



Nations Unies

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2020

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



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

A/75/30

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2020



Nations Unies • New York, 2020

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 |
| Lettre 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. Membres | 10 |
| C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées | 11 |
| D. Programme de travail de la Commission pour 2021-2022. | 11 |
| II. Rapports et suivi | 12 |
| A. Résolutions et décisions intéressant les travaux de la Commission adoptées par l'Assemblée générale à sa soixante-quatorzième session | 12 |
| B. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale, de l'Assemblée générale et des organes délibérants ou directeurs par les organisations appliquant le régime commun | 13 |
| III. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel | 15 |
| A. Régime des engagements : application des trois catégories d'engagements | 15 |
| B. Application des principes et directives relatifs à l'évaluation et à la gestion de la performance et à la prise en compte de différents niveaux de performance. | 20 |
| IV. Conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur | 22 |
| A. Barème des traitements de base minima | 22 |
| 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 | 23 |
| C. Détermination de la fonction publique nationale la mieux rémunérée (étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire) : comparaisons auprès d'organisations internationales n'applicant pas le régime commun des Nations Unies. | 24 |

| | | |
|-----|--|----|
| D. | Système des ajustements : rapport du groupe de travail sur les règles de fonctionnement et ordre du jour provisoire révisé de la quarante-deuxième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement | 28 |
| E. | Indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge : examen de la méthode et du montant | 35 |
| F. | Examen de la mise en œuvre de la prime de recrutement | 38 |
| V. | Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège | 40 |
| A. | Prime de danger : examen des montants | 40 |
| B. | Indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité : examen des montants | 43 |
| VI. | Évaluation des besoins de la Commission de la fonction publique internationale | 47 |
| A. | Compétences juridiques | 48 |
| B. | Compétences dans le domaine de la communication | 49 |

Annexes

| | | |
|------|---|----|
| I. | Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2021-2022 | 51 |
| II. | Récompenses pécuniaires et non pécuniaires offertes par les organisations appliquant le régime commun | 53 |
| III. | Coût des dispositifs de reconnaissance et de récompense du mérite | 62 |
| IV. | Barème des traitements proposé et montants retenus aux fins du maintien de la rémunération | 63 |
| V. | Comparaison annuelle et évolution de la marge au fil du temps | 65 |
| VI. | Projet d'ordre du jour révisé de la quarante-deuxième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement | 66 |

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 |
| 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 |
| OTICE | Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires |
| 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 figure dans un document distinct et peut être consulté sur le site Web de la Commission de la fonction publique internationale à l'adresse suivante : <https://icsc.un.org/Home/Library>.

Lettre d'envoi

Lettre datée du 28 octobre 2020, 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-sixième 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

Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Barème des traitements de base minima

55 et annexe IV La Commission recommande à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2021, le barème unifié révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui fait apparaître une majoration de 1,90 %, ainsi que les montants actualisés retenus aux fins du maintien de la rémunération, comme il est indiqué à l'annexe IV 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

61 et annexe V La Commission décide d'informer l'Assemblée générale que la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington était estimée à 13 % pour 2020.

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

107 La Commission recommande à l'Assemblée générale de fixer l'indemnité pour enfants à charge à 3 222 dollars par an, l'indemnité pour enfant handicapé à charge à 6 444 dollars par an à compter du 1^{er} janvier 2021 et l'indemnité pour personne indirectement à charge à 1 128 dollars par an. Elle recommande également que dans les lieux d'affectation à monnaie forte le montant des indemnités en dollars des États-Unis soit converti en monnaie locale par application du taux de change de l'ONU en vigueur à la date de promulgation et demeure inchangé jusqu'à l'examen biennal suivant, indépendamment de l'évolution du montant ; les indemnités pour charges de famille soient réduites du montant de toutes prestations directement versées aux fonctionnaires par tel ou tel État.

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

Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Barème des traitements de base minima

52 Comme indiqué à l'annexe IV, les incidences financières de la recommandation de la Commission relative au relèvement du barème des traitements de base minima ont été estimées à environ 858 000 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

105 Les incidences financières de la majoration de 10 % de l'indemnité pour enfants à charge et de l'indemnité pour personne indirectement à charge, qui prendrait effet au 1^{er} janvier 2021, ont été estimées à 11,3 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

3. Prime de danger : examen du montant

133 Les incidences financières de la décision prise par la Commission de fixer, avec effet au 1^{er} janvier 2021, la prime de danger à 1 645 dollars par mois pour le personnel recruté sur le plan international ont été estimées à environ 1,9 million de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun et à 4,6 millions de dollars par an pour la prime mensuelle à verser au personnel recruté sur le plan national qui est fixée à 30 % du point médian net des barèmes des traitements applicables à la catégorie des services généraux en vigueur en 2019, divisé par 12.

4. Divers

159 À l'issue de l'évaluation des besoins à laquelle a procédé la Commission en réponse à la demande formulée par l'Assemblée générale au paragraphe 10 de sa résolution 74/255 B, la Commission demande l'ajout de deux postes P-4 – un poste de responsable de la communication et un poste de juriste – au secrétariat de la CFPI dont les incidences financières ont été chiffrées à environ 455 200 dollars par an.

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 que :

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

2. À ce jour, 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. Membres

3. La composition de la Commission pour 2020 est la suivante :

Président :

Larbi Djacta (Algérie)*

Vice-Président :

Aldo Mantovani (Italie)**

Membres :

Andrew Bangali (Sierra Leone)***
 Marie-Françoise Bechtel (France)***
 Mohammed Farashuddin (Bangladesh)*
 Carleen Gardner (Jamaïque)***
 Luis Mariano Hermosillo (Mexique)**
 Yuji Kumamaru (Japon)**
 Ali Kurer (Libye)***
 Jeffrey Mounts (États-Unis d'Amérique)**
 Wolfgang Stöckl (Allemagne)**
 Vladimir Storozhev (Fédération de Russie)*
 Xiaochu Wang (Chine)*
 Bogusław Winid (Pologne)***
 El Hassane Zahid (Maroc)*

* Mandat expirant le 31 décembre 2020.

** Mandat expirant le 31 décembre 2021.

*** Mandat expirant le 31 décembre 2022.

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 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 une session en 2020, la quatre-vingt-dixième, à l'Office des Nations Unies à Genève du 12 au 21 octobre.

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

D. Programme de travail de la Commission pour 2021-2022

6. Le programme de travail de la Commission pour 2021-2022 figure à l'annexe I.

Chapitre II

Rapports et suivi

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

7. La Commission a examiné une note de son secrétariat sur les résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale qui présentent un intérêt pour ses travaux. Le secrétariat y rendait compte de la première présentation des travaux de la Commission faite par le Président à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale. Après avoir réaffirmé la volonté de la Commission de s'acquitter de son mandat de réglementation et de coordination des conditions d'emploi proposées par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, le Président a présenté à la Commission un exposé sur les travaux de la Commission en 2019 et a mis l'accent sur les points relatifs à l'indemnité de poste, au barème des traitements de base minima, à 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, à l'indemnité pour frais d'études, à la prime de sujétion, à l'élément famille non autorisée, aux frais de déménagement occasionnés par la réinstallation et à l'élément incitation à la mobilité.

8. Les participants à la session ont été informés qu'à la suite de la présentation du rapport annuel de la Commission par le Président, la Cinquième Commission avait tenu des discussions approfondies sur la question des jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail concernant l'indemnité de poste. Ils ont également été informés que les changements qu'il était proposé d'apporter au montant de l'indemnité pour frais d'études avaient également suscité de nombreuses questions.

9. La Cinquième Commission a approuvé la recommandation de la Commission concernant le barème des traitements de base minima ; elle a pris note des décisions de la Commission concernant la prime de sujétion et l'élément incitation à la mobilité et demandé des informations complémentaires sur l'indemnité pour frais d'études.

10. Le 27 décembre 2019, l'Assemblée générale a adopté les résolutions [74/255 A](#) et B sans les mettre aux voix.

Délibérations de la Commission

11. Le Réseau ressources humaines et les trois fédérations du personnel ont pris note des décisions de l'Assemblée générale.

12. Les membres de la Commission se sont félicités des décisions prises par l'Assemblée générale, en particulier en ce qui concerne le renforcement du rôle de la Commission, et estimé que cela était important pour le bon fonctionnement de cet organe. Ils se sont demandé si, compte tenu des décisions de l'Assemblée, le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail reviendrait sur ses décisions. En conclusion, le Président a remercié l'Assemblée d'avoir pris note avec satisfaction des travaux de la Commission et d'avoir réaffirmé son attachement à la notion d'un régime commun et unifié des Nations Unies qui serve de base à la réglementation et à la coordination des conditions d'emploi dans les organisations qui l'appliquent.

Décision de la Commission

13. La Commission a décidé de prendre note des résolutions [74/255 A](#) et B de l'Assemblée générale.

B. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale, de l'Assemblée générale et des organes délibérants ou directeurs par les organisations appliquant le régime commun

14. La Commission a examiné une note de son secrétariat sur la mise en œuvre de ses décisions et recommandations adoptées par l'Assemblée générale et les organes délibérants ou directeurs des organisations appliquant le régime commun, établie conformément à l'article 17 de son statut. La note donnait également des informations générales sur d'autres questions relatives aux ressources humaines de nature à intéresser la Commission. Vingt-cinq organisations appliquant le régime commun³ ont répondu au questionnaire du secrétariat de la Commission, les délais ayant été prolongés à plusieurs reprises en raison de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19).

15. La Commission a été informée que toutes les organisations avaient appliqué les niveaux révisés de la prime de sujétion et de la prime de mobilité entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Depuis la parution de la dernière note relative au suivi de l'application des décisions et recommandations, l'Autorité internationale des fonds marins avait porté à 65 ans l'âge réglementaire du départ à la retraite pour les fonctionnaires qui avaient rejoint l'Organisation avant le 1^{er} janvier 2014. Elle avait aussi appliqué le nouveau régime de l'indemnité pour frais d'études pour l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2018. Conformément aux principes et directives relatifs à l'évaluation et à la gestion de la performance et à la prise en compte de différents niveaux de performance approuvés par l'Assemblée générale dans sa résolution 72/255, l'OMPI a mis fin aux dispositions régissant l'octroi généralisé de la prime de résultat qui avait été accordée à tous les membres du personnel dont la performance avait été satisfaisante en 2018.

Délibérations de la Commission

16. Le Réseau ressources humaines a pris note du rapport.

17. La FICSA s'est félicitée des mesures prises par certaines organisations pour donner suite aux recommandations, en particulier pour ce qui était de la diversité et de l'inclusion, et de l'apprentissage et du perfectionnement. Le CCASIP a souligné que les résolutions de l'Assemblée générale et les décisions de la Commission devaient être mises en œuvre dans les meilleurs délais et sans modification. À son avis, il était essentiel que les recommandations de la Commission soient appliquées si l'on voulait renforcer le régime commun. UNISERV a pris note du rapport et estimé qu'il fallait que les organisations se servent des trois types d'engagements prévus pour l'ensemble du personnel dans le schéma directeur relatif au régime des engagements.

18. La Commission s'est félicitée des mesures susmentionnées prises par l'Autorité internationale des fonds marins et a également salué la décision de l'OMPI consistant à supprimer la prime de résultat dont il a été question plus haut, car cette prime n'allait pas dans le sens de l'objectif fixé par la Commission. Elle a réaffirmé avec force qu'il importait que les organisations appliquent sans tarder ses décisions et celles de l'Assemblée générale de manière homogène.

19. En ce qui concerne les informations fournies par une organisation concernant les questions relatives aux ressources humaines, certains membres de la Commission

³ Vingt et une organisations ont répondu avant la date limite, tandis que quatre (l'Autorité internationale des fonds marins, l'UIT, l'OPS et l'UNESCO) ont fait part de leur réponse par la suite. Quatre autres organisations n'ont pas répondu : l'AIEA, le Tribunal international du droit de la mer, l'ONUDI et l'OMM.

ont estimé que les organisations devraient garder à l'esprit le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et la nécessité de renforcer l'équilibre géographique lorsqu'elles tentaient de parvenir à la parité entre les sexes. Les mesures qui étaient prises devaient éviter de donner l'impression d'une discrimination à rebours : de fait, l'imposition de quotas arbitraires pourrait nuire au moral du personnel.

20. Au cours des délibérations, des informations ont été demandées concernant le calendrier de révision de l'élément famille non autorisée minoré qui avait été institué dans les lieux d'affectation de la catégorie E qui n'étaient pas classés famille non autorisée. UNISERV a demandé à la Commission de faire dès que possible une recommandation concernant le versement de cet élément aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation de la catégorie D qui n'étaient pas classés famille non autorisée. La Commission a noté que l'examen de cette question était inscrit à son programme de travail de 2021 et qu'il était donc prématuré de commencer à l'examiner maintenant.

Décisions de la Commission

21. La Commission a décidé :

- a) de prendre note des informations fournies et des mesures prises par les organisations dont il était question au paragraphe 15 ;
- b) de demander aux organisations de coordonner étroitement leur action avec celle de son secrétariat pour ce qui était des questions inscrites à son programme de travail.

Chapitre III

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

A. Régime des engagements : application des trois catégories d'engagements

22. La Commission a examiné un rapport sur la mise en œuvre du schéma directeur du régime des engagements décrit à l'annexe V du rapport paru sous la cote A/65/30. Trois types d'engagements sont prévus dans ce schéma, à savoir les engagements continus, les engagements de durée déterminée et les engagements temporaires. Au moment de l'examen de cette question, en 2012, la Commission avait précisé que les organisations appliquant le régime commun n'étaient pas tenues d'appliquer les trois types d'engagements et pouvaient choisir la combinaison qui répondait le mieux à leurs besoins.

23. Pour l'établissement de son rapport le plus récent sur la question, le secrétariat de la CFPI avait envoyé un questionnaire aux organisations appliquant le régime commun et avait reçu des réponses de 23 d'entre elles à la fin de 2019⁴. Dix-neuf organisations ont indiqué qu'elles avaient appliqué le schéma directeur de la CFPI. Une autre organisation a signalé qu'elle n'avait pas eu recours aux engagements continus, ce qui en fait n'était pas incompatible avec le schéma.

24. Trois organisations ont signalé avoir apporté des changements aux politiques régissant les engagements depuis la publication du rapport précédent. Six autres renvoyaient leurs politiques. Treize des 19 organisations ayant dit avoir appliqué le schéma directeur de la CFPI ont estimé qu'il répondait à leurs besoins, tandis que deux jugeaient que cela n'était le cas dans une certaine mesure. Certaines organisations souhaitaient disposer d'un type d'engagement qui leur permettrait de recruter du personnel qui serait affecté à l'exécution de projets. Des organisations ont fait remarquer que les modalités régissant les engagements temporaires étaient trop restrictives. Une organisation a expliqué qu'après avoir réinstauré les engagements continus, elle avait dû y renoncer à la demande des États membres, qui l'avaient vivement engagée à réduire les obligations contractuelles vis-à-vis du personnel à long terme liées, selon eux, à ce type de contrat. Une organisation a indiqué que dans le cadre des travaux d'une équipe spéciale sur l'avenir du travail établie par le CCS, elle contribuerait activement à l'étude des types d'engagements qui pourraient être nécessaires à l'avenir. Ce travail devrait être lié à tout examen du schéma directeur du régime des engagements de la CFPI.

Délibérations de la Commission

25. Le Réseau ressources humaines a accueilli favorablement les idées qui avaient été mises en avant dans le rapport. Il a déclaré qu'en octobre 2019, le Comité de haut niveau sur la gestion avait créé une équipe spéciale chargée des politiques d'avenir pour le personnel des Nations Unies, dont le mandat avait trois grands objectifs : a) revoir le régime des engagements du système des Nations Unies ; b) envisager de nouveaux modes de travail et proposer des éléments qui favorisaient l'instauration d'une culture institutionnelle porteuse et une expérience positive pour les employés sous de multiples aspects : leadership, gestion des ressources humaines, aménagement des modalités de travail, transparence et dialogue, par exemple ; c) examiner des

⁴ La Commission préparatoire de l'Organisation du traité d'interdiction complète des essais nucléaires, l'Autorité internationale des fonds marins, l'UNOPS, l'UPU et l'OMM n'ont pas répondu.

initiatives pilotes dans le cadre desquelles on tirait parti d'un environnement de travail dématérialisé reposant sur des outils numériques pour concourir aux deux autres objectifs.

26. Du fait de la COVID-19, l'équipe spéciale avait réorienté ses travaux et se concentrait sur les effets immédiats de la pandémie – tant positifs que négatifs – sur les modes de travail du système des Nations Unies et sur les conséquences pour l'avenir, ainsi que sur les enseignements majeurs à tirer pour l'avenir. Étant donné que le rapport du secrétariat de la Commission était fondé sur une enquête réalisée avant la pandémie et que l'équipe spéciale du Comité de haut niveau sur la gestion devrait soumettre son rapport final au Comité au deuxième trimestre de 2021, le Réseau ressources humaines a recommandé que la CFPI attende d'avoir reçu l'apport de la direction des organismes des Nations Unies avant de créer un groupe de travail. Ces organismes étaient prêts à collaborer sur cette question, notamment pour trouver un juste équilibre entre la flexibilité organisationnelle et un régime des engagements attrayant qui leur permettrait de se préparer aux effets que l'évolution de l'environnement aurait sur l'avenir du travail.

27. La FICSA a noté que les trois fédérations du personnel avaient collaboré étroitement sur ce point de l'ordre du jour et que les interventions de chacune se complétaient les unes les autres. Elle a déclaré que les délibérations à la présente session avaient notamment porté sur le fait qu'il fallait attirer et retenir un personnel possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, améliorer les possibilités d'évolution de carrière à long terme, rendre les organisations du système commun compétitives et veiller à la santé mentale et au bien-être des membres du personnel en poste dans le monde entier. Compte tenu des observations formulées par toutes les parties prenantes sur ces points, il était difficile de comprendre la raison pour laquelle le secrétariat de la Commission recommandait la création d'un groupe de travail chargé d'examiner de nouvelles modalités d'engagement, alors que le régime commun avait cruellement besoin de simplicité, de stabilité et de prévisibilité, comme il était apparu à l'occasion de l'examen d'autres questions. La FICSA a également fait remarquer que tout nouvel examen devrait se limiter aux trois types d'engagements existants. En attendant, les organisations devraient être vivement incitées à appliquer ces modalités, qui avaient fait l'objet d'un examen en 2016, au lieu de procéder à une révision de l'ensemble du schéma directeur.

28. En ce qui concerne la déclaration du Réseau ressources humaines, la FICSA s'est félicitée que le Comité de haut niveau sur la gestion ait accepté récemment, après de multiples demandes, d'associer les fédérations du personnel aux travaux de son équipe spéciale et se réjouissait de participer à un échange de vues ouvert et transparent. Elle craignait que les mesures qui érodaient la sécurité de l'emploi et la tendance croissante à recruter du personnel qui bénéficiait d'avantages sociaux restreints, voire qui ne bénéficiait d'aucun avantage social, n'empêchent les organisations d'attirer et de retenir les membres du personnel et de garantir l'existence d'une fonction publique internationale neutre et indépendante, conformément aux principes inscrits dans le code de conduite de la CFPI. Elle a également souligné que les organisations étaient tenues de garantir un niveau de stabilité et de respect pour les générations qui viendraient rejoindre les rangs du personnel des Nations Unies semblable à celui dont jouissaient les fonctionnaires actuels. Les mesures envisagées, en particulier dans le contexte de la pandémie, avaient été source d'incertitude et de stress à un moment où le personnel avait besoin de sentir qu'il était apprécié.

