



---

# **Rapport de la Commission de la fonction publique internationale**

## **Rapport du Directeur général**

1. Conformément à son statut,<sup>1</sup> la Commission de la fonction publique internationale est tenue de présenter à l'Assemblée générale des Nations Unies un rapport annuel qui est transmis aux organes directeurs des organisations du système des Nations Unies par l'intermédiaire de leur chef de secrétariat.

2. Le Directeur général présente ci-joint au Conseil exécutif le rapport de la Commission pour 2017,<sup>2</sup> qui doit être examiné par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 2017, à sa soixante-douzième session. Les décisions que l'Assemblée générale devrait prendre suite aux recommandations de la Commission nécessitant une révision du Règlement du personnel de l'OMS seront présentées au Conseil dans un rapport distinct.<sup>3</sup> Dans le présent rapport, le Secrétariat récapitule les autres décisions prises par la Commission en 2017.

## **CHAPITRE II DU RAPPORT DE LA COMMISSION**

### **RAPPORTS ET SUIVI**

#### **Résolutions et décisions intéressant les travaux de la Commission adoptées par l'Assemblée générale à sa soixante et onzième session**

3. 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.

---

<sup>1</sup> Commission de la fonction publique internationale : Statut et Règlement intérieur. New York, Nations Unies, 1987 (document ICSC/1/Rev.1), article 17. Disponible à l'adresse <http://icsc.un.org/resources/pdfs/general/statutf1.pdf> (consulté le 9 octobre 2017).

<sup>2</sup> Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-douzième session. Supplément N° 30 (document A/72/30). Disponible à l'adresse [http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2017\\_F.pdf](http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2017_F.pdf) (consulté le 9 octobre 2017).

<sup>3</sup> Document EB142/38.

## DÉCISIONS DE LA COMMISSION

4. La Commission a décidé : de souligner la nécessité pour les organisations du régime commun des Nations Unies d'appliquer les décisions de l'Assemblée générale et de la Commission dans les délais prescrits et de façon rigoureuse ; de demander que les organisations qui ne l'avaient pas encore fait prennent les mesures nécessaires pour appliquer aux fonctionnaires entrés en fonctions avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 l'âge réglementaire du départ à la retraite à 65 ans ; et de demander à son secrétariat de présenter un rapport annuel sur l'application des décisions et recommandations, ce qui permettrait également de faire rapport plus rapidement à l'Assemblée générale sur les mesures d'application prises par les organisations.

## CHAPITRE III DU RAPPORT DE LA COMMISSION

### CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATÉGORIES DE PERSONNEL

#### **Utilisation des catégories de personnel, notamment les agents des services généraux, les administrateurs recrutés sur le plan national et les agents du Service mobile (examen de l'ensemble des prestations offertes au personnel recruté sur le plan local) ; rapport du groupe de travail**

5. À sa quatre-vingt-quatrième session, la Commission a examiné l'utilisation des catégories de personnel suivantes : les administrateurs recrutés sur le plan national ; les agents des services généraux ; et les agents du Service mobile. À l'issue de consultations tenues entre le secrétariat de la Commission et les organisations appliquant le régime commun a été dressée une liste des questions devant être examinées plus avant concernant ces trois catégories de personnel. Par ailleurs, la Commission a examiné les résultats de l'étude menée par un consultant externe dans laquelle les normes de classement des différentes catégories sont comparées. La Commission a en outre examiné une enquête portant sur les pratiques adoptées par d'autres organisations internationales concernant l'emploi des agents recrutés sur les plans local et international.

6. Suite à cet examen, la Commission a décidé de constituer un groupe de travail chargé d'approfondir la réflexion sur les questions intéressant l'examen en cours.

7. Sur la base de l'étude menée par le groupe de travail, les membres de la Commission ont reconnu qu'il était nécessaire d'introduire une dose de souplesse dans l'utilisation de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national et se sont mis d'accord sur un ensemble de directives à l'intention des organisations du régime commun ayant recours à cette catégorie de personnel qui devraient représenter la norme et ne pas être excessivement restrictives à l'égard des éventuelles exceptions (les directives figurent à l'annexe II du rapport de la Commission).

8. S'agissant de la catégorie des services généraux, le groupe de travail a conclu qu'au vu des informations disponibles rien ne semblait indiquer que la nature des fonctions exercées par les agents de cette catégorie de personnel avait connu un changement fondamental.

9. S'agissant de la catégorie des agents du Service mobile,<sup>1</sup> la Commission a estimé que les recommandations formulées par le groupe de travail répondaient aux grandes questions relatives à cette catégorie. Aussi a-t-elle approuvé les critères régissant l'utilisation de cette catégorie de personnel proposés par le groupe de travail.

### **DÉCISIONS DE LA COMMISSION**

10. La Commission a décidé : de recommander à l'Assemblée générale les directives régissant le recours à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, qui figurent à l'annexe II ; de recommander au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies ce qui suit : les normes de classement des emplois des agents des services généraux et des administrateurs approuvées par la Commission devraient servir au classement des emplois des agents du Service mobile ; l'ONU et toute autre organisation utilisant le barème des traitements des agents du Service mobile devraient vérifier, en concertation avec le secrétariat de la Commission, la correspondance entre les classes des agents du Service mobile et celles des agents des services généraux et des administrateurs ; et les critères régissant le recours à la catégorie des agents du Service mobile toutes fonctions et classes confondues, figurant à l'annexe III, devraient être adoptés.<sup>1</sup> La Commission a également demandé à son secrétariat de rassembler des informations sur le taux d'application de la norme d'évaluation des emplois des agents des services généraux par les organisations appliquant le régime commun, et de lui présenter ces informations à sa quatre-vingt-septième session.

