable à l'enquête présenté à la présidence</i>	<i>Date de l'enquête</i>	<i>Fin de la phase de collecte des données</i>	<i>Examen des résultats</i>
Rome	Janvier 2023	Printemps 2023	Été 2023	Novembre 2023	Mai 2024	Été 2024
Montréal	Juin 2023	Automne 2023	Hiver 2024	Avril 2024	Octobre 2024	Printemps 2025
Paris	Décembre 2023	Printemps 2024	Été 2024	Octobre 2024	Avril 2025	Été 2025
Londres	Juillet 2024	Automne 2024	Hiver 2025	Mai 2025	Novembre 2025	Printemps 2025
New York	Décembre 2024	Printemps 2025	Été 2025	Octobre 2025	Avril 2026	Été 2026
Genève	Novembre 2025	Hiver 2025-2026	Printemps 2026	Septembre 2026	Mars 2027	Été 2027
Madrid	Janvier 2026	Printemps 2026	Été 2026	Novembre 2026	Mai 2027	Été 2027
Vienne	Juin 2026	Automne 2026	Hiver 2026-2027	Avril 2027	Octobre 2027	Printemps 2028

Annexe XIII

Cahier des charges et paramètres du projet pilote

1. Le projet pilote sera mené dans tous les lieux d'affectation auxquels les méthodes d'enquête I et II s'appliquent et où des données sur les conditions d'emploi provenant des deux fournisseurs extérieurs sélectionnés sont disponibles. Dans les lieux d'affectation où de telles données ne sont pas disponibles, l'enquête classique sera utilisée dans les conditions suivantes (voir également diagramme ci-dessous) :

a) À des fins de suivi et d'évaluation, le huitième cycle d'enquêtes sera ramené à cinq ans : deux enquêtes seront programmées chaque année dans les villes sièges et des enquêtes seront réalisées simultanément au cours de la même période dans d'autres lieux d'affectation auxquels s'applique la méthode I ;

b) Compte tenu des préoccupations soulevées par les parties prenantes en ce qui concerne la participation des employeurs, le nombre requis de salariés par employeur retenu sera fixé à 20 pour tous les lieux d'affectation. Les employeurs comptant moins de 20 salariés ne seront pas pris en considération. Chacun des employeurs retenus doit avoir des emplois équivalents pour au moins un des emplois repères sur trois plus un et pour au moins une des classes étudiées sur deux plus une. Les emplois équivalents correspondant à un(e) seul(e) titulaire ne sont pas pris en considération, à l'exception des emplois revêtant des caractéristiques uniques. Dans les lieux d'affectation des catégories III, IV et V, la règle du « plus un » ne s'applique pas aux employeurs mondiaux de référence approuvés par l'organisation responsable ;

c) La phase de collecte des données dans le cadre de l'enquête durera jusqu'à six mois à compter de la date de référence de l'enquête. Exceptionnellement, elle pourra être prolongée d'un mois si la participation d'employeurs supplémentaires envisagée lors de la phase de préparation a pu être assurée entre-temps ;

d) Dans les lieux d'affectation où la participation du nombre requis d'employeurs (20, 15, 10, 7, 5 ou 3, respectivement) est assurée dans la période de six mois, l'évaluation du positionnement des traitements des organisations appliquant le régime commun sera effectuée sur la base des données recueillies auprès des employeurs interrogés uniquement ;

e) Dans les lieux d'affectation des catégories I et II auxquels s'appliquent les méthodes I et II, lorsque le nombre minimal d'employeurs est atteint (13, 11 et 7, respectivement), les données externes sur l'évolution des rémunérations seront utilisées pour remplacer les données des employeurs manquants, si le comité local d'enquête sur les conditions d'emploi confirme que les efforts déployés pour identifier des employeurs supplémentaires et assurer leur participation n'ont pas abouti dans un délai de six mois ;

f) Si la participation du nombre requis d'employeurs du secteur public, y compris la fonction publique nationale, le cas échéant, n'est pas assurée dans le délai de six mois, l'évaluation du positionnement des traitements sera effectuée en utilisant uniquement des données externes ;

g) Lorsque les données émanant du nombre requis d'employeurs du secteur public, y compris la fonction publique nationale, le cas échéant, ont été collectées, le comité local d'enquête sur les conditions d'emploi peut décider à l'unanimité soit de procéder au remplacement de toutes les données des employeurs du secteur privé par des données externes, soit de poursuivre la collecte des données auprès du nombre requis d'employeurs. Si un nombre suffisant d'employeurs n'a pas pu être retenu aux fins de l'enquête dans le délai de six mois, les données correspondant aux employeurs

manquants seront remplacées par des données externes. Aucun des employeurs retenus satisfaisant aux critères méthodologiques ne sera exclu de l'analyse finale, sauf si leur nombre est supérieur à celui requis.