29. Le CCASIP a estimé que les trois types d'engagements qui existaient suffisaient à couvrir tous les besoins des organisations. Compte tenu du fait que certaines organisations jugeaient nécessaire de pouvoir engager le personnel des projets selon

des modalités adaptées, on pourrait envisager d'ajuster les engagements temporaires ou à durée déterminée pour que leur durée coïncide avec le financement des projets, toutes les autres conditions d'emploi devant rester égales par ailleurs. L'Assemblée générale a réaffirmé à plusieurs reprises son attachement à l'intégrité et à l'indépendance de la fonction publique internationale et le CCASIP estimait que pour que cette intégrité et cette indépendance soient garanties il fallait que les perspectives de carrière soient stables et prévisibles, aident à retenir les éléments les plus talentueux et les plus brillants et évitent une déperdition de savoir-faire et d'expertise au profit d'organismes extérieurs au système des Nations Unies ou au profit du secteur privé. L'intégrité et l'indépendance étaient fonction de la loyauté des fonctionnaires et des organisations qui les employaient.

30. Le CCASIP a estimé que les propositions du Comité de haut niveau sur la gestion visaient à doter les organisations d'un régime des engagements plus « agile » (c'est-à-dire précaire), ce qui signifiait trouver des personnes ayant les qualifications ou le savoir-faire nécessaires pour un objectif donné et les écarter une fois le travail accompli. Cela reviendrait à transformer les engagements dont bénéficiait le personnel des Nations Unies en contrats de consultants. Or l'Assemblée générale a exprimé maintes fois son scepticisme à cet égard, demandant à plusieurs reprises, dernièrement au paragraphe 23 de sa résolution 74/262, que le recours à des consultants soit limité au strict minimum et que l'Organisation mobilise ses ressources internes pour les activités de base et les fonctions qui s'inscrivent dans la durée. Les organisations pouvaient toujours faire usage des contrats de consultants dans des cas clairement circonscrits, mais toute tentative d'en élargir l'utilisation sous un autre nom irait à l'encontre de la volonté expresse de l'Assemblée. En outre, selon le CCASIP, les contrats à la tâche tendaient à favoriser les employés très mobiles, jeunes et bien portants originaires de pays développés ayant une politique sociale généreuse, sur laquelle ils pouvaient compter à l'expiration de leur contrat et qui pouvaient mettre en avant l'expérience acquise au sein du système des Nations Unies pour trouver du travail ailleurs. Le CCASIP considérait que les organisations devraient chercher à cultiver l'agilité parmi un personnel stable et loyal, privilégiant pour ce faire des programmes d'évolution professionnelle et de formation constructifs, mettant l'accent sur un équilibre entre le travail et la vie privée qui permette aux membres du personnel de réorienter leur carrière et assurant une gestion prévisionnelle cohérente des besoins en personnel.

31. UNISERV s'est rangé aux côtés de la FICSA et du CCASIP. La Fédération a noté que l'équipe spéciale du Comité de haut niveau sur la gestion avait fait plusieurs recommandations au Comité concernant un régime des engagements « agile » qui pourrait progressivement remplacer le régime actuel par un seul type d'engagement flexible. La déclaration du Comité était préoccupante pour tous les membres du personnel représentés par la Fédération et aggravait le stress et l'incertitude dus à la pandémie. Le schéma directeur en vigueur, qui prévoyait des engagements temporaires, des engagements à durée déterminée et des engagements continus, était adapté aux objectifs visés. La plupart des éléments censés définir un engagement dit « agile » figuraient déjà dans le schéma directeur en vigueur et l'idée selon laquelle un nouveau type d'engagement était nécessaire était peu judicieuse et fallacieuse. UNISERV ne s'opposait pas à ce que l'on simplifie les règles et les politiques de façon à accélérer la prise de décisions, mais ne voyait pas en quoi le régime des engagements aiderait à atteindre cet objectif louable.

32. UNISERV a déclaré que la transformation de l'ONU en une organisation plus souple et plus agile devrait être axée sur la structure, les personnes, la technologie et les processus, être ancrée dans le modèle de leadership du système des Nations Unies et passer par une stratégie efficace de gestion des aptitudes qui nivelle la hiérarchie organisationnelle et simplifie les structures hiérarchiques. Si l'on voulait attirer des

fonctionnaires jeunes et talentueux, il fallait que les jeunes aient la possibilité d'entrer au service du système des Nations Unies sans avoir à justifier d'un certain nombre d'années d'expérience. En outre, il fallait pouvoir recruter de nouveau à des classes peu élevées, car l'on demandait plus de 7 ou 10 années d'expérience (pour des postes FS-5/FS-6 ou P-3) pour les affectations sur le terrain. UNISERV a fait observer que puisque la viabilité financière était censée être l'un des éléments des engagements de type « agile » proposés par le Comité de haut niveau sur la gestion, il était moins coûteux de recruter à des classes moins élevées, et a noté que les barèmes de rémunération existaient déjà. En outre, UNISERV a suggéré que la transférabilité des pensions des Nations Unies permettrait de travailler ou de cesser de travailler pour les organisations tout en maintenant un semblant de protection sociale, à laquelle de nombreux membres du personnel avaient dû renoncer dans leur pays d'origine lorsqu'ils avaient choisi de devenir fonctionnaires internationaux.

33. Toutes les fédérations du personnel étaient d'avis que la Commission devrait garantir le maintien des trois types d'engagements prévus dans le schéma directeur. Elles ne pouvaient donc pas donner leur assentiment à la proposition consistant à créer un groupe de travail et ont demandé à la Commission de plaider en faveur de l'application du schéma directeur existant et d'en assurer le suivi.

34. Certains membres de la Commission ont estimé qu'elle devrait se pencher sur les raisons pour lesquelles certaines organisations n'appliquaient pas le schéma directeur du régime des engagements, analyser les problèmes qui se posaient et déterminer si ces problèmes tenaient à l'évolution des fonds disponibles. Si les membres de la Commission étaient généralement d'avis que les trois types d'engagements actuellement prévus dans le schéma directeur répondaient de manière adéquate aux besoins des organisations, ils ne s'opposaient pas à la constitution d'un groupe de travail qui analyserait l'utilisation qui était faite du schéma directeur et évaluerait les contraintes éventuelles qu'il imposait aux organisations. Certains membres ont estimé que la question de la transférabilité des pensions du personnel ayant moins de cinq ans de service méritait d'être examinée, mais qu'il fallait garder à l'esprit qu'il faudrait que le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies se prononce à ce sujet. Les membres de la Commission ont estimé qu'il faudrait définir clairement le mandat du groupe de travail et que le secrétariat de la CFPI pourrait procéder à toute analyse préliminaire.

35. Des membres de la Commission ont fait remarquer que l'on ne cessait de demander à la Commission d'être agile, flexible et réactive, mais que certaines parties prenantes jouaient la carte du statu quo pour le schéma directeur des engagements au nom de la stabilité au lieu de privilégier une démarche technique transparente. À leur sens, si les organisations appliquant le régime commun devaient fidéliser leur personnel, elles devaient également attirer du sang neuf. La Commission pourrait prendre la mesure de l'effectif affecté à l'exécution de projets et examiner s'il convenait d'envisager l'adoption d'un type d'engagement qui serait réservé au personnel recruté sur le plan national au titre de projets. Concernant les activités relatives aux projets ayant des dates de début et de fin fixes, plusieurs membres de la Commission ont de nouveau fait observer que les engagements temporaires et à durée déterminée prévus dans le schéma directeur répondaient aux besoins et que les organisations devraient préciser en quoi cela n'était pas le cas.

36. De l'avis de certains membres de la Commission, les changements radicaux et déstabilisants que le monde connaissait en étaient à leurs débuts et les organisations allaient devoir faire face à ces changements imminents. Des millions d'employés dans les secteurs privé et public avaient pu continuer à travailler ailleurs qu'au bureau pendant presque toute l'année 2020. Le schéma directeur des engagements offrait une latitude suffisante pour répondre aux besoins actuels, mais il fallait que la

Commission engage un dialogue avec les organisations et le personnel sur l'évolution du travail et sur les conséquences pour les fonctionnaires qui seraient employés à l'avenir, d'autant que certains emplois cesseraient d'exister sous leur forme actuelle. Le moment venu, la Commission pourrait demander à un groupe de travail d'élaborer des propositions concernant l'établissement de nouvelles relations contractuelles entre les organisations appliquant le régime commun et leur personnel.

37. Le Réseau ressources humaines a demandé de nouveau d'attendre que le Comité de haut niveau sur la gestion ait terminé ses travaux, celui-ci devant donner de nouvelles orientations à son équipe spéciale à sa prochaine réunion, avant qu'un groupe de travail soit mis sur pied. Il a rappelé également que la situation créée par la pandémie n'avait rien à voir avec le contexte dans lequel le secrétariat avait établi son rapport presque un an auparavant. La FICSA, le CCASIP et UNISERV ont de nouveau rappelé leurs positions à cet égard. Ils étaient conscients que la Commission était en droit de mettre sur pied un groupe de travail et dit qu'ils y participeraient pour défendre le point de vue de leurs membres. Toutefois, ils avaient besoin d'en savoir plus sur le champ d'action et le mandat de ce groupe de travail avant d'aller de l'avant.

38. La Commission craignait que les discussions qui se tenaient dans d'autres instances, sans sa participation, sur la question du régime des engagements et l'ajout de nouveaux types d'engagements n'aient pour résultat de la mettre devant le fait accompli. Elle a souligné qu'elle devrait être associée aux discussions des organisations sur les questions relevant de sa compétence. Elle a également noté que les fédérations du personnel n'avaient été invitées que récemment à participer aux travaux de l'équipe spéciale du Comité de haut niveau sur la gestion. Il fallait que la Commission puisse suivre de près l'évolution de la situation dans ce domaine. Elle gagnerait à avoir plus d'informations sur les politiques suivies par les organisations concernant les engagements et sur les problèmes particuliers que le schéma directeur leur posait dans l'exécution de leur mandat. Un groupe de travail pourrait également examiner si les différences entre les mandats des organisations dont les activités étaient concentrées sur le terrain et ceux des organisations intervenant surtout à partir de leur siège justifiaient que l'on apporte des ajustements aux types d'engagements existants, sans aller jusqu'à créer un quatrième type d'engagement.

39. Les membres de la Commission ont estimé que plutôt que de délaisser le schéma directeur actuel, fruit de plusieurs années de travail, et de réfléchir à un quatrième type d'engagement qui remplacerait les trois types d'engagements existants, il vaudrait mieux qu'un groupe de travail examine si l'apport d'ajustements au schéma directeur pourrait régler les problèmes qui auraient été recensés et répondre aux besoins futurs qui auraient été définis. Toutefois, cela devrait être fondé sur des raisons suffisantes et convaincantes qui seraient présentées au groupe de travail. Compte tenu de ces éléments, les fédérations du personnel ont accepté la création d'un groupe de travail.

Décision de la Commission

40. La Commission a décidé de créer un groupe de travail qui examinerait l'application du schéma directeur du régime des engagements par les organisations et les améliorations qui pourraient y être apportées et qui lui ferait des recommandations, s'il y avait lieu, à sa quatre-vingt-douzième session.

B. Application des principes et directives relatifs à l'évaluation et à la gestion de la performance et à la prise en compte de différents niveaux de performance

41. Dans sa résolution 74/255 B, l'Assemblée générale a demandé à la Commission de lui rendre compte, à sa soixante-quinzième session, de l'application des principes et directives relatifs à l'évaluation et à la gestion de la performance et à la prise en compte de différents niveaux de performance qu'elle avait approuvés dans sa résolution 72/255 ; la Commission a rendu compte de l'application de ces principes et directives pour la première fois à la soixante-quatorzième session. À sa quatre-vingt-dixième session, la Commission a examiné un rapport de son secrétariat établi à partir des réponses au questionnaire envoyé aux organisations appliquant le régime commun, auquel 23 organisations ont répondu⁵.

Délibérations de la Commission

42. Le Réseau ressources humaines a pris note du rapport et dit qu'il interviendrait si besoin était au cours des discussions.

43. La FICSA a rappelé sa position, à savoir que la gestion de la performance dans les organisations était souvent très subjective et fondée sur les relations interpersonnelles plus que sur des critères transparents et uniformes. Elle a noté que des mesures avaient été prises pour traiter cette question fondamentale, ce qu'elle accueillait favorablement et encourageait, mais a estimé qu'il fallait que les organisations poursuivent sur cette voie avant de songer à proposer des récompenses pécuniaires ou autres. Le CCASIP était d'avis que la gestion de la performance devait être renforcée et liée à l'évolution de la carrière et que l'octroi de récompenses devait être mû par l'équité et la transparence et non par des critères subjectifs. UNISERV s'est associé pleinement aux déclarations de la FICSA et du CCASIP et a noté que les organisations avaient peu, voire n'avaient pas, de mécanismes conçus pour récompenser les membres du personnel dont le travail était exceptionnel. UNISERV ne voyait pas non plus de lien entre les récompenses offertes au titre de l'ancienneté par certaines organisations, dont l'ONU, et la gestion de la performance, bien que le geste soit apprécié par le personnel. De l'avis du CCASIP, il ne fallait pas perdre de vue le côté subjectif des problèmes de performance, car les résultats exceptionnels et les mauvais résultats s'expliquaient par des raisons tenant soit à la personne, soit au comportement, soit à l'organisation. Il a souligné que l'octroi de récompenses devait se faire de la base vers le sommet de la hiérarchie.

44. Les membres de la Commission ont constaté que le coût des récompenses pécuniaires et autres (voir annexe II) dans les organisations qui y recouraient était inférieur à 1,5 % de l'enveloppe salariale, plafond fixé dans les principes et directives de la CFPI (voir annexe III). Ils ont également noté que l'octroi de récompenses individuelles et de récompenses pour les équipes était prévu, mais que l'octroi généralisé de primes à l'ensemble du personnel n'allait pas dans le sens des principes et directives. Ils ont salué à cet égard la décision prise par l'OMPI de ne plus octroyer une prime de résultat à l'ensemble des membres du personnel dont la performance avait été satisfaisante, mettant ainsi fin à la pratique qui avait été suivie en 2018.

45. Certains membres de la Commission ont estimé que les récompenses pécuniaires étaient un bon moyen d'encourager le personnel et que les organisations devraient s'attacher à donner progressivement plus d'ampleur aux programmes visant à récompenser les résultats exceptionnels, sans pour autant dépasser le plafond de 1,5 %

⁵ Six organisations (l'AIEA, l'Autorité internationale des fonds marins, le Tribunal international du droit de la mer, l'UNESCO, l'ONUDI et l'OMM) n'ont pas répondu.

de l'enveloppe salariale. À cet égard, certains membres ont également noté qu'il fallait mettre en place des systèmes d'évaluation crédibles ; ils ont déclaré que les récompenses pécuniaires n'étaient pas encore ancrées dans les pratiques des organisations et n'étaient pas exigées dans les principes et directives de la CFPI.

46. Plusieurs membres de la Commission ont estimé que c'était les perspectives de progression professionnelle, plus que les récompenses pécuniaires, qui incitaient le personnel à se dépasser ; ce point, de même que le souhait de voir les résultats exceptionnels récompensés, ressortait également des résultats préliminaires de l'enquête mondiale menée par la Commission auprès du personnel. La question de la progression professionnelle était d'autant plus importante que l'âge réglementaire du départ à la retraite avait été porté à 65 ans. Cette question, de même que les questions plus larges des perspectives de carrière, pourrait également être examinée sous l'angle des affectations interinstitutions. En outre, le fait de donner au personnel la possibilité d'apprendre et de se perfectionner, comme une organisation l'avait fait observer, était un facteur de motivation considérable et il convenait d'ajouter cet aspect dans les principes et directives de la CFPI. La FICSA, le CCASIP et UNISERV ont dit être d'accord avec les commentaires des membres de la Commission concernant la nécessité de faire concorder les résultats exceptionnels et l'évolution professionnelle, car cela motiverait le personnel.

47. La Commission a noté que la question du traitement des problèmes de performance était tout aussi importante que la reconnaissance et la récompense des résultats exceptionnels et pris note des dispositions prises par certaines organisations à cet égard. Elle a considéré que les mesures visant à déceler et traiter les problèmes de performance pourraient améliorer le moral du personnel et que les organisations devraient être encouragées à aller de l'avant dans ce domaine. Il a été dit que le personnel d'encadrement jouait un rôle essentiel dans l'amélioration de la gestion de la performance et dans le succès des mesures visant à remédier aux problèmes de performance. Il importait donc de lui demander des comptes à cet égard.

Décisions de la Commission

48. La Commission a pris note du rapport et :

- a) appelé l'attention de l'Assemblée générale sur les points décrits au paragraphe 44 ;
- b) demandé instamment aux organisations de redoubler d'efforts pour régler les problèmes de performance en demandant des comptes au personnel d'encadrement.

Chapitre IV

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

A. Barème des traitements de base minima

49. 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 %).

50. Le Barème général de la fonction publique de référence a été relevé de 2,6 % le 1^{er} janvier 2020. En outre, des modifications ont été apportées au régime fiscal des États-Unis en 2020. Au niveau fédéral, les tranches d'imposition et le montant de la déduction forfaitaire ont été revus à la hausse. Le montant de la déduction forfaitaire pour l'État de Virginie a également été relevé. La législation fiscale du district de Columbia et de l'État du Maryland est demeurée inchangée en 2020.

51. 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 1,90 % à compter du 1^{er} janvier 2021. 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 IV du présent rapport.

52. 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 égale à zéro ou d'un montant insuffisant pour compenser la majoration du barème des traitements de base minima | 0 |
| b) Versements à la cessation de service | 858 000 |
| Coût annuel total des incidences financières | 858 000 |

Délibérations de la Commission

53. Le Réseau ressources humaines a pris note de la proposition. 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.

54. La Commission a indiqué que le barème des traitements de base minima serait relevé de 1,90 % au 1^{er} janvier 2021, 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. Elle a également pris note de la proposition consistant à ajuster les montants retenus aux fins du maintien de la rémunération, conformément à la résolution 70/244. Enfin, elle a rappelé que, si l'ajustement du barème était globalement sans conséquence pour le montant des traitements nets, il aurait néanmoins des incidences sur les versements à la cessation de service, comme indiqué dans le tableau ci-dessus.

Décisions de la Commission

55. La Commission recommande à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2021, la version révisée du barème unifié des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui fait apparaître une majoration de 1,90 % du barème, ainsi que les montants actualisés retenus aux fins du maintien de la rémunération, comme il est indiqué à l'annexe IV du présent rapport, étant entendu que cette modification doit être opérée par une augmentation du traitement de base assortie d'une diminution proportionnelle des points d'ajustement, le résultat ne modifiant pas la rémunération nette effectivement perçue.

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

56. 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, elle suit annuellement l'évolution des taux de rémunération dans les 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.

57. Au 1^{er} janvier 2020, une augmentation de 3,52 % du Barème général est entrée en vigueur dans la zone de rémunération de Washington de la fonction publique de référence, correspondant à une hausse de 2,6 % des traitements de base et à la révision à la hausse de l'ajustement lié aux conditions locales, qui a été porté de 29,32 % à 30,48 %. Les éléments ci-après présentaient également un intérêt aux fins de la comparaison :

a) la révision des tranches d'imposition et des déductions forfaitaires au niveau fédéral, ainsi que du montant de la déduction forfaitaire applicable dans l'État de Virginie, qui a fait légèrement baisser le niveau général de l'impôt sur le revenu dans l'agglomération de Washington ;

b) l'application de la procédure, approuvée par l'Assemblée générale en 2015, permettant à la Commission de gérer plus activement la marge en faisant jouer le système des ajustements de poste si la marge tombe en deçà du seuil de 13 % ou dépasse celui de 17 % (voir résolution 70/244, sect. II.B). Il a été nécessaire de recourir à cette procédure en février 2020 et de faire passer le coefficient d'ajustement applicable à New York de 65,5 à 70,3 afin d'éviter que la marge ne tombe en deçà du seuil de 13 %. Par conséquent, un coefficient d'ajustement de 65,5 pour janvier et un coefficient de 70,3 pour la période de février à décembre 2020 ont été utilisés pour le calcul de la marge.

58. 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 13,0 % pour 2020. On trouvera à l'annexe V du présent rapport une comparaison détaillée et des renseignements sur l'évolution de la marge au fil du temps.

Délibérations de la Commission

59. Les représentants du Réseau ressources humaines et des fédérations du personnel ont pris note des conclusions issues de la dernière comparaison des rémunérations.

60. 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

61. 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 13,0 % pour l'année civile 2020 ;

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 2021.

C. Détermination de la fonction publique nationale la mieux rémunérée (étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire) : comparaisons auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies

62. Les études qui visent à désigner la fonction publique de référence des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies (études réalisées aux fins de l'application du principe Noblemaire) ont toujours consisté à examiner les fonctions publiques nationales pour déterminer laquelle était la mieux rémunérée. Mais en 1992, au vu du développement des fonctions publiques internationales et régionales qui faisaient également concurrence aux organisations appliquant le régime commun et à la demande du Comité administratif de coordination (devenu le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination), la Commission a aussi examiné, à titre de référence, les données relatives aux rémunérations offertes par d'autres grandes organisations internationales n'appliquant pas le régime commun. À la section II.C de sa résolution [47/216](#), notant que ces comparaisons avaient montré que les niveaux de rémunération dans ces organisations étaient plus élevés que ceux du régime commun, l'Assemblée générale a invité la Commission à étudier tous les aspects de l'application du principe Noblemaire en vue d'assurer la compétitivité du régime commun. En 1995, après avoir examiné l'application du principe Noblemaire, la Commission a estimé que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et la

Banque mondiale pouvaient être utilisées comme indicateurs de la compétitivité des traitements du régime commun. Elle est également convenue de réaffirmer la pratique de longue date consistant à faire porter ses comparaisons sur la fonction publique nationale la mieux rémunérée conformément au principe Noblemaire (A/50/30, par. 197). Cette démarche a été confirmée en 2004, lorsque la Commission a décidé d'informer l'Assemblée que, pour l'application du principe Noblemaire, elle estimait que la pratique en vigueur, qui consistait à prendre pour référence la fonction publique nationale la mieux rémunérée tout en procédant à des comparaisons auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies, était toujours valable (A/59/30 (Vol. I), par. 273). L'Assemblée a pris note de cette décision à la section II.A de sa résolution 59/268. L'OCDE et la Banque mondiale ont toutes deux été utilisées comme indicateurs dans le cadre des comparaisons réalisées en 1995 et 2006. Comme les renseignements recueillis sur ces organisations viennent en complément de l'étude réalisée par la Commission aux fins de l'application du principe Noblemaire, les comparaisons effectuées auprès d'elles sont généralement présentées dans les rapports relatifs à cette étude.

63. Menée selon la procédure établie, l'étude la plus récente réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire s'est achevée en 2018 et a abouti à la conclusion selon laquelle il n'y avait pas lieu de changer la fonction publique de référence actuelle, à savoir l'Administration fédérale des États-Unis. Pour ce qui est des données de référence, la Commission avait alors décidé de reporter les comparaisons auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies afin de bénéficier des résultats d'une future étude comparative de la rémunération à laquelle les organisations appliquant le régime commun et d'autres organisations internationales, dont l'OCDE et la Banque mondiale, avaient été invitées à participer. Toutefois, à la parution de l'étude comparative susmentionnée, à la mi-décembre 2019, il est apparu que la portée de cette étude en termes d'emplois et d'éléments de rémunération était trop limitée pour les besoins des comparaisons auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun. De plus, la Banque mondiale n'avait pas participé à cette étude. Les données fournies par cette étude étaient donc insuffisantes pour les besoins de la Commission.

64. C'est dans ce contexte que le secrétariat de la Commission a entrepris de recueillir des données de référence sur la rémunération directement auprès de l'OCDE et de la Banque mondiale. Ces données ont ensuite été traitées et analysées sur la base des équivalences de classes et des autres paramètres qui avaient été définis et convenus pour les études précédentes. Les comparaisons ont montré que les niveaux de rémunération offerts par l'OCDE et la Banque mondiale étaient supérieurs de 28,2 % et de 36,6 % à ceux du régime commun.

Délibérations de la Commission

65. Le Réseau ressources humaines a pris note des conclusions de l'analyse et reconnu que l'OCDE et la Banque mondiale opéraient et recrutaient sur des marchés du travail similaires à ceux des Nations Unies. Il a été indiqué que, si les éléments pécuniaires de la rémunération ne constituaient qu'une partie de l'ensemble des prestations, ils étaient néanmoins les plus visibles et les plus importants. Il était donc essentiel de surveiller l'attrait global des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun et d'examiner de près les moyens de maintenir et d'améliorer la proposition de valeur globale.

66. Les représentants des fédérations du personnel ont également noté que les niveaux de rémunération pécuniaire de l'OCDE et de la Banque mondiale étaient sensiblement plus élevés que ceux du régime commun. La FICSA a estimé qu'il était important de rester au fait des niveaux de rémunération offerts par des organisations

internationales similaires afin de surveiller de près l'attrait global du régime commun. Elle a rappelé que, à des fins de comparaison, l'OCDE et la Banque mondiale avaient été invitées à la première réunion du groupe de travail sur les règles de fonctionnement pour fournir des informations sur leurs régimes de rémunération. Le CCASIP a estimé qu'au vu de ces conclusions ainsi que des risques qui avaient été recensés à l'occasion de l'enquête mondiale menée en 2019 auprès du personnel sur les conditions d'emploi, notamment sur les questions de rémunération et de motivation, il fallait prendre des mesures pour que le régime commun reste attractif du point de vue du recrutement. Il a également encouragé les collègues dont les contrats venaient à expiration ou étaient remplacés par des contrats précaires ou dont les postes étaient visés par une réduction des effectifs à examiner de près les vacances de poste à l'OCDE et à la Banque mondiale. Partageant l'avis des autres fédérations, UNISERV a déclaré que les écarts de rémunération constatés devraient être comblés pour maintenir l'attrait du régime commun.

67. La Commission a pris note des données de référence. Tout en convenant que l'analyse des données avait été effectuée conformément aux modalités établies, certains membres ont mis en doute la pertinence des comparaisons avec l'OCDE et la Banque mondiale, ces deux organisations ne leur semblant pas comparables au régime commun. Selon eux, l'OCDE n'était qu'une organisation régionale, et non mondiale comme les organisations appliquant le régime commun, et la Banque mondiale était une institution essentiellement financière dont le mandat n'était pas aussi large que celui de ces organisations. À cet égard, il a toutefois été souligné que les profils des fonctionnaires de toutes ces organisations présentaient des similitudes en termes de compétences et d'expérience. Ainsi, l'OCDE employait des ressortissants de plus de 30 pays membres dans des domaines aussi variés que l'économie, l'éducation, l'emploi, le travail, les affaires sociales, l'environnement, les finances, la technologie, les statistiques, les politiques fiscales, le commerce, l'agriculture et l'énergie. Quant à la Banque, malgré son orientation bancaire et financière, seule une partie de ses emplois (environ 20 %) nécessitait une expertise en finance. D'autres groupes professionnels étaient comparables à ceux des organisations appliquant le régime commun, notamment dans les domaines de la comptabilité, de l'administration et du budget, de l'économie, des relations publiques et de l'information ainsi que de spécialités techniques très variées. C'est pour ces raisons que la Commission avait décidé de prendre en compte ces deux organisations lorsque la collecte de données de référence auprès d'organisations internationales avait été initialement évoquée en 1994. De plus, l'OCDE et la Banque mondiale, bien que nettement différentes des organisations appliquant le régime commun, pouvaient aussi fournir un contexte utile concernant le marché de l'emploi dans lequel les organisations appliquant le régime commun étaient en concurrence pour le recrutement. Bien que les données de référence n'aient pas d'incidence sur les résultats de l'étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire, qui portait exclusivement sur les fonctions publiques nationales, il n'était généralement pas rare que la Commission passe en revue des informations de nature complémentaire ou périphérique à titre de référence pour l'examen d'autres questions similaires. Ainsi, des renseignements sur les conditions générales d'emploi dans un lieu d'affectation donné, qui portaient sur la situation générale du marché du travail et les pratiques en vigueur mais ne s'appliquaient pas nécessairement à tous les employeurs interrogés et n'avaient pas d'incidence sur les résultats de l'enquête, étaient fournis à titre de référence dans les rapports relatifs à l'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux.

68. S'il a été pris acte des écarts de rémunération mis en avant par les données de référence, la question a toutefois été posée de savoir si les organisations appliquant le régime commun rencontraient des problèmes de recrutement et de rétention du

personnel qui étaient dus à ces écarts. En réponse, le secrétariat a fait observer que des mouvements de personnel entre ces deux organisations et les organisations appliquant le régime commun avaient été signalés dans les deux sens. Il a mené périodiquement des études et des enquêtes sur les difficultés de recrutement et de rétention à l'échelle mondiale, et les plus récentes n'ont pas fait apparaître de difficultés graves ou généralisées, bien que des problèmes existent pour certains emplois et professions.

69. Des avis divergents ont été exprimés concernant les avantages des comparaisons menées auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies, étant donné que les résultats de ces comparaisons n'avaient pas d'incidence directe sur les décisions de la Commission relatives à l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. Plusieurs participants ont toutefois reconnu que la collecte de renseignements sur les conditions d'emploi auprès de l'OCDE et de la Banque mondiale s'était révélée utile en ce qu'elle avait permis de mieux appréhender la question globale de la compétitivité du régime commun. Il a été rappelé qu'en 2004, lorsque la Commission avait examiné l'application du principe Noblemaire, elle avait confirmé à l'Assemblée générale qu'elle estimait que la pratique en vigueur, qui consistait à prendre pour référence la fonction publique nationale la mieux rémunérée tout en procédant à des comparaisons auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies, était toujours valable (A/59/30 (Vol. I), par. 273). L'Assemblée a pris note de cette décision à la section II.A de sa résolution 59/268.

70. La Commission a rappelé que les données de référence sur les organisations internationales étaient généralement communiquées à l'Assemblée générale en complément de l'étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire. Toutefois, dans le cas présent, deux ans s'étaient écoulés entre l'étude elle-même et la comparaison avec les organisations n'appliquant pas le régime commun, pour la raison exposée plus haut. Dans ce contexte, la Commission a jugé important d'appeler l'attention de l'Assemblée sur cette circonstance afin d'éviter toute confusion ou tout malentendu.

71. Les membres sont convenus que les données de référence actuelles, aussi utiles soient-elles, devraient être considérées comme indicatives en l'absence d'une véritable comparaison des rémunérations totales. De plus, certains membres ont souligné que, lors de l'évaluation de ces données, il conviendrait de tenir compte de facteurs et d'éléments qualitatifs supplémentaires, notamment des questions de mérite et d'ancienneté, de la durée des carrières et de la sécurité de l'emploi. Ces facteurs n'entraient pas dans le cadre de la présente étude.

Décisions de la Commission

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

a) Selon les données de référence recueillies auprès de la Banque mondiale et de l'OCDE, les niveaux de rémunération offerts par ces deux organisations étaient, respectivement, supérieurs de 36,6 % et de 28,2 % à ceux du régime commun des Nations Unies ;

b) Les données de référence devraient être considérées comme un complément de l'étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire, qui vise à déterminer la fonction publique nationale la mieux rémunérée.

D. Système des ajustements : rapport du groupe de travail sur les règles de fonctionnement et ordre du jour provisoire révisé de la quarante-deuxième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement

73. Conformément à l'article 11 de son statut, la Commission a continué d'examiner le fonctionnement du système des ajustements. Dans ce contexte, elle était saisie du rapport du groupe de travail sur les règles de fonctionnement consacré aux travaux de sa deuxième réunion. Le groupe de travail y a formulé des recommandations sur un certain nombre de modifications qu'il était proposé d'apporter aux règles de fonctionnement encadrant le classement des lieux d'affectation aux fins des ajustements et donc le montant de la rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. La Commission a également examiné l'ordre du jour révisé de la quarante-deuxième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement.

74. Le groupe de travail était composé de membres de la Commission et de représentants des administrations et des fédérations du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Il avait pour objectif de proposer des modifications à apporter aux règles de fonctionnement, qui permettraient d'atteindre un équilibre optimal entre les objectifs souhaitables et concurrents en matière de rémunération, notamment la précision (importante au regard du respect du principe fondamental de la parité de pouvoir d'achat), la transparence, la simplicité, la stabilité de la rémunération nette et la prévisibilité des ajustements périodiques. Il a examiné le système actuel des règles de fonctionnement, en application de la résolution [72/255](#), dans laquelle l'Assemblée générale avait demandé à la Commission :

a) de continuer d'améliorer le système des ajustements afin de réduire au minimum l'écart entre l'indice de classement et l'indice d'ajustement et, à cet effet, d'étudier la possibilité de réévaluer plus souvent les coefficients d'ajustement des lieux d'affectation ;

b) de revoir la mesure de réduction des écarts du système des ajustements lors du prochain cycle d'enquêtes sur le coût de la vie.

75. Pour donner suite à la demande de l'Assemblée générale, le groupe de travail s'est intéressé principalement aux règles de fonctionnement considérées comme les plus importantes, à savoir celles relatives à l'application des résultats des enquêtes, en particulier la mesure de réduction des écarts, y compris le calcul de l'indemnité transitoire connexe, qui s'applique aux deux catégories de lieux d'affectation, et celles relatives à l'actualisation des résultats des enquêtes tenant compte des facteurs inflationnistes et des fluctuations des taux de change, c'est-à-dire les révisions du classement aux fins des ajustements, qui ont été examinées séparément pour les lieux d'affectation des groupes I et II. Les règles visées étaient considérées comme les plus susceptibles de réduire au minimum l'écart entre l'indice de classement et l'indice d'ajustement, tout en garantissant la réalisation d'autres objectifs souhaitables en matière de rémunération.

76. Les recommandations présentées par le groupe de travail à la Commission amélioreraient notablement le système actuel des règles de fonctionnement. Par exemple, les modifications qu'il était proposé d'apporter n'empêcheraient pas le passage à une rémunération moins élevée pour les fonctionnaires, lorsque l'évolution du coût de la vie dans un lieu d'affectation le justifiait, mais faciliteraient une transition moins brutale. En d'autres termes, les modifications prévoyaient des mesures de protection qui garantiraient une plus grande stabilité de la rémunération

nette et une plus grande prévisibilité des ajustements périodiques. Ces mesures pouvaient conduire à un creusement de l'écart à court terme, mais les recommandations prévoyaient également des mécanismes d'enquête anticipée sur le coût de la vie qui aideraient à réduire au minimum cet écart et empêcheraient à coup sûr que l'écart ne s'accroisse de manière notable à long terme.

77. En ce qui concerne la mesure de réduction de l'écart, le groupe de travail a estimé que la formule actuelle était celle qui répondait le mieux à la demande de l'Assemblée générale consistant à maîtriser l'écart entre l'indice d'ajustement et l'indice de classement, car elle se fondait sur le fait que le taux d'augmentation appliqué aux résultats était plus faible et que le passage à une rémunération moins élevée serait plus progressif, par rapport à la formule précédente, qui reposait sur une augmentation plus forte et un passage plus rapide à une rémunération moins élevée. Par rapport à la formule précédente, elle protégeait également mieux les traitements des fonctionnaires déjà en poste, même après la suppression progressive de l'indemnité transitoire. Le groupe de travail a donc décidé de ne pas recommander de modification de la formule actuelle de réduction de l'écart. Il a toutefois recommandé de modifier la méthode de révision périodique de l'indemnité transitoire, qui consistait à minorer l'indice de classement des fonctionnaires en poste et à calculer l'indemnité transitoire correspondante en conséquence. Avec la nouvelle méthode, dite méthode de l'indemnité transitoire constante, le facteur de diminution serait plutôt appliqué à la rémunération effectivement perçue par les fonctionnaires en poste et l'indemnité transitoire nécessaire pour assurer la stabilité de la rémunération au cours des périodes de révision serait calculée en conséquence. L'indemnité transitoire cesserait d'être versée lorsque, au moment de la révision, la rémunération effectivement perçue par les fonctionnaires en poste serait alignée sur celle de tous les fonctionnaires du lieu d'affectation. Cette méthode garantissait une plus grande prévisibilité et une plus grande stabilité de la rémunération effectivement perçue par les fonctionnaires déjà en poste.

78. Le groupe de travail a également décidé de recommander à la Commission de modifier la règle des révisions quadrimestrielles pour les lieux d'affectation du groupe II, en ajoutant un mécanisme de plafonnement et de report à la règle actuelle. De la sorte, si une révision quadrimestrielle entraînait une diminution du coefficient d'ajustement, celle-ci serait limitée à -3 points, mais si la révision suivante conduisait à une autre diminution, elle serait pleinement appliquée, sauf si elle était égale ou supérieure à -10 points, auquel cas la règle des 10 points serait appliquée.

79. Le groupe de travail a en outre recommandé de modifier la règle des 10 points pour les lieux d'affectation du groupe II, ce qui représenterait un changement majeur dans la raison d'être et le fonctionnement de cette règle. Sous sa forme actuelle, la règle des 10 points prévoyait que, si une révision quadrimestrielle entraînait une diminution du coefficient d'ajustement de 10 points ou plus en raison d'une forte et soudaine dévaluation de la monnaie locale, le coefficient d'ajustement serait gelé, il serait procédé de manière anticipée à une nouvelle enquête intervilles et les résultats seraient appliqués dans les quatre mois. Avec la modification qu'il est proposé d'apporter, une dépréciation progressive mais constante de la monnaie locale qui entraînerait une diminution cumulée de 10 points ou plus au cours d'une année, c'est-à-dire à la suite de trois révisions quadrimestrielles consécutives, conduirait à un gel du coefficient d'ajustement et à la réalisation d'une nouvelle enquête. Les simulations faites par le secrétariat ont montré que la modification s'appliquerait à un nombre très limité de cas, ce qui remettait en cause son utilité et son efficacité, notamment si l'on considérait le fait que le système des règles de fonctionnement devait demeurer aussi simple que possible.

80. Enfin, le groupe de travail a recommandé à la Commission une révision de la règle des 12 mois pour les lieux d'affectation du groupe I, qui permettrait de réduire le niveau de rémunération, si cela était justifié, en déclenchant de manière anticipée une enquête sur le coût de la vie si l'écart dépassait les deux seuils suivants : le premier était propre au lieu d'affectation et défini par un creusement de 3 % de l'écart existant au début du cycle, et le second était fixé à 5 %, qu'un écart ait été constaté ou non en début de cycle. Si l'écart dépassait l'un de ces deux seuils au cours de deux examens consécutifs du coefficient d'ajustement, une enquête sur les prix serait menée dans les six mois, et les résultats de cette enquête seraient pris en considération dans l'indice d'ajustement, sauf si elle avait lieu moins de 18 mois avant le début de la première enquête du cycle suivant.