2. Lorsque des données externes seront utilisées, elles seront extraites de la base des deux fournisseurs et la règle du soixante-quinzième centile sera appliquée, eu égard aux équivalences de classe qui reflètent le plus fidèlement les classes à l'ONU. Les données externes seront filtrées par lieu d'affectation, dans la mesure du possible. Les données du fournisseur ayant les niveaux de rémunération les plus élevés seront utilisées aux fins de comparaison avec les traitements des organisations appliquant le régime commun au niveau de référence de l'échelon 1.

3. Conformément à la décision antérieure de la Commission, les résultats négatifs de l'enquête ne seront pas pris en compte. Des barèmes théoriques seront établis pour suivre l'évolution des rémunérations pendant les ajustements intermédiaires jusqu'à ce que l'écart entre le barème gelé et le barème théorique soit comblé ou jusqu'à ce que la prochaine enquête générale soit menée.

4. Lorsque des données de sources extérieures sont utilisées, un résultat positif sera appliqué pourvu qu'il ne soit pas supérieur au triple du dernier pourcentage d'évolution des rémunérations extérieures signalé par le fournisseur. Tout pourcentage de l'augmentation non pris en compte au moment de l'enquête générale sera reporté et utilisé lors des ajustements intermédiaires successifs, qui seront soumis au même seuil.

5. Les ajustements intermédiaires seront effectués sur la base des décisions antérieures de la Commission, c'est-à-dire qu'ils seront fondés sur les données externes de l'évolution des rémunérations, un indice ou une combinaison d'indices ou une mini-enquête. Ces ajustements seront initiés par l'organisation responsable ou le secrétariat de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), selon le cas.

6. Une fois terminée l'enquête sur les conditions d'emploi, le comité local d'enquête devra soumettre au secrétariat de la CFPI ou à l'organisation responsable un rapport, établi selon un modèle standard, sur son expérience du projet pilote en tenant compte des critères d'évaluation du projet figurant à l'annexe XIV au rapport de la Commission sur la méthode d'enquête I pour les villes sièges (ICSC/94/R.16) et à l'annexe IX du rapport sur la méthode d'enquête II pour les lieux d'affectation autres que les villes sièges et assimilées (ICSC/94/R.17). Ce rapport devra comporter, entre autres, une description des efforts déployés pour réunir le nombre requis d'employeurs de référence au cours de la période de collecte des données. Des commentaires qualitatifs sur l'expérience globale de sa participation au projet pilote devront également être fournis. Le secrétariat ou l'organisation responsable recueillera en outre les commentaires du (de la) spécialiste des enquêtes désigné(e) concernant l'expérience globale du projet pilote dans le lieu d'affectation concerné.

7. Il est recommandé de mettre en place un mécanisme d'examen pour analyser les informations reçues en retour sur le projet pilote. Ce mécanisme sera composé d'un(e) représentant(e) des fédérations du personnel, d'un(e) représentant(e) des organisations, d'un(e) représentant(e) de l'organisation responsable et du secrétariat de la CFPI.

8. Le secrétariat de la CFPI établira régulièrement des rapports d'étape à l'intention de la Commission, sur la base des informations collectées auprès du mécanisme d'examen concernant les données d'expérience accumulées dans le cadre de la réalisation du projet pilote durant la période considérée et les enseignements tirés.

9. L'évaluation finale du projet pilote sera effectuée sur la base des rapports d'étape présentés à la Commission.

10. À des fins de contrôle, le secrétariat de la CFPI se portera acquéreur chaque année de données de sources extérieures pour les 8 villes sièges et pour 12 autres lieux d'affectation représentant toutes les catégories. Les résultats de l'analyse de ces données seront pris en compte dans l'évaluation du projet pilote à la fin du huitième cycle d'enquêtes.

11. Le secrétariat de la CFPI et l'organisation responsable fourniront aux comités locaux d'enquête sur les conditions d'emploi toutes les informations relatives aux enquêtes et en particulier leur donnera accès aux données externes à des fins de vérification. Tout au long du processus, toutes les parties auront accès aux mêmes informations et seront soumises à un accord de confidentialité.

12. La CFPI et l'organisation responsable continueront à dispenser une formation aux membres des comités locaux d'enquête sur les conditions d'emploi.

13. Dans des circonstances particulières, et comme suite à une demande d'un comité local d'enquête sur les conditions d'emploi et d'un(e) spécialiste des enquêtes, transmise par l'intermédiaire de l'organisation responsable, le (la) Président(e) de la CFPI peut exceptionnellement approuver des exceptions au présent cahier des charges.