Délibérations de la Commission

81. Avant d'examiner le rapport du groupe de travail, la Commission a reçu de son secrétariat des informations générales sur le rôle joué par les règles de fonctionnement dans le système des ajustements. Grâce à des choix judicieux touchant la politique de rémunération, les règles servaient à transformer l'indice d'ajustement, qui garantissait le respect du principe fondamental de la parité de pouvoir d'achat, en un coefficient d'ajustement, qui déterminait le montant de la rémunération nette. Le groupe de travail avait pour mandat de trouver un équilibre et un compromis raisonnable entre les objectifs souhaitables en matière de rémunération, qui s'opposaient souvent les uns aux autres. Les règles de fonctionnement, qui garantissaient une plus grande stabilité et prévisibilité de la rémunération, pouvaient, dans certains cas, provoquer un écart entre l'indice de classement et l'indice d'ajustement. Si on laissait un tel écart se creuser au fil du temps dans tel ou tel lieu d'affectation, cela pourrait entraîner une baisse plus brutale, et donc plus douloureuse, de la rémunération à la suite de l'application des résultats des enquêtes sur le coût de la vie, comme cela s'était produit à l'issue de l'enquête menée à Genève en 2016. C'est pourquoi, dans sa résolution 72/255, l'Assemblée générale avait demandé à la Commission de continuer d'améliorer le système des ajustements afin de réduire au minimum tout écart de ce type, car cela faciliterait le respect du principe fondamental de la parité de pouvoir d'achat, qui permettait d'ajuster la rémunération nette à la hausse comme à la baisse, en fonction de l'évolution du coût de la vie dans les lieux d'affectation par rapport à la ville de base du régime commun, New York.

82. Un membre de la Commission a souligné que le respect du principe de la parité de pouvoir d'achat était un aspect essentiel de l'ensemble du système. Sans lui, le principe Noblemaire ne serait pas appliqué comme il se devait dans tous les lieux d'affectation, ce qui contreviendrait à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies. La modification des règles de fonctionnement donnait corps à l'engagement qui avait été pris de garantir la stabilité et la prévisibilité, au lieu d'appliquer automatiquement les résultats des enquêtes faisant ressortir le coût de la vie dans tel ou tel lieu d'affectation par rapport à celui de New York. L'intervenant a souligné que les règles de fonctionnement devaient donc être modifiées avec soin : différentes solutions devaient être examinées et comparées et toutes les parties prenantes devaient parvenir à un consensus. Un autre membre de la Commission a fait observer que l'accent quasi exclusif qui était mis dans le système actuel sur la stabilité et la protection des traitements se soldait par des baisses importantes de la rémunération lorsqu'il était procédé à des enquêtes sur le coût de la vie. Lorsque l'Assemblée générale a demandé à la Commission d'améliorer les règles de fonctionnement du système des ajustements pour réduire au minimum les écarts, elle entendait éviter que le montant des traitements ne diminue aussi soudainement. L'intervenant a suggéré que, au moment de l'examen des recommandations du groupe de travail, la Commission garde à l'esprit la nécessité de trouver un équilibre entre les priorités

concurrentes en matière de rémunération, y compris la demande de l'Assemblée, afin de pouvoir répondre de manière adéquate aux questions de l'Assemblée concernant la mesure dans laquelle les nouvelles règles de fonctionnement tenaient compte de ses attentes.

83. Plusieurs membres de la Commission ont estimé que, lorsque l'on cherchait un équilibre entre les objectifs souhaitables en matière de rémunération, qui s'opposaient souvent les uns aux autres, et compte tenu de l'environnement opérationnel plutôt instable du système des ajustements, il convenait d'accorder un rang de priorité élevé à la stabilité de l'évolution des traitements et à la prévisibilité des ajustements, ajoutant que l'objectif primordial du système des règles de fonctionnement était de garantir l'équité au moyen de niveaux de rémunération plus proches de ceux qui étaient nécessaires pour donner corps au principe de la parité de pouvoir d'achat, à appliquer dans tous les lieux d'affectation, même si pour atteindre cet objectif il fallait procéder à des enquêtes supplémentaires. Les modifications du montant de la rémunération devaient être fondées sur des données exactes, les approximations devaient être évitées et les changements apportés au traitement devaient être bien expliqués aux fonctionnaires.

84. Un membre de la Commission a déclaré que, lors de l'examen des différentes propositions de modification des règles de fonctionnement, il faudrait en priorité trouver une solution qui empêcherait un creusement notable des écarts : on éviterait ainsi une situation semblable à celle qui s'était produite à Genève, à savoir un creusement marqué de l'écart entre l'indice de classement et l'indice d'ajustement entre les cycles d'enquête de 2010 et de 2016, et, en tout état de cause, on répondrait aux attentes de l'Assemblée générale. D'autres membres de la Commission ont souligné que le système des ajustements devait être équitable pour toutes les parties prenantes, notamment le personnel et les organisations, et que la prévisibilité des ajustements des traitements était tout aussi importante pour le personnel que pour les organisations. Plus précisément, les objectifs souhaitables en matière de stabilité et de prévisibilité de la rémunération devaient s'appliquer non seulement aux ajustements à la baisse des traitements, mais aussi aux ajustements à la hausse, car les organisations devaient avoir un plus grand contrôle sur leur budget et sur leurs frais.

85. Les représentants du Réseau ressources humaines se sont félicités des débats constructifs que le groupe de travail avaient menés et ont estimé que les recommandations qui avaient été formulées étaient appropriées. Ils ont souligné que sous sa forme actuelle le système des ajustements avait récemment créé des tensions entre le personnel et la direction et qu'il importait donc de modifier les règles de fonctionnement de manière transparente et acceptable pour toutes les parties prenantes. De plus, la collaboration contribuerait à assurer la participation du personnel à la prochaine série d'enquêtes et à éviter que les fonctionnaires ne saisissent de nouveau les tribunaux du fait d'une plus grande concordance entre l'indice de classement et l'indice d'ajustement, situation qui, dans le cas de Genève, avait entraîné une diminution du coefficient d'ajustement. En ce qui concernait la prochaine série d'enquêtes, les représentants ont noté que la pandémie de COVID-19 avait bouleversé l'économie des pays hôtes et qu'il fallait faire des choix prudents sur les plans statistique et stratégique si l'on voulait éviter que les enquêtes ne fassent apparaître des résultats inattendus. Ils ont estimé que le Comité consultatif pour les questions d'ajustement devrait examiner la question d'un point de vue technique à sa session suivante. Ils ont demandé au secrétariat de revoir sa stratégie de perfectionnement de la méthode au vu de la situation actuelle et de présenter un plan clair en ce qui concernait la participation des parties prenantes à l'avenir, y compris des solutions de remplacement dans l'hypothèse où les membres du Comité ne pourraient pas se réunir en personne.

86. Les représentants de la FICSA se sont engagés à entretenir un dialogue constructif et porteur avec toutes les parties prenantes participant à l'examen du système des ajustements. Ils ont déclaré qu'il était temps que toutes les parties prenantes s'attachent ensemble à lutter contre les effets de la pandémie et veillent à ce que les méthodes sous-tendant le système de rémunération des organisations appliquant le régime commun soient adaptées à l'objectif visé, étant entendu que la transparence, la simplicité, la stabilité et la prévisibilité du système des ajustements devaient continuer de guider l'examen des règles de fonctionnement. Compte tenu de la situation particulière qui régnait depuis le début de la pandémie, ils ont suggéré que toutes les parties prenantes réfléchissent aux enseignements tirés de cette expérience et veillent à ce que toutes les préoccupations exprimées par le personnel et les organisations soient prises en compte. Les représentants du CCASIP ont déclaré qu'il importait que les experts techniques du groupe de travail valident et vérifient les résultats des analyses effectuées par le secrétariat de la Commission afin de déterminer si les principes fondamentaux et le consensus dont le groupe de travail avait fait état dans son rapport étaient toujours valables. Les représentants d'UNISERV ont déclaré que le groupe de travail s'était concentré sur certaines modifications du système actuel des règles de fonctionnement en vue d'évaluer leur efficacité au regard des objectifs de rémunération établis par la Commission et de donner suite à la résolution 72/255 de l'Assemblée générale. Ils se sont inquiétés des baisses cumulées des coefficients d'ajustement résultant de trois, voire seulement de deux, révisions quadrimestrielles consécutives dont les résultats étaient négatifs, situation qui se produisait lorsque les résultats de ces révisions étaient non négligeables si on les considérait dans leur ensemble, alors que s'ils étaient pris individuellement, ils ne suffisaient pas à déclencher l'application de la règle des 10 points. À cet égard, ils ont estimé que la modification de la règle des 10 points devait être examinée plus avant, notamment la possibilité qu'il soit procédé à une enquête à l'issue de deux ou trois révisions quadrimestrielles consécutives qui entraînaient des baisses de 10 points d'ajustement ou plus.

87. Un représentant des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies a fait observer qu'il était peu probable que des enquêtes sur les prix soient déclenchées de manière anticipée dans les lieux d'affectation du groupe I, car, l'écart se creusant et se réduisant au fil du temps, il était soit faible soit variable dans la plupart des cas. Il était rare qu'un écart important persiste, car cela serait dû principalement à la baisse du coût de la vie dans un lieu d'affectation, ce qui était inhabituel. La modification recommandée consistant à déclencher une enquête uniquement après deux dépassements consécutifs notables des seuils était donc appropriée, car, dans la plupart des cas, l'évolution naturelle de l'inflation dans tel ou tel lieu d'affectation entraînerait une réduction de l'écart et les dépassements des seuils étaient limités et temporaires. Le représentant a réaffirmé le consensus qui avait été dégagé par le groupe de travail sur la question de savoir s'il était fondé ou non d'utiliser les enquêtes sur les prix pour maîtriser l'écart, étant donné que l'indice d'ajustement actualisé n'était qu'une approximation, qui devenait de moins en moins fiable à mesure que l'on s'éloignait de la date de la dernière enquête sur le coût de la vie. Le représentant du Secrétariat de l'ONU a précisé que la proposition consistant à modifier la règle des révisions quadrimestrielles visait à éliminer les rares cas dans lesquels des révisions quadrimestrielles entraînaient des diminutions importantes et successives de l'indemnité de poste tenant exclusivement aux fluctuations des taux de change, ces diminutions ne déclenchant pas l'application de la règle des 10 points, n'étant pas confirmées par une enquête intervielles ou ne revenant pas aux niveaux antérieurs, plus élevés, à l'issue d'une enquête de ce type. Ces cas étaient effectivement rares, mais il était tout de même utile de les traiter.

88. Pour répondre aux préoccupations exprimées par certaines parties prenantes, le Président a chargé une équipe technique d'examiner certaines des propositions du groupe de travail, en particulier celles concernant la règle des 12 mois, la règle des révisions quadrimestrielles et la règle des 10 points, et d'adresser des recommandations à la Commission durant la session en cours. Après avoir examiné les résultats des analyses et des simulations du secrétariat de la CFPI concernant les propositions issues des débats tenus par le groupe de travail à sa deuxième réunion, l'équipe a conclu que les propositions devaient être affinées et recommandé des modifications qui pourraient améliorer l'efficacité des règles, compte tenu des objectifs du groupe de travail. À l'issue d'intenses délibérations, elle a adressé les recommandations ci-après à la Commission :

a) en ce qui concerne la règle des 12 mois, le point de référence utilisé pour suivre l'évolution de l'écart a été modifié : on a opté pour l'écart le plus faible atteint depuis le début du cycle d'enquêtes, en lieu et place de l'écart existant au début du cycle ;

b) la modification qu'il est proposé d'apporter à la règle des 10 points, qui consistait à appliquer cette règle après deux ou trois révisions quadrimestrielles successives qui entraînaient une diminution cumulée du coefficient d'ajustement de 10 points ou plus, a été jugée incompatible avec la modification de la règle des révisions quadrimestrielles précédemment recommandée par le groupe de travail. L'équipe a recommandé deux solutions pour régler ce problème. La première consistait à modifier la règle des 10 points de manière à la rendre compatible avec la formulation initiale de la règle des révisions quadrimestrielles. La seconde consistait à modifier la règle des révisions quadrimestrielles de manière à faire passer le seuil de déclenchement de la règle des 10 points lors de la deuxième révision de -10 points à -7 points d'ajustement (après une diminution plafonnée à -3 points lors de la première révision). Il était entendu que si l'on modifiait la règle des révisions quadrimestrielles de la sorte, cela permettrait quand même de traiter les cas dans lesquels trois révisions quadrimestrielles successives entraînaient une diminution cumulée du coefficient d'ajustement de 10 points ou plus.

89. Les modifications ayant été proposées en cours de session, le secrétariat a été prié de procéder à de nouvelles analyses et simulations et d'en soumettre les résultats aux parties prenantes pour examen, avant de présenter des recommandations finales à la Commission.

90. En réponse à diverses questions soulevées par les membres de la Commission, le secrétariat a confirmé que les modifications qu'il était proposé d'apporter aux règles de fonctionnement n'empêcheraient pas que les résultats effectifs des futures enquêtes soient appliqués. Il a été précisé que la modification qu'il était proposé d'apporter à la règle des 12 mois pourrait servir à réduire le coefficient d'ajustement, au moment de l'application des résultats d'une enquête, et ainsi atténuer le creusement de l'écart entre l'indice d'ajustement et l'indice de classement. De plus, il était plus probable qu'une nouvelle enquête sur les prix soit déclenchée si l'on choisissait l'écart le plus bas atteint au cours d'un nouveau cycle depuis l'application des résultats d'une enquête, conformément à la modification susmentionnée, que si l'on optait pour l'écart existant au début du cycle d'enquêtes, comme proposé initialement.

91. Plusieurs membres de la Commission ont exprimé leurs vues sur les modifications qu'il était proposé d'apporter aux règles de fonctionnement. Ils sont convenus que la modification de la règle des 12 mois contribuerait à atténuer le creusement des écarts, comme celui qui avait été enregistré à Genève au moment de la série d'enquêtes de 2010. Ils sont également convenus que les propositions concernant la règle des révisions quadrimestrielles et la règle des 10 points visaient à assurer une évolution plus stable des traitements, même si cela entraînait un

creusement temporaire des écarts, problème qui était ensuite réglé lorsque les enquêtes avaient lieu. Ils ont suggéré que le secrétariat procède à d'autres tests et simulations pour déterminer si les règles modifiées pouvaient être appliquées et cerner les conséquences qu'elles auraient, mais ont réaffirmé que, quels que soient les aménagements qui seraient apportés ou modélisés, rien n'empêcherait les résultats des futures enquêtes d'entraîner une réduction de la rémunération si cela était justifié, ajoutant que, pour toute nouvelle enquête, par exemple celles de la série de 2021, la comparaison se ferait avec le coût de la vie à New York, ville de base du système des ajustements, qui avait fait l'objet d'une nouvelle enquête. Le Président a indiqué que les décisions de la Commission pourraient être réexaminées si les tests et les simulations proposés produisaient des résultats inattendus ou non désirés. En conclusion, la Commission a prié le secrétariat de continuer de préparer activement la prochaine série d'enquêtes, qui devrait être lancée en 2021, en collaboration avec les représentants des organisations et des fédérations du personnel.

Décisions de la Commission

92. La Commission a décidé :

- a) d'approuver les recommandations du groupe de travail concernant les règles de fonctionnement, à savoir :
 - i) la formulation actuelle de la mesure de réduction de l'écart est conservée ;
 - ii) les modalités de calcul de l'indemnité transitoire sont modifiées selon la méthode de l'indemnité transitoire constante, telle que décrite au paragraphe 77 du présent rapport ;
- b) d'approuver, en principe, les modifications qu'il est proposé d'apporter aux règles de fonctionnement ci-après, en attendant que le secrétariat procède à d'autres tests et simulations :

Lieux d'affectation du groupe I

règle des 12 mois : ajout de 3 % si l'écart est égal à zéro ou utilisation de l'écart le plus bas enregistré depuis l'application des résultats de la dernière enquête sur le coût de la vie, en vue de définir le seuil propre à tel ou tel lieu d'affectation qui servira à évaluer l'écart entre l'indice d'ajustement et l'indice de classement. Si l'écart atteint le seuil propre au lieu d'affectation ou est égal ou supérieur à 5 % deux fois de suite, il conviendra de procéder à une enquête sur les prix dans les six mois. Il ne sera pas procédé à une enquête si elle doit intervenir 18 mois ou moins avant la première enquête prévue dans le lieu d'affectation au cours du cycle suivant ;

Lieux d'affectation du groupe II

- i) règle des révisions quadrimestrielles : plafonnement à -3 points de la diminution du coefficient d'ajustement résultant de la première révision quadrimestrielle et application intégrale de la diminution lors de la révision suivante, à moins qu'elle ne soit égale ou supérieure à 7 points, auquel cas la règle des 10 points sera appliquée ;
- ii) règle des 10 points : plafonnement de la diminution du coefficient d'ajustement enregistrée au cours d'une année à moins de -10 points. Si le coefficient d'ajustement diminue de 10 points ou plus au cours d'une année, c'est-à-dire à la suite de deux ou trois révisions consécutives à la baisse, il faudra le geler et mener une enquête intervalles de manière anticipée dans les quatre mois ; ces dispositions primeront sur celles de la règle des révisions

quadrimestrielles. Sauf pour des raisons de force majeure, s'il n'est pas procédé à une enquête intervilles dans les quatre mois, le coefficient d'ajustement sera réduit de 10 points à l'occasion de chacune des révisions quadrimestrielles qui interviendront par la suite, sauf si cela le ramène à un niveau inférieur à celui de l'indice d'ajustement moins 100 ; en pareil cas, le coefficient d'ajustement sera égal à l'indice d'ajustement moins 100 ;

c) d'approuver l'ordre du jour provisoire révisé de la quarante-deuxième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement (voir annexe VI) et de prier le secrétariat de continuer de préparer activement la prochaine série d'enquêtes, qui devrait être lancée en 2021, en collaboration avec les représentants des organisations et des fédérations du personnel.

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

93. Selon la méthode actuelle, l'indemnité pour enfants à charge fait l'objet d'un examen biennal et prend la forme d'un montant forfaitaire exprimé en dollars des États-Unis, établi après prise en considération des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales prévues par la législation des pays accueillant les huit grandes villes sièges, et calculé sur la base de la rémunération de référence, à savoir le traitement d'un fonctionnaire de classe P-4/VI (y compris l'indemnité pour conjoint à charge). On convertit les montants correspondants en dollars des États-Unis en retenant la moyenne des taux de change des 12 mois précédant l'examen pour dégager selon une méthode arithmétique un montant à pondérer par le nombre de fonctionnaires en poste dans ces lieux d'affectation. Sur cette base, le montant proposé pour l'indemnité annuelle pour enfants à charge s'établit à 4 374 dollars. L'indemnité pour personne indirectement à charge, qui est égale à 35 % du montant de l'indemnité pour enfants à charge, s'élève à 1 531 dollars. 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.

94. En 2018, lors de l'examen du montant des indemnités pour charges de famille, la Commission a décidé que certains éléments de la méthode de calcul des indemnités devraient être réexaminés, notamment la méthode de pondération employée pour calculer le montant moyen global de l'indemnité pour enfants à charge (voir [A/73/30](#), par. 97), ainsi que la prise en compte de l'évolution des prestations pour enfants à charge (*ibid.*, par. 101). Dans ce contexte, outre les propositions concernant le montant des indemnités pour charges de famille, les propositions ci-après, qui portent sur la méthode, ont été adressées à la Commission :

a) adoption d'une autre méthode de calcul de l'indemnité pour enfants à charge, fondée sur la moyenne géométrique pondérée ;

b) prise en compte de l'évolution générale.

95. Avec la méthode actuelle, les incidences financières découlant de l'ajustement qu'il était proposé d'apporter aux indemnités étaient estimées à 55,8 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun. Avec une méthode fondée sur la moyenne géométrique, elles étaient estimées à 6,7 millions de dollars par an.

Délibérations de la Commission

96. Le Réseau ressources humaines a pris note du document et déclaré que les deux solutions, la méthode actuelle et la méthode fondée sur la moyenne géométrique, présentaient un intérêt et devaient être examinées de manière plus approfondie.

97. Le représentant du CCASIP a souligné qu'il fallait actualiser les montants des indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge, étant donné que les montants fixés en 2011 ne conféraient plus du tout le même pouvoir d'achat. Pour le CCASIP, la conversion des indemnités pour charges de famille en monnaie locale devait être revue plus fréquemment que tous les deux ans afin qu'il puisse être tenu compte des fluctuations des taux de change. De plus, toute modification de la législation locale concernant par exemple les dégrèvements fiscaux et les prestations sociales devait être prise en compte au moment où elle entrait en vigueur. De l'avis du CCASIP, la méthode actuelle, qui était fondée sur la moyenne arithmétique, pondérée par le nombre de fonctionnaires en poste dans chaque lieu d'affectation, restait valable et devait être maintenue ; tout écart par rapport à cette méthode aurait des conséquences négatives disproportionnées pour les bénéficiaires.

98. La représentante de la FICSA a noté avec inquiétude qu'il n'avait été procédé à aucun ajustement depuis 2011, bien qu'il ait été proposé de relever le montant de ces indemnités en 2012 et 2018, et souligné que cette question ne pouvait plus être écartée. Elle a souhaité le maintien de la méthode actuelle.

99. Le représentant d'UNISERV a déclaré que le fait d'offrir une indemnité pour enfants à charge attrayante était l'un des éléments qui faisaient des organisations un employeur de choix et était convaincu que le montant de cette indemnité aurait déjà dû être actualisé depuis longtemps. Il a rappelé que ce montant n'avait pas changé depuis plusieurs années, ce qui expliquait la forte augmentation qui était proposée après application de la méthode actuelle. UNISERV plaidait en faveur du maintien de la méthode actuelle et estimait qu'il fallait se garder de changer de méthode dans le seul but de faire baisser le montant et d'obtenir ainsi l'adhésion de l'Assemblée générale.

100. Le représentant de l'ONU a demandé s'il existait des exemples d'autres cas dans lesquels la moyenne géométrique avait été utilisée pour calculer la moyenne des données des villes sièges ou d'autres échantillons représentatifs des lieux d'affectation aux fins du calcul des ajustements à apporter à d'autres indemnités. Le secrétariat de la Commission a précisé que la moyenne géométrique servait au calcul de l'élément dépenses locales (hors logement) de l'indice d'ajustement. Il a été expliqué qu'aucune des deux méthodes d'agrégation n'était meilleure que l'autre, mais que le choix de l'une ou de l'autre était fonction du contexte. Il a également été expliqué que la moyenne géométrique était moins sensible aux valeurs atypiques et pouvait être utile si les ensembles de données dont on disposait étaient peu étoffés.

101. La Commission a rappelé qu'elle avait décidé de revoir la méthode d'établissement de l'indemnité pour enfants à charge avant de procéder à l'examen du montant de cette indemnité. Un membre de la Commission s'est interrogé sur la finalité de l'indemnité et sur la méthode utilisée pour la calculer, qui reposait sur un système d'imposition auquel les administrateurs n'étaient pas soumis. Plusieurs membres ont jugé qu'il y avait un intérêt à utiliser une moyenne géométrique, compte tenu du fait qu'une moyenne de ce type tenait compte de valeurs qui pourraient être considérées comme atypiques dans un petit échantillon. Ils ont également souligné qu'il s'agissait d'une technique de pondération qui pourrait avoir d'autres applications. Toutefois, il n'était pas possible d'utiliser des valeurs égales à zéro, ce qui pourrait être gênant si les prestations pour enfants à charge venaient à disparaître dans l'un des lieux d'affectation servant de référence – une possibilité qui ne pouvait

être écartée. Parallèlement, la plupart des membres ont estimé que la méthode actuelle était appliquée depuis de nombreuses années et avait bien fonctionné, malgré quelques difficultés : elle constituait, avec l'examen de l'évolution des prestations pour enfants à charge à divers endroits, une base raisonnable sur laquelle la Commission pouvait fonder ses délibérations.

102. La Commission a constaté que le montant de l'indemnité pour enfants à charge n'avait pas été actualisé depuis près de 10 ans et jugé qu'il fallait prendre des mesures pour tenir compte de l'évolution à la hausse. Il a été souligné que l'augmentation proposée était considérable : elle représentait en effet une hausse de 49 % par rapport au montant fixé en 2011. Cette situation tenait au fait qu'une série d'ajustements avait été proposée au fil du temps, sans qu'il y ait été donné suite.

103. La Commission a également estimé que, compte tenu des répercussions économiques de la pandémie, ce n'était pas le moment de proposer une forte augmentation. Elle devrait donc faire preuve de discernement lorsqu'elle formulerait sa recommandation à l'Assemblée générale. À cet égard, en examinant l'évolution générale des prestations pour enfants à charge, elle a constaté que, depuis le précédent examen, l'évolution moyenne de ces prestations avait atteint presque 10 %. En conséquence, elle a décidé que, compte tenu de la situation exceptionnelle qui régnait actuellement et de cette évolution, une augmentation partielle (de 10 %) de l'indemnité pour enfants à charge pourrait être envisagée.

104. Les fédérations du personnel et la plupart des membres de la Commission ont considéré que la proposition était une solution pragmatique, adaptée aux circonstances, qui n'avait pas vocation à devenir la norme : elle permettait d'actualiser le montant de l'indemnité pour enfants à charge, compte tenu de la situation actuelle et du fait que cette indemnité n'avait pas augmenté en 10 ans, sans pour autant changer de méthode. Il a été noté que le montant de l'indemnité et la méthode utilisée pour le calculer devraient peut-être être revus dans deux ans pour vérifier que le montant était calé sur les prestations pour enfants à charge versées dans les lieux d'affectation représentatifs.

105. La Commission a noté qu'avec une augmentation de 10 % l'indemnité pour enfants à charge s'établirait à 3 222 dollars par an et l'indemnité pour personne indirectement à charge à 1 128 dollars. Les incidences financières étaient estimées à 11,3 millions de dollars.

Décisions de la Commission

106. La Commission a décidé de maintenir pour le moment la méthode actuelle de calcul de l'indemnité pour enfants à charge.

107. La Commission a également décidé de recommander à l'Assemblée générale qu'à compter du 1^{er} janvier 2021 :

a) le montant de l'indemnité pour enfants à charge soit fixé à 3 222 dollars par an et celui de l'indemnité pour enfant handicapé à 6 444 dollars par an ;

b) l'indemnité pour personne indirectement à charge soit fixée à 1 128 dollars par an ;

c) 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, que le montant soit actualisé ou non ;

d) les indemnités pour charges de famille soient réduites du montant de toutes prestations directes versées aux fonctionnaires par tel ou tel État.

F. Examen de la mise en œuvre de la prime de recrutement

108. Au paragraphe 53 de la section III de sa résolution 70/244, l'Assemblée générale a approuvé le versement de la prime de recrutement aux experts possédant des compétences très spécialisées, lorsque les organisations ne parvenaient pas à intéresser du personnel qualifié. Le montant de la prime ne devrait pas dépasser 25 % du traitement annuel net de base. De plus, l'Assemblée a décidé que la Commission évaluerait cette prestation trois ans après son institution.

109. Les informations fournies par les 23 organisations appliquant le régime commun qui ont répondu à un questionnaire adressé par le secrétariat de la Commission ont montré qu'une seule organisation, le PNUD, avait versé une prime de recrutement, et ce dans un seul cas.

Délibérations de la Commission

110. Le Réseau ressources humaines a noté que, en ce qui concernait les éléments pécuniaires de la rémunération, les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies étaient dans une certaine mesure moins compétitives que d'autres organisations internationales, qui recrutaient souvent sur les mêmes marchés du travail. L'idée générale de la prime de recrutement était de doter les organisations d'un outil de gestion leur permettant de devenir plus compétitives dans des situations bien particulières et pour des professions très recherchées. On a toutefois jugé que sous sa forme actuelle et compte tenu des dispositions administratives qui en encadrait l'utilisation, l'outil n'était pas suffisamment souple pour être d'une plus grande utilité. Néanmoins, le concept restait valable de manière générale, et les organisations ont considéré que le versement d'une prime de recrutement était un bon outil de gestion des ressources humaines.

111. Les trois fédérations du personnel ont constaté que les données disponibles étaient insuffisantes et déclaré qu'il fallait que les organisations accumulent plus d'expérience en ce qui concernait la mise en place de la prime avant qu'une analyse plus approfondie puisse être effectuée. Par ailleurs, le CCASIP a estimé que la prime de recrutement devrait être utilisée comme un outil interinstitutionnel, venant s'ajouter à des mesures visant à renforcer les processus de recrutement passifs, qui étaient longs, manquaient de transparence et s'accompagnaient de coûts d'opportunité. UNISERV a indiqué que les informations supplémentaires dont on disposerait dans deux ans permettraient de déterminer si la prime était utilisée plus fréquemment et si elle avait servi à régler les problèmes auxquels sa création entendait remédier.

112. La Commission a noté que certaines organisations avaient indiqué qu'elles n'avaient pas eu de problèmes de recrutement les ayant contraintes à avoir recours à la prime, tandis que d'autres avaient déclaré qu'elles s'en serviraient lorsqu'elles se heurteraient aux difficultés auxquelles sa création entendait remédier. D'autres organisations ont indiqué qu'elles n'avaient pas eu recours à la prime de recrutement pour des raisons budgétaires, en raison de l'inégalité que cela créerait entre les candidats externes et les candidats internes (auxquels la prime ne s'appliquait pas) et du fait qu'il fallait en assouplir les règles d'utilisation. Les organisations étaient néanmoins bien conscientes de la dimension stratégique de la prime.

113. La Commission a noté que, bien que la prime de recrutement ait été instituée pour être utilisée dans des situations très particulières, le peu de données d'expérience

et d'informations fournies par les organisations ne permettait pas au stade actuel de procéder à un examen plus approfondi.

Décisions de la Commission

114. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale qu'elle procéderait dans deux ans à un nouvel examen de la prime de recrutement en vue d'évaluer l'usage qui en était fait.

Chapitre V

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

A. Prime de danger : examen des montants

115. La prime de danger est une allocation spéciale versée aux membres du personnel recrutés sur le plan international ou sur le plan local qui sont appelés à travailler dans des lieux d'affectation où règnent des conditions très dangereuses. Dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, la Commission s'est notamment prononcée sur le cycle d'examen des indemnités qui relèvent de sa compétence, indiqué dans le calendrier figurant à l'annexe X de son rapport pour 2016 (A/71/30). Il est prévu que le montant de la prime de danger soit revu tous les trois ans, à compter de 2017.

116. La liste des lieux où le versement d'une prime de danger a été approuvé peut être consultée sur le site Web de la Commission de la fonction publique internationale⁶.

117. La prime de danger existe depuis le 1^{er} avril 2012 pour le personnel recruté sur le plan international et pour le personnel recruté sur le plan local. Depuis toujours, il s'agit d'un montant fixe pour le personnel recruté sur le plan international tandis que pour le personnel recruté sur le plan local, le montant est fonction du pays et il est calculé sur la base des barèmes des traitements en vigueur dans le lieu où la personne est en poste.

118. Le montant actuel de la prime est fixé à 1 600 dollars par mois pour le personnel recruté sur le plan international. Un montant unique a été établi lorsqu'en réponse à une demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 49/223, la Commission a décidé de dissocier la prime de risque⁷ du barème des traitements de base minima du personnel recruté sur le plan international, faisant observer qu'il s'agissait d'une indemnité essentiellement symbolique, bien que non négligeable. Depuis, c'est l'aspect pratique qui est privilégié, autrement dit les trois facteurs qui servent à déterminer le montant de l'élément de sujétion servent aussi à ajuster le montant de la prime, comme suit : a) l'évolution moyenne du traitement de base net majoré de l'indemnité de poste dans les villes sièges ; b) l'évolution de l'indice des dépenses non locales⁸ ; c) l'évolution du barème des traitements de base minima. Lors du dernier examen en date de la prime de danger, en 2017, la Commission a décidé de maintenir le montant à 1 600 dollars par mois pour le personnel recruté sur le plan international jusqu'à l'examen suivant.

119. Pour le personnel recruté sur le plan local, la Commission avait décidé à sa soixante-quatorzième session qu'à compter du 1^{er} janvier 2013, le montant de la prime de danger passerait à 30 % du point médian net des barèmes des traitements applicables aux agents des services généraux pour 2012 dans les lieux d'affectation ouvrant droit à la prime de danger. Elle avait aussi décidé de dissocier, à compter du 1^{er} janvier 2013, la prime de danger des barèmes des traitements applicables aux agents des services généraux. Il avait été rappelé que les montants nominaux des

⁶ <https://icsc.un.org/Home/DataDangerPay>.

⁷ La prime de danger remplace la prime de risque depuis le 1^{er} avril 2012.

⁸ L'indice des dépenses non locales reflète les mouvements de prix et les fluctuations des taux de change dans un panier de 26 pays, l'objectif étant d'obtenir une estimation de l'inflation en dollars des États-Unis pour les dépenses effectuées par les administrateurs des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies hors du pays de leur lieu d'affectation. Il est calculé à partir de la moyenne pondérée des taux d'inflation des 26 pays, exprimés en dollars des États-Unis. Ce même indice sert au calcul de l'indice des ajustements pour tous les lieux d'affectation, où qu'ils se trouvent.

anciennes primes de risque accordées au personnel recruté sur le plan local n'étaient pas statiques : ils étaient ajustés automatiquement à chaque fois que les barèmes des traitements étaient modifiés. Sachant que l'Assemblée générale avait déclaré qu'il n'était pas souhaitable que l'ajustement soit automatique, la Commission avait décidé de dissocier la prime de danger des barèmes des traitements applicables au personnel recruté sur le plan local. Lors du dernier examen en date de la prime de danger, en 2017, elle a décidé de fixer le montant de la prime pour le personnel recruté sur le plan local à 30 % du point médian net des barèmes des traitements applicables aux agents des services généraux qui étaient en vigueur en 2016. Une fois fixés, les montants ont été dissociés des barèmes des traitements.

120. L'examen de 2020 a été fait suivant la méthode d'ajustement du montant de la prime de danger que la Commission avait approuvée en 2017.

121. Pour le personnel recruté sur le plan international, la Commission avait décidé lors de ses précédents examens de privilégier l'aspect pratique pour déterminer le montant de la prime de danger et de prendre comme référence les trois indicateurs servant au calcul de l'élément de sujétion, à savoir : a) l'évolution moyenne du traitement de base net majoré de l'indemnité de poste dans les huit villes sièges d'organisations du système des Nations Unies ; b) l'évolution de l'indice des dépenses non locales ; c) l'évolution du barème des traitements de base minima.

122. Il ressort d'une analyse des facteurs d'ajustement pour la période de trois ans allant de 2017 à 2019 que les trois indicateurs ont augmenté comme suit : a) évolution moyenne du traitement de base net majoré de l'indemnité de poste dans les villes sièges : augmentation de 1,33 % ; b) évolution de l'indice des dépenses non locales : 5,15 % ; c) évolution du barème des traitements de base minima : 2,82 %. On notera que le rapport entre la prime de danger et le point médian net du barème des traitements de base minima en vigueur en 2020 est égal à 23,55 %.

123. En ce qui concerne les indicateurs susmentionnés, il y a lieu de noter qu'en 2011, la Commission a estimé qu'il n'était pas nécessaire d'appliquer telle ou telle pondération et qu'il valait mieux examiner les trois facteurs dans leur ensemble et privilégier l'aspect pratique pour déterminer s'il fallait apporter des ajustements. Lors des précédents examens des indemnités versées au titre de la prime de mobilité et de sujétion dans le cadre de l'ancien ensemble de prestations, elle avait pris comme point de départ le plus stable des trois indicateurs, à savoir l'évolution du traitement de base net. Suivant la même approche, une augmentation de 2,82 % a été proposée, soit une prime de danger d'un montant de 1 645 dollars par mois pour le personnel recruté sur le plan international.

124. Pour le personnel recruté sur le plan local, la méthode d'ajustement du montant de la prime de danger que la Commission a approuvée en 2017 prévoit d'utiliser comme référence le point médian net des barèmes en vigueur l'année précédant l'examen et de calculer 30 % de ce point pour fixer les montants pour chaque pays. Depuis 2016, année de référence pour les barèmes des traitements applicables aux agents des services généraux servant à déterminer le montant actuel de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan local, les barèmes en vigueur en 2019, soit l'année précédant celle de l'examen, avaient été révisés dans la plupart des pays ouvrant droit à la prime. Il a été proposé que le montant de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan local soit ajusté en remplaçant l'année de référence (2016) par 2019 et en calculant 30 % du point médian de ces barèmes.

Délibérations de la Commission

125. Le représentant du Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination a fait observer que

les organisations considéraient la prime de danger comme un élément essentiel, sachant bien toute l'importance qu'elle avait pour le personnel qui travaillait dans des lieux où l'ONU devait souvent rester sur place et agir dans des contextes humanitaires difficiles et des situations de crise. Ce genre de situations évoluait rapidement et sans crier gare, et le Réseau ressources humaines était reconnaissant à la CFPI d'avoir coopéré immédiatement, en privilégiant l'aspect pratique, au début de la pandémie de COVID-19 en mars 2020. Il était favorable à la recommandation formulée dans le document présenté par le secrétariat de la Commission, selon laquelle le niveau de la prime de danger devrait être ajusté pour le personnel recruté sur le plan international comme pour le personnel recruté sur le plan local.

126. La FICSA a salué l'action rapide du secrétariat de la CFPI sur cette question clé dans le contexte de la pandémie. Notant que le dernier examen en date du montant de la prime de danger remontait à 2017, elle était d'accord avec les ajustements proposés pour le personnel recruté sur le plan international comme pour le personnel recruté sur le plan local.

127. Le CCASIP a dit qu'il était tout à fait favorable à l'augmentation de la prime de danger proposée pour le personnel recruté sur le plan international comme pour le personnel recruté sur le plan local.

128. UNISERV souscrivait pleinement à la recommandation selon laquelle le montant de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan international devrait être fixé à 1 645 dollars par mois et celui de la prime pour le personnel recruté sur le plan local devrait être revu, à savoir que l'année de référence, actuellement 2016, pour les barèmes des traitements servant à calculer le montant de la prime devait être remplacée par 2019. La Fédération était d'accord avec le Réseau ressources humaines et remerciait la CFPI d'avoir réagi rapidement au sujet de la prime de danger dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Elle considérait qu'il fallait absolument que les examens soient faits à temps, en 2023, selon le calendrier établi.

129. La Commission a noté que la question de la prime de danger était importante, surtout dans le contexte de la crise sanitaire qui frappait le monde. Elle a rappelé que cette indemnité récompensait les membres du personnel affectés dans des lieux d'affectation dangereux et celles et ceux qui risquaient leur vie en travaillant dans des conditions dangereuses.

130. En ce qui concernait le personnel recruté sur le plan international, la Commission a indiqué que les trois facteurs d'ajustement précédemment utilisés comme référence restaient d'actualité. Elle a redit qu'elle avait décidé d'adopter une approche objective et privilégiant l'aspect pratique pour la révision du montant de la prime. Lors des précédents examens des indemnités versées au titre de la prime de mobilité et de sujétion, elle avait pris comme point de départ le plus stable des trois indicateurs, à savoir l'évolution du traitement de base net. En suivant la même méthode pour l'examen actuel, on obtiendrait une augmentation de 2,82 %, soit un montant de 1 645 dollars par mois.

131. Sachant que le montant de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan international n'avait pas été revu depuis 2012 et que le prochain examen n'aurait lieu que dans trois ans, la Commission a estimé que le moment était venu d'ajuster le montant. Elle a estimé que l'augmentation proposée, de 1 600 à 1 645 dollars par mois, était raisonnable et que les incidences financières étaient justifiables.

132. Pour le personnel recruté sur le plan local, la Commission a rappelé que la méthode arrêtée en 2017 prévoyait que l'année de référence pour les barèmes des traitements applicables aux agents des services généraux serait actualisée de sorte que les barèmes applicables seraient ceux en vigueur l'année précédant la révision prévue, en l'occurrence 2019. Lorsqu'il y avait plusieurs barèmes des traitements en vigueur

l'année de référence, il fallait prendre les plus récents. Une fois déterminés, ces montants étaient ensuite dissociés des barèmes des traitements.

133. Comme on ne pouvait pas prévoir dans quels lieux la prime de danger pourrait s'appliquer à l'avenir, le coût total ne pouvait être estimé qu'à partir des données dont on disposait, à savoir les statistiques du Conseil des chefs de secrétariat concernant le personnel du système des Nations Unies. Le nombre de membres du personnel présents dans tel ou tel lieu d'affectation était déterminant pour les coûts, de même que la durée de la période ouvrant droit à la prime. Pour l'ensemble du système des Nations Unies, les incidences financières que devraient avoir le versement de la prime de danger ont été estimées à environ 1,9 million de dollars pour le personnel recruté sur le plan international (1 645 dollars par mois et par personne) et à 4,6 millions de dollars pour les agents des services généraux (30 % du point médian net des barèmes des traitements en vigueur en 2019).

134. Conformément au calendrier établi, la Commission procéderait tous les trois ans à un réexamen périodique des montants de la prime de danger pour les deux catégories de personnel et déterminerait s'il fallait les ajuster.

Décisions de la Commission

135. La Commission a décidé ce qui suit :

a) Actualiser le montant de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan international pour la porter à 1 645 dollars par mois à compter du 1^{er} janvier 2021 ;

b) Actualiser le montant mensuel de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan local à compter du 1^{er} janvier 2021, en remplaçant l'année de référence pour les barèmes des traitements servant aux calculs (2016) par 2019, ainsi qu'en calculant 30 % du point médian net des barèmes les plus récents en vigueur en 2019 et en divisant par 12 le résultat ainsi obtenu ;

c) Procéder à la prochaine révision du niveau de la prime de danger en 2023, conformément au calendrier établi.

B. Indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité : examen des montants

136. L'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, qui a pour objet d'aider à compenser les dépenses supplémentaires directes engagées par les membres du personnel et les membres de leur famille concernés en cas d'évacuation de leur lieu d'affectation officiel, a été fixé en 2012. Conformément au cycle d'examen en vigueur, le montant de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité doit être revu tous les trois ans, à compter de 2017.

137. Établi en 2012, le montant journalier de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité est actuellement de 200 dollars par fonctionnaire et de 100 dollars (50 %) par membre de sa famille concerné, à raison d'un maximum de 30 jours. Au bout de 30 jours, ce montant est réduit de 25 %, passant respectivement à 150 dollars et à 75 dollars, pour une période ne devant pas dépasser six mois, à l'issue de laquelle soit la situation ayant conduit à l'évacuation est réglée, soit le lieu est reclassé lieu d'affectation famille non autorisée. La Commission a également disposé qu'un lieu d'affectation pouvait être déclaré lieu d'affectation famille non autorisée avant l'expiration du délai de six mois suivant l'évacuation, soit dans les trois mois suivant l'évaluation de la situation à laquelle procède le Département de la sûreté et de la sécurité du Secrétariat qui rend un avis au Président de la Commission. Néanmoins,

si la situation ayant conduit à l'évacuation règne toujours et que le lieu d'affectation n'est pas reclassé lieu d'affectation famille non autorisée, une indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée), du même montant que celle prévue au titre de l'élément famille non autorisée, est versée. La Commission a également approuvé le versement, au moment de l'évacuation, d'une somme forfaitaire unique de 500 dollars pour les dépenses de déménagement.

138. Douze lieux d'affectation – Accra, Addis-Abeba, Amman, Dakar, Dubaï (Émirats arabes unis), Johannesburg (Afrique du Sud), Kampala, Le Caire, Nairobi, Nicosie, Saint-Domingue et Yaoundé – sont désignés par les organisations présentes sur le terrain comme lieux de refuge et utilisés comme tels.

139. Suivant la méthode utilisée pour calculer l'indemnité, le secrétariat de la Commission a revu les montants en analysant les montants de l'indemnité journalière de subsistance versée après 60 jours pour les 12 lieux de refuge. En janvier 2020, la moyenne était de 190 dollars. Le secrétariat a noté que la moyenne était proche du montant actuel de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité (200 dollars) et proposé que celui-ci reste inchangé.

140. Quant au montant de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée), il est égal à celui de l'élément famille non autorisée, qui est payable dans les lieux d'affectation famille non autorisée, et il est versé lorsque l'évacuation se prolonge au-delà de six mois et que le lieu d'affectation n'a pas été reclassé lieu d'affectation famille non autorisée. Les montants annuels de l'élément famille non autorisée se montent à 19 800 dollars pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge et à 7 500 dollars pour les autres.

141. Il a été rappelé que, lors du dernier examen en date du montant de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, en 2017, la Commission avait décidé de laisser ce montant inchangé (200 dollars). À ce moment-là, la moyenne des montants de l'indemnité journalière de subsistance versée après 60 jours dans les lieux de refuge désignés était de 196 dollars. Ce montant était considéré comme très proche du montant de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité (200 dollars). En 2012, lorsque la Commission avait établi l'indemnité, la moyenne des montants de l'indemnité journalière de subsistance versée après 60 jours dans les lieux de refuge désignés était de 208 dollars, soit un montant à peine plus élevé que celui de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité en vigueur, qui était de 200 dollars.

Délibérations de la Commission

142. Le Réseau ressources humaines a réitéré la position qu'il avait exprimée lors des précédents examens depuis 2013 : la question ne relève pas des avantages et prestations ; il s'agit essentiellement d'un mécanisme administratif de remboursement des dépenses applicable dans certaines situations où la sécurité du personnel est en jeu.

143. La Commission a rappelé qu'elle avait examiné pour la première fois l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité à sa soixante-quatorzième session, en 2012. En application de l'article 11 b) de son statut, la CFPI fixe le montant de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité. Par conséquent, cette indemnité, autrefois gérée par les organisations, a été institutionnalisée sous les auspices de la Commission. Dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, la Commission s'est prononcée sur le cycle d'examen des indemnités qui relevaient de sa compétence, dont fait partie l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité.

144. Le CCASIP a noté que le montant actuel de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité avait été fixé huit ans plus tôt, en 2012, et qu'il y avait donc lieu

d'envisager de l'augmenter. Il a demandé à qui s'adressait cette indemnité. Le secrétariat a expliqué qu'une fois que le Secrétaire général adjoint à la sûreté et à la sécurité donnait officiellement l'ordre d'évacuer un lieu d'affectation, les membres du personnel recrutés sur le plan international et les membres de leur famille concernés étaient évacués dans un lieu autorisé, une telle évacuation donnant lieu au paiement de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité.

145. Dans une déclaration commune, UNISERV et la FICSA se sont dites favorables à la révision proposée, indiquant que la Commission devrait augmenter le montant de l'indemnité et notant qu'il était particulièrement important de le faire compte tenu du climat mondial actuel, qui était économiquement instable, et sachant que la prochaine révision n'aurait lieu qu'en 2023.

146. La Commission a observé que d'après les informations que lui avaient communiquées les organisations, très peu d'évacuations avaient eu lieu en 2017 et 2018. Plusieurs organisations, dont certaines ayant du personnel sur le terrain, ont dit n'avoir procédé à aucune évacuation pendant cette période. On notera que certains lieux d'affectation pour lesquels l'ordre d'évacuer avait été donné n'avaient pas de personnel recruté sur le plan international (la Libye, par exemple) et qu'il n'y avait donc pas lieu de payer l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité. Dans certains cas, des restrictions familiales avaient été imposées dans des lieux où les membres du personnel recrutés sur le plan international qui étaient sur place n'avaient pas de personnes à charge concernées (au Myanmar, par exemple), de sorte qu'il n'y avait pas eu d'évacuation. Peu d'évacuations ont été signalées, et, en moyenne, le nombre de jours pendant lesquels des membres du personnel ont été évacués a été maintenu à un niveau raisonnable (entre une semaine et un mois). La somme forfaitaire de 500 dollars pour les dépenses de déménagement n'a donc été versée également que dans quelques cas.

147. L'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée), quant à elle, n'a pas dû être versée, car la procédure de reclassement des lieux d'affectation concernés en lieux d'affectation famille non autorisée, qui vise à éviter que la période d'évacuation se prolonge, a été appliquée avec diligence. Un lieu d'affectation est désigné lieu d'affectation famille non autorisée dès que le contexte permet de déterminer raisonnablement que la situation ne va pas s'arranger, généralement pendant la période de six mois suivant l'évacuation.

148. La Commission a cherché à savoir si le montant actuel de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité pouvait être augmenté, sachant qu'il était inchangé depuis 2012. Suivant la méthode établie, le montant de l'indemnité a été fixé à partir de la moyenne des montants de l'indemnité journalière de subsistance versée après 60 jours dans les 12 lieux de refuge désignés. Il a été noté que les montants de l'indemnité journalière de subsistance étaient régulièrement revus pour tenir compte des dépenses courantes comme les repas, le logement, les pourboires et autres paiements effectués pour des services rendus au cours d'un voyage officiel. La moyenne, qui s'établissait à 190 dollars, était proche du montant de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité (200 dollars). En outre, la moyenne des montants de l'indemnité journalière de subsistance après 60 jours applicables dans les lieux de refuge désignés était de 208 dollars en 2012 et de 196 dollars en 2017. Il a été considéré que ces montants étaient voisins de celui de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité en vigueur, qui était de 200 dollars. Compte tenu de la méthode suivie, la Commission a donc décidé que l'indemnité devait rester inchangée.

Décisions de la Commission

149. La Commission a décidé ce qui suit :

a) Laisser inchangé le montant de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, actuellement fixé à 200 dollars par jour par membre du personnel et à 100 dollars par jour pour chaque membre de sa famille concerné pendant une période ne devant pas dépasser 30 jours puis ramené à 150 dollars et à 75 dollars, respectivement, pour une période ne devant pas dépasser six mois, et verser une somme forfaitaire unique de 500 dollars pour les dépenses de déménagement quand un membre du personnel ou sa famille est évacué ;

b) Procéder à la prochaine révision du montant de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité en 2023, conformément au calendrier établi.

Chapitre VI

Évaluation des besoins de la Commission de la fonction publique internationale

150. La présente section a été établie pour donner suite à la résolution 74/255 B, dans laquelle l'Assemblée générale a invité la Commission à évaluer les services de communication et les services juridiques dont son secrétariat devait être doté et dont elle avait besoin pour s'acquitter de sa mission et se rapprocher de toutes les parties prenantes, et à présenter des propositions dans son prochain rapport. L'Assemblée l'avait invitée à faire cette évaluation parce que la Commission avait demandé des postes supplémentaires dans le domaine de la communication et dans le domaine juridique après avoir modifié le système de prestations et dû défendre son action à de nombreux procès intentés au fil des ans par le personnel au sujet de décisions qu'elle avait prises et de recommandations qu'elle avait formulées.

151. On notera que dans la plupart des affaires portées par le personnel devant les tribunaux administratifs, il y avait manifestement un malentendu quant au rôle de la Commission et une méconnaissance des facteurs servant à déterminer les prestations. L'exemple le plus récent concerne les arrêts n^{os} 4134 à 4138, rendus en 2019, dans lesquels le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail avait conclu à tort que la Commission n'était pas habilitée à décider elle-même des montants des indemnités de poste. Le Tribunal avait aussi affirmé qu'elle ne pouvait que faire des recommandations et non fixer les montants et que toute modification des montants des ajustements devait être approuvée par l'Assemblée générale. Cette interprétation était erronée puisque qu'aux termes de l'article 11 c) de son statut, la Commission fixe le classement des lieux d'affectation aux fins de l'application des ajustements. En réponse à l'avis rendu par le Tribunal, l'Assemblée générale a réaffirmé dans sa résolution 74/255 B que c'était à elle qu'il appartenait d'approuver les conditions d'emploi et les prestations de tous les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, compte tenu des articles 10 et 11 du Statut de la Commission. Dans la même résolution, elle a rappelé que la Commission jouait un rôle central dans la réglementation et la coordination des conditions d'emploi et des prestations offertes à tous les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

152. Comme le prévoit son statut et comme l'a récemment réaffirmé l'Assemblée générale, la Commission a pour mandat de réglementer et de coordonner les conditions d'emploi du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Sur certaines questions, telles que les montants des indemnités journalières de subsistance et les coefficients d'ajustement et les montants des indemnités qui sont versées au personnel présent sur le terrain, elle est habilitée à prendre elle-même des décisions. Dans d'autres domaines, elle fait des recommandations à l'Assemblée, qui agit alors en tant que législateur pour le régime commun. Parmi les questions dont elle s'occupe, on trouve également le barème des traitements des administrateurs, le montant des indemnités pour charges de famille et l'indemnité pour frais d'études. La Commission fait des recommandations aux chefs de secrétariat des organisations sur les questions ayant trait à la politique des ressources humaines et sur les barèmes des traitements des agents locaux qui travaillent dans les villes sièges. En général, le personnel des organisations appliquant le régime commun sait ce que fait la Commission mais nombre de fonctionnaires ne connaissent pas l'étendue de son autorité, pourtant inscrite dans son statut, ni des pouvoirs qui lui sont conférés par l'Assemblée. Cette méconnaissance était venue compliquer le travail de la Commission au fil des ans, étant donné qu'elle avait dû fournir des informations aux services juridiques des organisations et aux tribunaux pour de nombreux procès.

Évaluation des besoins

153. Disposer de compétences en interne dans les domaines du droit et de la communication permettrait de mettre au point une stratégie de communication solide visant à mieux faire connaître les aspects techniques des travaux de la Commission, à améliorer la communication avec le personnel et la direction des organisations appliquant le régime commun et à réduire le nombre de recours formés devant les tribunaux au sujet de décisions et de recommandations de la Commission.

A. Compétences juridiques

154. Pour mener à bien ses travaux, la Commission a dû mettre au point des méthodes servant à déterminer les traitements, les ajustements et les indemnités, comme l'indemnité pour frais d'études, entre autres. L'élaboration et l'approbation des méthodes se fait depuis toujours en collaboration avec toutes les parties prenantes, qui se prononcent sur tous les aspects de ces méthodes. Bien que la Commission ait cherché à faire participer les fédérations de fonctionnaires à ses réunions et à ses travaux, il y a parfois eu de graves méprises de la part du personnel, qui ne disposait pas d'informations complètes sur le rôle de la Commission ou les décisions prises par celle-ci ou par l'Assemblée générale et qui a formé des recours devant les tribunaux des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies afin d'empêcher l'application de ces décisions.

155. L'expérience a montré que dans bien des cas, un membre du personnel formait un recours quand la méthode ne donnait pas le résultat qu'il ou elle escomptait dans tel ou tel lieu alors que la même méthode avait systématiquement donné des résultats favorables dans d'autres lieux. L'exemple le plus récent concerne les enquêtes sur les indemnités de poste menées en 2016 selon la méthode en vigueur, dont les résultats ont été généralement positifs. On notera que dans tous les lieux d'affectation, des comités d'enquête locaux, composés des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et des associations de personnel, ont été, comme de coutume, activement associés au processus et que la participation du personnel a atteint un niveau record. Toutefois, les résultats obtenus à Genève ayant été négatifs, 300 membres du personnel d'organisations appliquant le régime commun sises à Genève ont formé des recours, à l'issue desquels des arrêts ont été rendus par le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (voir plus haut) et le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

156. Parmi les autres recours intéressant la Commission, on compte ceux qui concernent les prestations, comme l'indemnité pour frais d'études (Tribunal d'appel des Nations Unies, 1997⁹), les enquêtes sur les conditions d'emploi locales des agents des services généraux (Tribunal d'appel, 1997¹⁰, et Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, 1996 et 1997¹¹), ainsi que diverses affaires du Tribunal administratif relatives à des questions telles que la majoration linguistique¹².

157. À de nombreuses reprises, la Commission a dû faire appel à des conseils juridiques, procédure qui s'est avérée longue et onéreuse parce que les spécialistes en question ont dû prendre part à des procès, ce qui n'était pas prévu. Avoir un(e) juriste

⁹ Affaires n^{os} 855, 856, 858, 863, 867 et 872 du Tribunal d'appel des Nations Unies.

¹⁰ Affaires n^{os} 950 et 956 du Tribunal d'appel des Nations Unies.

¹¹ Affaires n^{os} 5-1157 et 1158, 1033, 1076 et 1077 (1996) et 1080-1083 (1997) du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail.

¹² Affaires n^{os} 5-1026 (1996), 1771 (2003) et 3673 (2014) du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail.

en interne permettrait à la Commission de bénéficier des conseils juridiques dont elle a fort besoin. Cette personne jouerait le rôle de chef de file dans le domaine juridique ; elle examinerait de manière indépendante de nombreuses questions juridiques multidisciplinaires et complexes, dont des questions de droit international et de droit administratif, et serait notamment chargée de l'interprétation et de l'application des instruments dans les domaines des ressources humaines et des prestations ou dans tel ou tel autre domaine. Elle donnerait des avis juridiques sur des questions de fond et de procédure d'une grande complexité, pouvant aller de l'administration et de la gestion à d'autres questions opérationnelles en passant par le soutien institutionnel et les politiques y relatives. Elle devrait faire des recherches approfondies et procéder à des analyses complexes et préparer des avis juridiques, des études, des mémoires et des réponses concernant les affaires portées devant les tribunaux, selon qu'il conviendrait, et collaborer avec des collègues juristes d'organisations appliquant le régime commun. Par ailleurs, sachant que la Commission fait beaucoup appel à des groupes de travail et autres équipes spéciales, le ou la juriste devrait conseiller ces groupes et serait chargé(e) d'examiner les décisions ou de donner des avis sur les décisions, notamment en ce qui concerne les politiques et directives relatives aux ressources humaines. Elle présenterait des requêtes et des propositions juridiques si nécessaire et représenterait la Commission aux réunions, conférences et séminaires, ainsi qu'ailleurs, selon les attributions qui lui seraient confiées, concernant l'interprétation en droit et les avis juridiques.

B. Compétences dans le domaine de la communication

158. En plus d'un(e) juriste, les organisations appliquant le régime commun et la Commission auraient intérêt à avoir un(e) responsable de la communication qui ferait connaître les diverses prestations aux membres du personnel, les informerait de ce qui est nouveau ou de ce qui a changé dans le domaine des ressources humaines et leur expliquerait le rôle de la Commission. Il serait utile pour la Commission, le personnel et les organisations appliquant le régime commun d'avoir quelqu'un, le ou la responsable de la communication, qui renseigne le personnel sur les travaux de la Commission et les divers éléments du régime de prestations, ainsi que sur les éventuelles modifications des droits et des politiques. Cette personne serait la principale responsable de la stratégie de communication et de la planification, de l'organisation et du lancement de grandes campagnes de communication complexes, telles que des initiatives de promotion consacrées à certaines questions, comme les attributions et la responsabilité de la Commission au regard de son statut et le rôle qu'elle joue dans l'élaboration des politiques, selon qu'il conviendrait, pour les différentes régions où travaille le personnel des organisations appliquant le régime commun. En collaboration avec les organisations et les fédérations de fonctionnaires, elle chercherait à mener des campagnes à l'échelle du système et à associer les messages et les thèmes de ces campagnes à tous les événements ou produits pertinents. Il ou elle fournirait des conseils à la CFPI, aux hauts responsables, à d'autres membres du personnel chargés de l'information, aux organisations appliquant le régime commun et aux fédérations du personnel et mettrait ses compétences à leur service pour toute une série de questions, de méthodes et d'approches concernant le travail de la Commission, ainsi que pour ce qui est d'anticiper les questions et problèmes de communication et d'y répondre. Cette personne gérerait et diffuserait l'information en se servant de divers produits d'information et de communication qui accompagneraient les grandes initiatives de la CFPI, les projets de documents de la Commission et les bulletins d'information, périodiques, rapports et brochures des organisations appliquant le régime commun ; elle rendrait compte de l'évolution, des tendances et des attitudes des organisations appliquant le régime commun en ce qui concerne les travaux de la Commission et

évaluerait les résultats et le retentissement des activités de communication. Elle serait également chargée de renforcer les partenariats stratégiques avec les principaux groupes d'intérêt afin d'obtenir leur soutien et de tirer parti au maximum de l'impact des objectifs de promotion et de nouer de nouveaux partenariats ; de mettre en place un réseau d'information ; de planifier et d'organiser des activités de proximité. Enfin, afin de gérer l'information mensongère, elle interpréterait et diffuserait les informations pertinentes, donnerait des conseils concernant la procédure et améliorerait les systèmes de communication de l'information.

Conclusion

159. Si la CFPI était dotée d'un(e) juriste et d'un(e) responsable de la communication qui collaboraient avec ses hauts responsables, elle pourrait atteindre un double objectif : gérer l'information et éviter que des informations mensongères soient répandues dans les organisations appliquant le régime commun, de sorte que le personnel serait mieux renseigné et qu'à terme le nombre de recours formés au sujet des décisions qu'elle prend et des recommandations qu'elle formule diminuerait. La Commission a donc demandé que deux postes P-4 (un poste de juriste et un poste de responsable de la communication) soient créés au secrétariat. Les incidences financières du budget révisé de la Commission ont été estimées à 455 200 dollars par an.

Annexe I

Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2021-2022

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 régime des engagements ;
 - b) Congé parental ;
 - c) Examen du cadre de gestion des ressources humaines ;
 - d) Examen de l'application des codes de la Classification commune des groupes professionnels.
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) Questions relatives à l'indemnité de poste : rapports et ordres du jour du Comité consultatif pour les questions d'ajustement et rapport sur les enquêtes initiales menées en 2021 dans les villes sièges ;
 - d) Indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge : examen de la méthode ;
 - e) Indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge : examen des montants ;
 - f) Indemnité pour frais d'études : établissements représentatifs ;
 - g) Indemnité pour frais d'études : examen des montants ;
 - h) Rapport d'évaluation sur l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ;
 - i) Examen des taux de contribution du personnel pour le calcul des traitements bruts et examen des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ;
 - j) Examen de la mise en œuvre du système des primes de recrutement ;
 - k) Méthode de classement des lieux d'affectation : incidence des critères révisés ;
 - l) Examen de la désignation des lieux d'affectation classés H aux fins de l'application du régime de la prime de sujétion ;
 - m) 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 ;
 - n) Examen du bien-fondé, de l'efficacité et de l'efficience de l'élément incitation à la mobilité ;
 - o) Suivi de la diversité géographique ;

- p) Suivi de la mise en œuvre des politiques existantes en matière d'égalité des genres : réalisation de la parité femmes-hommes ;
 - q) Suivi de la répartition par âges du personnel ;
 - r) Élément incitation à la mobilité : examen des montants ;
 - s) Élément sujétion : examen des montants ;
 - t) Élément famille non autorisée : examen des montants ;
 - u) Frais de déménagement occasionnés par la réinstallation : examen des montants.
4. 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 traitements.
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 par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.
7. Mesures visant à remédier aux cas de non-respect des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale.

Annexe II

Récompenses pécuniaires et non pécuniaires offertes par les organisations appliquant le régime commun

| Organisation | Type de reconnaissance ou de récompense | Nombre de récompenses disponibles | Critères d'attribution des récompenses | Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises | Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense | Montant total |
|------------------------------|---|-----------------------------------|---|--|--|-----------------|
| <i>Récompense pécuniaire</i> | | | | | | |
| OACI | Individuelle | 5 | L'appréciation « performance dépassant systématiquement les attentes » ou « performance dépassant occasionnellement les attentes » est exigée. Lorsqu'il ou elle recommande l'octroi d'une récompense pécuniaire, le superviseur ou la superviseuse met en avant les réalisations de l'intéressé(e) et la contribution de cette personne à l'accomplissement des tâches principales et à l'obtention des résultats fixés. | 4 | 4 | 3 264 dollars |
| OACI | Collective | 50 | L'appréciation « performance dépassant systématiquement les attentes », « performance dépassant occasionnellement les attentes » ou « performance répondant aux attentes » est exigée de chaque membre de l'équipe ; l'appréciation « performance dépassant systématiquement les attentes » ou « performance dépassant occasionnellement les attentes » est également exigée s'agissant de l'exécution de la tâche principale, de la livraison du produit ou de l'obtention du résultat escompté figurant dans le plan du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires applicable à l'équipe ou au projet pour lequel l'octroi de la récompense est recommandé. | 22 | 22 | 17 950 dollars |
| HCR ^a | Prime de conduite sûre | | D'un montant équivalant à environ une semaine de traitement, la prime de conduite sûre est versée aux membres du personnel recrutés sur le plan local comptant six mois de service ou plus à un poste de chauffeur au cours de la période considérée et ayant consacré au moins 30 % de leur temps de travail à la conduite ; les intéressés peuvent y prétendre s'ils sont en mesure de démontrer que leur conduite a contribué à la sécurité routière. Les chauffeurs doivent remplir les conditions suivantes pour pouvoir bénéficier de cette prime : a) avoir déclaré tous les accidents de la route dans lesquels ils ont été impliqués au cours de la période considérée, en suivant | | 1 556 | 533 151 dollars |

| <i>Organisation</i> | <i>Type de reconnaissance ou de récompense</i> | <i>Nombre de récompenses disponibles</i> | <i>Critères d'attribution des récompenses</i> | <i>Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises</i> | <i>Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense</i> | <i>Montant total</i> |
|---------------------|---|--|--|---|---|--|
| | | | les procédures établies ; b) n'avoir fait l'objet d'aucune plainte fondée pour négligence ou faute (excès de vitesse, conduite sous l'emprise de l'alcool ou de drogues ou autre pratique dangereuse) ; c) n'avoir fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire liée à la conduite du véhicule. | | | |
| FNUAP | Récompense liée à l'ancienneté : 20 années et 30 années d'ancienneté | | 20 années d'ancienneté : certificat et 150 dollars ; 30 années d'ancienneté : certificat et 250 dollars. | | 26 et 3, respectivement | 3 900 dollars et 750 dollars, respectivement |
| UNOPS | Primes au mérite | Illimité | Attribuée selon les critères en vigueur, cette prime récompense la réalisation des objectifs fixés au niveau de l'organisation, de la région ou du pays ainsi que la performance satisfaisante de l'intéressé(e). | 4 209 | 3 529 | 2,9 millions de dollars |
| OMPI | Somme forfaitaire de 7 500 francs suisses pour excellence professionnelle | 1 récompense individuelle par département ; dans les départements comptant plus de 50 fonctionnaires, 1 récompense individuelle par tranche de 50 fonctionnaires. En 2019, 26 récompenses étaient disponibles. | L'intéressé(e) doit : avoir obtenu l'appréciation « performance exceptionnelle » pour le cycle considéré ; avoir largement dépassé les attentes en faisant preuve d'une application, d'une créativité et de compétences exceptionnelles ; avoir obtenu des résultats exceptionnels ou s'être distingué(e) par des services exemplaires ; avoir incarné les valeurs fondamentales de l'OMPI dans son travail quotidien. | 1 033 | 26 | 182 686 francs suisses |
| OMPI | Somme forfaitaire de 4 000 francs suisses pour « action responsable » | 3 récompenses individuelles | L'intéressé(e) doit : avoir largement contribué à créer un environnement de travail positif et harmonieux en s'acquittant de ses tâches de façon très professionnelle, notamment en ce qui concerne le partage des connaissances, la fourniture de services ou le travail en équipe ; avoir obtenu une appréciation au moins égale à « performance satisfaisante » pour le cycle considéré ; avoir incarné les valeurs fondamentales de l'OMPI dans son travail quotidien. | 1 033 | 3 | 12 000 francs suisses |
| OMPI | « Unité d'action » | 5 récompenses collectives | Cette récompense s'adresse aux équipes composées d'au moins trois membres provenant de différentes unités administratives et de différents départements et ayant collaboré pendant au moins trois mois ; les résultats | 1 536 | 5 équipes, pour un total de 78 membres, | 50 000 francs suisses |

| <i>Organisation</i> | <i>Type de reconnaissance ou de récompense</i> | <i>Nombre de récompenses disponibles</i> | <i>Critères d'attribution des récompenses</i> | <i>Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises</i> | <i>Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense</i> | <i>Montant total</i> |
|------------------------------------|--|--|--|---|---|---|
| | | | obtenus doivent contribuer de façon claire et substantielle aux objectifs stratégiques de l'organisation ; l'équipe doit avoir largement dépassé les attentes en faisant preuve d'une application, d'une créativité et de compétences exceptionnelles ; tous les membres de l'équipe doivent avoir obtenu une appréciation au moins égale à « performance satisfaisante » pour le cycle considéré, ou une appréciation équivalente selon le système de gestion de la performance applicable ; tous les membres de l'équipe doivent avoir incarné les valeurs fondamentales de l'OMPI dans l'exercice quotidien de leurs fonctions. | | chef d'équipe compris(e) | |
| <i>Récompenses non pécuniaires</i> | | | | | | |
| OACI | Individuelle | Illimité | L'appréciation « performance dépassant systématiquement les attentes » ou « performance dépassant occasionnellement les attentes » est exigée. | 23 | 23 | Récompense non pécuniaire. Délivrance d'un certificat en interne. |
| OACI | Collective | Illimité | L'appréciation « performance dépassant systématiquement les attentes », « performance dépassant occasionnellement les attentes » ou « performance répondant aux attentes » est exigée de chaque membre de l'équipe ; il en va de même pour ce qui est de récompenser l'apport de l'intéressé(e) à la tâche principale ou au résultat escompté figurant dans le rapport d'évaluation et de notation applicable à l'équipe ou au projet pour lequel l'octroi de la récompense est recommandé. | 106 | 106 | Récompense non pécuniaire. Délivrance d'un certificat en interne. |
| OACI | Insigne en bronze | En fonction des besoins | L'intéressé(e) doit avoir accompli 5 années de service ininterrompu à l'OACI. | 57 | 57 | 430 dollars |
| OACI | Insigne en argent | En fonction des besoins | L'intéressé(e) doit avoir accompli 12 années de service ininterrompu à l'OACI. | 21 | 21 | 235 dollars |
| OACI | Insigne en or | En fonction des besoins | L'intéressé(e) doit avoir accompli 25 années de service ininterrompu à l'OACI. | 3 | 3 | 249 dollars |
| OACI | Horloge | En fonction des besoins | L'intéressé(e) doit avoir accompli 30 années de service ininterrompu à l'OACI. | 7 | 7 | 1 082 dollars |
| OACI | Montre | En fonction des besoins | L'intéressé(e) doit avoir accompli 35 années de service ininterrompu à l'OACI. | 1 | 1 | 232 dollars |

| <i>Organisation</i> | <i>Type de reconnaissance ou de récompense</i> | <i>Nombre de récompenses disponibles</i> | <i>Critères d'attribution des récompenses</i> | <i>Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises</i> | <i>Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense</i> | <i>Montant total</i> |
|---------------------|--|---|--|---|---|--|
| OACI | Stylo | En fonction des besoins | L'intéressé(e) doit avoir accompli 40 années de service ininterrompu à l'OACI. | 1 | 1 | 309 dollars |
| OIT | Prix récompensant l'excellence | Jusqu'à 6 | <p>Le prix récompensant le travail en équipe est octroyé à une équipe ayant obtenu des résultats exceptionnels grâce à une bonne collaboration entre ses membres. Tous les membres de l'équipe ayant contribué aux résultats peuvent être récompensés (toutes classes, contrats et sources de financement confondus).</p> <p>Le prix récompensant l'innovation est octroyé à une équipe ayant contribué de façon novatrice et exceptionnelle à accroître les effets des travaux de l'OIT à l'échelle mondiale. Tous les membres de l'équipe ayant contribué aux résultats peuvent être récompensés (toutes classes, contrats et sources de financement confondus).</p> <p>Le prix récompensant les qualités de chef est octroyé à des fonctionnaires qui inspirent leurs collègues et les encouragent à exécuter les mandats de l'Organisation grâce à leurs qualités de chef exceptionnelles, et qui défendent et incarnent les valeurs de l'Organisation. Peuvent y prétendre les titulaires d'un contrat de durée déterminée ou indéterminée (toutes classes et sources de financement confondues).</p> | Ensemble du personnel | <p>Prix du travail en équipe : 2 équipes (la première comptant 6 personnes et la seconde en comptant 16)</p> <p>Prix de l'innovation : 2 équipes (la première comptant 19 personnes et la seconde en comptant 11)</p> <p>Prix de l'encadrement (2 personnes)</p> <p>Total = 54 fonctionnaires</p> | Un certificat et une parure de stylos sont remis aux gagnants et aux membres du jury. |
| OIT | Échelons supplémentaires | 15 % du personnel remplissant les conditions requises | <ol style="list-style-type: none"> L'intéressé(e) a fréquemment ou régulièrement dépassé les attentes au cours de la période considérée et ne perçoit pas le traitement le plus élevé à sa classe ; L'intéressé(e) a été désigné(e) par décision du Comité des rapports ; La fréquence à laquelle des échelons supplémentaires peuvent être accordés et le nombre de recommandations pouvant être présentées chaque année sont assujettis aux plafonds établis par la direction générale après consultation du Comité de négociation paritaire. | Environ 650 | 100 | Pas d'enveloppe budgétaire distincte ; montant pris en compte dans le calcul des coûts standard. |
| OIT | Promotion à titre personnel | | La promotion à la classe suivante de la catégorie concernée est accordée une seule fois au cours du service auprès de l'Organisation. Peuvent y prétendre les fonctionnaires des classes P-1 à P-5 et NO-A à NO C, ainsi que les agents des services généraux n'ayant pas atteint la classe la plus élevée de leur catégorie. | | | |

| <i>Organisation</i> | <i>Type de reconnaissance ou de récompense</i> | <i>Nombre de récompenses disponibles</i> | <i>Critères d'attribution des récompenses</i> | <i>Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises</i> | <i>Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense</i> | <i>Montant total</i> |
|---------------------|--|--|--|---|---|----------------------|
| | | | L'intéressé(e) doit pouvoir faire état d'une performance dépassant systématiquement les attentes associées au poste occupé. Des conditions supplémentaires sont liées au nombre d'années d'ancienneté à la classe actuelle (13 ans) ou dans une autre institution spécialisée (25 ans). Depuis le 1 ^{er} janvier 2000, les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs doivent normalement avoir occupé au moins un poste ailleurs qu'à Genève, sous réserve des exceptions pouvant être faites par la direction générale après consultation du Comité de négociation paritaire. | | | |
| ONU | Prix du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies | 4 | Sélection par un jury indépendant | Ensemble du personnel | Jusqu'à 30 | |
| FNUAP | Panoplie de reconnaissance et de récompense du mérite | Illimité | Cette panoplie se compose de certificats en trois langues ainsi que d'autres éléments destinés à reconnaître ou à récompenser les performances exceptionnelles de l'intéressé(e). | Ensemble du personnel | | |
| FNUAP | Récompense pour 10 ans d'ancienneté | | Certificat et stylo | 140 | 140 | 700 dollars |
| FNUAP | Départ à la retraite | | Certificat, mémo de la direction exécutive et globe | 24 | 24 | 480 dollars |
| HCR ^b | Octroi d'une classe à titre personnel | | Cette récompense est décernée aux agents des services généraux en fonction de la performance. L'intéressé(e) doit : a) avoir atteint l'âge de 55, 57 ou 60 ans, selon l'âge normal de départ à la retraite applicable (respectivement 60, 62 ou 65 ans) ; b) compter au moins cinq années de service ininterrompu au HCR, à des postes de la classe actuelle ; c) n'avoir fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire au cours des cinq années précédentes ; d) avoir toujours fourni des services satisfaisants, les rapports d'évaluation et de notation faisant régulièrement état de l'appréciation « performance répondant aux attentes » ou « performance dépassant les attentes » ou d'une appréciation équivalente au titre des précédentes politiques de gestion de la performance, et ne pas avoir manqué ou omis d'achever des cycles d'évaluation et de | | 51 | 10 947 dollars |

| <i>Organisation</i> | <i>Type de reconnaissance ou de récompense</i> | <i>Nombre de récompenses disponibles</i> | <i>Critères d'attribution des récompenses</i> | <i>Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises</i> | <i>Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense</i> | <i>Montant total</i> |
|---------------------|--|---|---|---|--|---|
| HCR | Récompenses au titre de l'ancienneté | Récompense sans lien avec la performance | notation sur une période de plus de 18 mois cumulés au cours des cinq années précédentes. Il s'agit d'honorer les fonctionnaires ayant accompli 10, 15, 20 et 25 années de service ou plus. La récompense prend la forme suivante : 10 années d'ancienneté : certificat ; 15 années d'ancienneté : certificat ; 20 années d'ancienneté : plaque ; 25 années d'ancienneté : insigne en or. | | 875 | 45 957 dollars |
| UNICEF | Récompenses au titre de l'ancienneté | | Il s'agit d'honorer les fonctionnaires ayant accompli une période de service ininterrompu, par tranche de cinq ans, le service accompli commençant à être pris en considération au bout d'un an au minimum. | Environ 5 000 | Environ 5 000 | 50 000 |
| UNOPS | Récompenses diverses | 6 types de récompenses individuelles et 1 prix décerné au projet de l'année | Multiplés | Ensemble du personnel | 12 personnes ou groupes et 1 lauréat pour le projet de l'année | |
| ONU-Femmes | Carte de remerciement | | Cette récompense peut être décernée par n'importe quel fonctionnaire de l'organisation en reconnaissance d'une performance et d'un comportement conformes aux valeurs et aux compétences d'ONU-Femmes. Des cartes numériques et sur support papier peuvent être distribuées par chaque service. | Ensemble du personnel | Plus de 300 cartes distribuées | |
| OMS | Récompenses individuelles décernées par le Directeur ou la Directrice général(e) | 6 (1 par bureau régional et 1 pour le siège) | La direction générale et les directions des bureaux régionaux décernent l'une de ces récompenses sur la base d'un ou de plusieurs des critères suivants : a) genre et diversité : récompense les contributions exceptionnelles aux objectifs de l'OMS en matière de genre et de diversité ; b) qualités de chef (superviseurs, cadres et chefs d'équipe) : récompense les fonctionnaires ayant inspiré leurs collègues ou les ayant incités à atteindre un objectif commun, conformément à la stratégie, aux priorités et aux valeurs de l'OMS ; c) gestion du personnel (superviseurs, cadres et chefs d'équipe) : récompense les réalisations avérées en matière d'inclusion, de perfectionnement du personnel, d'esprit d'équipe, de mentorat ou d'encadrement ; d) innovation : récompense les approches ou les méthodes qui ont eu une incidence majeure sur les travaux de l'OMS en matière de programmation, de gestion ou d'administration ; e) souci | | 6 | Équivaut à une somme de 12 000 dollars (coût des médailles, des insignes et des certificats remis aux lauréats) |

| <i>Organisation</i> | <i>Type de reconnaissance ou de récompense</i> | <i>Nombre de récompenses disponibles</i> | <i>Critères d'attribution des récompenses</i> | <i>Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises</i> | <i>Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense</i> | <i>Montant total</i> |
|---------------------|---|--|--|---|---|--|
| | | | du client : récompense l'excellence en matière de qualité, de rapidité et d'efficacité des services fournis aux clients ; f) réalisations exceptionnelles : récompense les réalisations exceptionnelles dans un ou plusieurs des domaines relevant du mandat de l'OMS ; g) transformation de l'OMS : récompense les apports exceptionnels à la réalisation des objectifs de transformation de l'Organisation, notamment en ce qui concerne le programme de travail général ; h) défense des valeurs (personnes et équipes) : récompense le comportement individuel ou collectif incarnant de façon exceptionnelle les valeurs inscrites dans la charte des valeurs de l'OMS. | | | |
| OMS | Récompenses collectives décernées par le Directeur ou la Directrice général(e) | | | 6 | 6 équipes (409 membres du personnel en tout) | |
| OMS | Récompenses décernées par les directions régionales | 5 (1 par bureau régional) | | 5 | 3 personnes et 2 équipes (24 membres du personnel au total) | |
| OMS | Récompense décernée par le Directeur ou la Directrice général(e) au siège | 1 | | 1 | 1 équipe (24 membres du personnel) | |
| OMS | Congé spécial | 3 jours | | Ensemble du personnel | 463 | Équivaut à trois jours de salaire par bénéficiaire |
| OMPI | Récompense pour performance exceptionnelle ; certificat de remerciement décerné par le Directeur ou la Directrice général(e) ; remise des récompenses organisée | Tous les fonctionnaires ayant obtenu l'appréciation « performance exceptionnelle » pour le cycle considéré | L'intéressé(e) doit avoir obtenu l'appréciation « performance exceptionnelle » pour le cycle considéré. | 1 033 | 196 | Sans objet |

| <i>Organisation</i> | <i>Type de reconnaissance ou de récompense</i> | <i>Nombre de récompenses disponibles</i> | <i>Critères d'attribution des récompenses</i> | <i>Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises</i> | <i>Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense</i> | <i>Montant total</i> |
|---------------------|---|---|--|---|---|---|
| | par la direction du programme | | | | | |
| OMPI | Prix « Façonner l'avenir » consistant en une formation professionnelle d'une durée maximum de quatre semaines dans un établissement d'enseignement ; frais de déplacement, d'hébergement et de scolarité ; congé spécial à plein traitement | 1 récompense du perfectionnement individuel décerné à chacun des niveaux hiérarchiques suivants : personnel de direction (P-5 à D-2) ; personnel de niveau intermédiaire (G-7 et P-1 à P-4) ; personnel d'appui (G-2 à G-6) | L'intéressé(e) doit avoir : obtenu l'appréciation « performance exceptionnelle » pour le cycle considéré ; largement dépassé les attentes en faisant preuve d'une application, d'une créativité et de compétences exceptionnelles ; contribué de façon substantielle au changement et à l'innovation en permettant à l'OMPI d'être préparée au monde de demain, de réaliser des gains d'efficacité ou de réduire les coûts ; incarné les valeurs fondamentales de l'OMPI dans son travail quotidien. | 1 037 | 4 | Jusqu'à 20 000 francs suisses par récompense, destinés à couvrir les frais de voyage, d'hébergement et de scolarité |
| OMPI | Certificat de remerciement décerné par le Directeur ou la Directrice général(e) en reconnaissance d'une contribution extraordinaire au fonctionnement interne de l'Organisation ayant pris la forme d'activités menées à titre bénévole | Tous les membres du personnel qui sont membres de la Commission de recours de l'OMPI (composition statutaire : 8 membres) ou du Groupe consultatif commun (composition statutaire : 12 membres) | Avoir été membre de la Commission de recours ou du Groupe consultatif commun pendant le cycle d'évaluation concerné. | 12 (Commission de recours), 7 (Groupe consultatif commun) | 9 (Commission de recours), 7 (Groupe consultatif commun) | |
| PAM | Récompense de la performance individuelle et collective | | Il s'agit de récompenser les efforts et l'engagement des personnes et des équipes qui aident à sauver des vies et à améliorer les conditions d'existence, conformément à la mission du PAM. | Ensemble du personnel | 1 personne et 1 équipe (319 et 256 nominations, respectivement) | – |
| PAM | Prix « Égalité des genres » | | Ce prix est fonction de l'exécution du plan d'action des bureaux de pays visant à renforcer l'égalité des genres. L'action entreprise est évaluée par rapport à une grille de référence, sur la base de données issues de documents, d'entrevues, de discussions de groupe et d'observations. | Tous les bureaux de pays | 3 bureaux de pays | – |
| PAM | Prix de l'innovation 2018 | | Le prix de l'innovation récompense les idées audacieuses qui pourraient avoir une incidence réelle sur le terrain à un stade ultérieur. | Ensemble du personnel | 4 (sur 150 candidatures) | – |

| <i>Organisation</i> | <i>Type de reconnaissance ou de récompense</i> | <i>Nombre de récompenses disponibles</i> | <i>Critères d'attribution des récompenses</i> | <i>Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises</i> | <i>Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense</i> | <i>Montant total</i> |
|---------------------|--|--|--|---|--|---|
| PAM | Récompenses au titre de l'ancienneté | | Ce prix récompense 10 années d'ancienneté (insigne d'argent) ou 25 années d'ancienneté (insigne d'or) dans le système des Nations Unies. | Administrateurs et agents des services généraux titulaires d'un engagement de durée déterminée ou à titre permanent, et consultants | provenant de 53 pays) Tous les membres du personnel remplissant les conditions requises | – |
| FIDA | Congé de récompense | | Performance dépassant les attentes (note 4) : 3 jours ; Performance exceptionnelle (note 5) : 5 jours | Pas de plafond | Nombre non encore connu | Coût financé par les divisions |
| FIDA | Mini congés sabbatiques (jusqu'à 10 jours) | | Performance supérieure aux attentes (note 4) et performance exceptionnelle (note 5) | | | Budget des divisions |
| FIDA | Participation à une conférence en rapport avec les fonctions exercées | | | | | Budget de la Division des ressources humaines |
| FIDA | Formation externe non offerte en interne et conforme aux plans d'évolution professionnelle | | Performance exceptionnelle (note 5) | | | Budget de la Division des ressources humaines |
| FIDA | Voyage dans les bureaux de pays ou au siège du FIDA | | Performance supérieure aux attentes (note 4) et performance exceptionnelle (note 5) | | | Budget de la Division des ressources humaines |

^a Il s'agit d'une disposition qui existe de longue date et qui est également en vigueur dans d'autres organisations appliquant le système commun.

^b Dans les cas qui s'y prêtent, le HCR accorde également un échelon d'ancienneté au personnel recruté sur le plan local, selon le barème des traitements, méthode conforme aux dispositions du régime commun et appliquée par toutes les organisations.

Annexe III

Coût des dispositifs de reconnaissance et de récompense du mérite

| <i>Organisation</i> | <i>Montant alloué au dispositif en 2019</i> |
|---------------------|--|
| OTICE | Sans objet |
| FAO | Sans objet |
| OACI | 18 492 dollars (0,031 %) |
| FIDA | 110 000 dollars (0,12 % des dépenses de personnel) |
| OIT | N'a pas répondu |
| OMI | Sans objet |
| ITC | Sans objet |
| UIT | Sans objet |
| ONU | Traitement du (de la) fonctionnaire de classe P-4 chargé(e) d'organiser la remise des Prix du Secrétaire général (1,5 mois) |
| ONUSIDA | Sans objet |
| PNUD | Sans objet. La reconnaissance et la récompense du mérite ne font pas l'objet d'un budget centralisé. Certaines unités administratives peuvent disposer de leur propre enveloppe, mais celle-ci n'est soumise à aucun contrôle ou suivi centralisé. |
| FNUAP | 10 000 dollars (moins de 1 %) |
| HCR | 547 114 dollars |
| UNICEF | L'UNICEF ne s'est pas encore doté d'un programme de reconnaissance et de récompense du mérite et n'a donc pas prévu de fonds à cet effet. |
| UNOPS | Budget de 3 millions de dollars environ (fonctionnaires et non-fonctionnaires). Le coût du programme équivaut à 1,1 % de la masse salariale en 2018 (268 738 000 dollars). Au total 3 529 personnes ont reçu une récompense, soit en moyenne 819 dollars chacune. |
| UNRWA | Sans objet |
| ONU-Femmes | Aucun fonds n'a été alloué. Tous les documents servant à reconnaître le mérite étaient déjà imprimés. |
| OMT | Les services des finances et du budget de l'OMT n'ont pas été en mesure de fournir ces informations en raison de la situation exceptionnelle liée à la pandémie de COVID-19. |
| UPU | Sans objet |
| PAM | La plupart des récompenses octroyées étant non pécuniaires, les coûts sont principalement des coûts indirects liés à l'organisation des cérémonies et au remboursement des frais de déplacement des lauréats. Les récompenses sont gérées de façon décentralisée et chaque division ou service en assure le financement. |
| OMS | 12 000 dollars (0,0032 %) |
| OMPI | 335 693 dollars (0,14 %). Pour l'exercice biennal 2020-2021, les États membres de l'OMPI ont décidé d'allouer 1 152 000 francs suisses au dispositif de reconnaissance et de récompense du mérite. |

Note : Il a été demandé aux organisations d'indiquer le montant alloué au personnel recruté à des postes permanents. Les pourcentages ont été calculés sur la base de la masse salariale de l'organisation (rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et traitement des agents des services généraux et des catégories apparentées), comme énoncé dans le dispositif de reconnaissance et de récompense du mérite établi par la Commission.

Annexe IV

Barème des traitements proposé et montants retenus aux fins du maintien de la rémunération

A. Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur : traitements annuels bruts et équivalents nets après déduction des contributions du personnel (à compter du 1^{er} janvier 2021)^a

(En dollars des États-Unis)

| Classe | Échelons | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII | XIII | |
| SGA | Montant brut | 205 264 | | | | | | | | | | | | |
| | Montant net | 150 974 | | | | | | | | | | | | |
| SSG | Montant brut | 186 323 | | | | | | | | | | | | |
| | Montant net | 138 473 | | | | | | | | | | | | |
| D-2 | Montant brut | 148 744 | 152 092 | 155 517 | 158 944 | 162 371 | 165 798 | 169 221 | 172 650 | 176 074 | 179 498 | | | |
| | Montant net | 113 621 | 115 881 | 118 141 | 120 403 | 122 665 | 124 927 | 127 186 | 129 449 | 131 709 | 133 969 | | | |
| D-1 | Montant brut | 133 164 | 136 000 | 138 840 | 141 679 | 144 507 | 147 347 | 150 194 | 153 198 | 156 211 | 159 217 | 162 224 | 165 229 | 168 239 |
| | Montant net | 102 715 | 104 700 | 106 688 | 108 675 | 110 655 | 112 643 | 114 628 | 116 611 | 118 599 | 120 583 | 122 568 | 124 551 | 126 538 |
| P-5 | Montant brut | 114 767 | 117 181 | 119 596 | 122 006 | 124 420 | 126 831 | 129 247 | 131 659 | 134 071 | 136 483 | 138 897 | 141 306 | 143 723 |
| | Montant net | 89 837 | 91 527 | 93 217 | 94 904 | 96 594 | 98 282 | 99 973 | 101 661 | 103 350 | 105 038 | 106 728 | 108 414 | 110 106 |
| P-4 | Montant brut | 93 964 | 96 109 | 98 254 | 100 433 | 102 760 | 105 089 | 107 420 | 109 749 | 112 076 | 114 401 | 116 734 | 119 057 | 121 386 |
| | Montant net | 74 913 | 76 543 | 78 173 | 79 803 | 81 432 | 83 062 | 84 694 | 86 324 | 87 953 | 89 581 | 91 214 | 92 840 | 94 470 |
| P-3 | Montant brut | 77 132 | 79 117 | 81 103 | 83 086 | 85 072 | 87 055 | 89 039 | 91 028 | 93 011 | 94 995 | 96 984 | 98 968 | 101 036 |
| | Montant net | 62 120 | 63 629 | 65 138 | 66 645 | 68 155 | 69 662 | 71 170 | 72 681 | 74 188 | 75 696 | 77 208 | 78 716 | 80 225 |
| P-2 | Montant brut | 59 612 | 61 387 | 63 161 | 64 936 | 66 713 | 68 491 | 70 268 | 72 038 | 73 816 | 75 589 | 77 366 | 79 143 | 80 917 |
| | Montant net | 48 805 | 50 154 | 51 502 | 52 851 | 54 202 | 55 553 | 56 904 | 58 249 | 59 600 | 60 948 | 62 298 | 63 649 | 64 997 |
| P-1 | Montant brut | 45 990 | 47 370 | 48 749 | 50 142 | 51 647 | 53 157 | 54 662 | 56 170 | 57 676 | 59 184 | 60 689 | 62 196 | 63 703 |
| | Montant net | 38 172 | 39 317 | 40 462 | 41 608 | 42 752 | 43 899 | 45 043 | 46 189 | 47 334 | 48 480 | 49 624 | 50 769 | 51 914 |

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

^a 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 (à compter du 1^{er} janvier 2021)

(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 | 123 719 | 126 047 |
| | Montant net | 96 103 | 97 733 |
| P-3 | Montant brut | 103 189 | 105 343 |
| | Montant net | 81 732 | 83 240 |
| P-2 | Montant brut | 82 692 | – |
| | Montant net | 66 346 | – |
| P-1 | Montant brut | 65 209 | – |
| | Montant net | 53 059 | – |

Annexe V

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 2020)

| 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 | 70 166 | 58 987 | 119,0 | 105,8 | 0,7 |
| P-2 | 92 666 | 73 138 | 126,7 | 112,6 | 11,0 |
| P-3 | 117 272 | 93 328 | 125,7 | 111,7 | 30,2 |
| P-4 | 140 863 | 111 103 | 126,8 | 112,7 | 33,0 |
| P-5 | 167 225 | 128 977 | 129,7 | 115,3 | 18,0 |
| D-1 | 189 311 | 145 826 | 129,8 | 115,4 | 5,4 |
| D-2 | 204 880 | 157 304 | 130,2 | 115,7 | 1,7 |
| Rapport moyen pondéré avant prise en compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington | | | | | 127,1 |
| Rapport New York/Washington (coût de la vie) | | | | | 112,5 |
| Rapport moyen pondéré corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie | | | | | 113,0 |

^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 2018.

^b Traitements moyens nets des fonctionnaires des Nations Unies, calculés pour chaque classe sur la base d'un coefficient d'ajustement de 65,5 pendant 1 mois et d'un coefficient d'ajustement de 70,3 pendant 11 mois, compte tenu du barème des traitements unifié entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

^c Pour calculer la rémunération moyenne des fonctionnaires de l'Administration fédérale, on s'est fondé sur les statistiques reçues de son Bureau de la gestion du personnel au 31 décembre 2018.

^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 2018.

B. Marge, par année civile (2011-2020)

| Année | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Marge | 14,9 | 16,9 | 19,6 | 17,4 | 17,2 | 14,5 | 13,0 | 14,4 | 13,4 | 13,0 |

Annexe VI

Projet d'ordre du jour révisé de la quarante-deuxième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement

1. Questions méthodologiques relatives au calcul de l'indice des ajustements :
 - a) Évaluation des effets de l'application de la formule de Törnqvist dans l'agrégation des principaux éléments de l'indice des ajustements et de l'élément dépenses locales (hors logement) ;
 - b) Proposition de mesures statistiques visant à neutraliser l'effet de simples changements de méthode sur l'indice des ajustements ;
 - c) Précision du coefficient de fiabilité utilisé dans l'estimation des coefficients de pondération des dépenses mixtes et obtenu en combinant les coefficients de pondération propres à chaque lieu d'affectation et les coefficients de pondération communs ; critères de sélection des lieux d'affectation candidats qui contribuent aux coefficients de pondération communs.
2. Questions méthodologiques relatives à l'élément logement de l'indice des ajustements :
 - a) Évaluation de l'utilisation des indices des prix à la consommation appropriés pour le loyer ou le logement dans la mise à jour temporelle des indices des loyers pour les lieux d'affectation du groupe I ;
 - b) Examen du classement des dépenses afférentes aux gros appareils ménagers dans les lieux d'affectation du groupe II ;
 - c) Propositions visant à rationaliser les éléments actuellement classés dans la catégorie « autres dépenses de logement ».
3. Examen de la méthode de mesure de l'élément services domestiques de l'indice des ajustements :
 - a) Examen de la possibilité d'utiliser les données sur les prix du marché pour le type de services domestiques le plus répandu aux fins du calcul de l'indice des services domestiques dans les lieux d'affectation du groupe I ;
 - b) Traitement de l'élément services domestiques comme rubrique de base distincte de l'élément dépenses locales (hors logement) de l'indice des ajustements pour les lieux d'affectation du groupe II.
4. Évaluation de l'ampleur des dépenses d'assurance médicale complémentaire à la charge du personnel et de l'incidence de la prise en considération de ces dépenses dans le calcul de l'indice des ajustements.
5. Élaboration de la liste des articles et des spécifications.
6. Élaboration de la liste des points de vente.
7. Révision des instruments d'enquête :
 - a) Questionnaire sur les dépenses de personnel ;
 - b) Formulaire de relevé de prix ;
 - c) Rapport du coordonnateur ou de la coordonnatrice de l'enquête.

8. Procédures d'établissement de nouveaux coefficients de pondération des dépenses.
 9. Procédures et directives de collecte et de traitement des données issues des enquêtes initiales sur le coût de la vie menées dans les villes sièges.
 10. Calendrier des activités de collecte et de traitement des données issues des enquêtes initiales sur le coût de la vie menées dans les villes sièges et à Washington.
 11. Questions diverses.
-