### **Étude sur la gestion de la performance et propositions concernant les mesures d'incitation à la bonne performance**

11. La Commission avait été priée par l'Assemblée générale, dans sa résolution 70/244 (2015), de mener des études sur les dispositifs de gestion de la performance en place dans les organisations appliquant le régime commun et sur les dispositions budgétaires et administratives qui devraient être prises pour mettre en place un système de récompenses pécuniaires. Le secrétariat a estimé que la situation en matière de reconnaissance et de récompense du mérite n'avait pas sensiblement évolué, mais a néanmoins proposé deux modifications au dispositif, l'une visant à assortir de nouveau les systèmes de récompense et de reconnaissance d'un plafond budgétaire global et l'autre portant sur les récompenses pécuniaires. Il a été rappelé au cours de la discussion que la diminution de la fréquence des avancements d'échelon se justifiait notamment par le fait qu'elle permettrait de libérer des ressources qui pourraient servir à financer les mesures de récompense du mérite, et que la question suscitait un intérêt croissant auprès des organisations appliquant le régime commun. Il était peut-être plus facile de mettre en place un système de récompense collective et individuelle dans certaines organisations que dans d'autres, compte tenu de la nature de leurs activités. De l'avis général, il n'était donc pas souhaitable d'exiger que toutes les organisations mettent en œuvre des programmes d'octroi de récompenses pécuniaires.

### **DÉCISIONS DE LA COMMISSION**

12. La Commission a décidé de réaffirmer la recommandation qu'elle avait déjà adressée à l'Assemblée générale en ce qui concerne le projet de principes et de directives relatifs à l'évaluation et à la gestion des résultats et à la prise en compte de différents niveaux de résultats (voir le document A/70/30, annexe III). Elle a également recommandé l'instauration d'un plafond budgétaire global fixé

---

<sup>1</sup> Non applicable à l'OMS.

à 1,5 % de l'enveloppe salariale de l'organisation (toutes catégories de personnel confondues) et d'une limite fixée à 10 % du traitement de base net pour les récompenses pécuniaires individuelles.<sup>1</sup>

**Examen de la rémunération considérée aux fins de la pension : coefficients de conversion du traitement net en traitement brut, inversion des revenus et formules envisageables pour le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires relevant du barème des traitements unifié et des fonctionnaires hors cadre**

13. La Commission a lancé un examen de la rémunération considérée aux fins de la pension sur la base de la méthode de calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension adoptée par l'Assemblée générale dans sa résolution 41/208 (1986). En consultation avec le secrétariat de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, une liste préliminaire des problèmes recensés a été établie et examinée en même temps qu'une feuille de route à exécuter d'ici la quatre-vingt-septième session de la Commission.

14. La Commission a souscrit dans l'ensemble au projet de liste et d'orientations concernant l'examen et a convenu que la question était sensible. Il a été convenu qu'une analyse approfondie de toutes les formules envisageables pour modifier la méthode de calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension devrait être effectuée en étroite coopération avec le secrétariat de la Caisse des pensions et les organisations participantes. Il fallait éviter toutes conséquences imprévues et respecter pleinement les droits à pension acquis des fonctionnaires en poste. Un accord a également été trouvé sur la liste des questions à traiter, notamment : le coefficient de conversion ; l'inversion des revenus (phénomène selon lequel, à revenus nets égaux, la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux est plus élevée que celle des administrateurs) ; l'alignement sur le barème unifié, sans que l'indemnité pour personne à charge soit ajoutée ; le passage du nombre d'échelons à la classe D.2 de 6 à 10 (l'échelon le plus élevé étant utilisé pour le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires hors cadre) ; et la nécessité d'actualiser le barème commun des contributions du personnel.

**DÉCISIONS DE LA COMMISSION**

15. La Commission a décidé d'examiner les questions suivantes dans le cadre de son examen de la rémunération considérée aux fins de la pension : l'inversion des revenus (phénomène selon lequel, à revenus nets égaux, la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux est plus élevée que celle des administrateurs) ; la révision du barème de la rémunération des administrateurs considérée aux fins de la pension au moyen de la méthode d'ajustement intermédiaire ou calcul d'un nouveau barème au moyen de la méthode approuvée, y compris la méthode de calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension pour les fonctionnaires hors cadre ; les formules envisageables pour le calcul de la rémunération des administrateurs considérée aux fins de la pension sur la base de l'ensemble de prestations révisé ; l'examen des coefficients de conversion appliqués à la catégorie des administrateurs et à celle des agents des services généraux ; l'actualisation du barème commun des contributions du personnel ; et une comparaison du régime des pensions des fonctionnaires des Nations Unies et du régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis d'Amérique.

---

<sup>1</sup> L'intégralité du texte révisé figure dans le document A/72/30, annexe VI.

16. À sa quatre-vingt-cinquième session, la Commission a décidé de créer un groupe de travail qui serait composé de certains de ses membres et de représentants des organisations et des fédérations de fonctionnaires et chargé d'examiner les modalités détaillées et les différentes options afférentes aux points susmentionnés.

## **CHAPITRE IV DU RAPPORT DE LA COMMISSION**

### **CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR**

#### **Barème des traitements de base minima**

17. La Commission a été informée que le barème général de la fonction publique de référence avait été relevé de 1 % le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Par ailleurs, des modifications ont été apportées au régime d'imposition et au montant des déductions pour 2017. Au niveau fédéral, les tranches de revenu ont été relevées de près de 1 %. Pour tenir compte de l'évolution des salaires bruts du barème général de la fonction publique de référence et des modifications apportées au régime fiscal des États-Unis d'Amérique, 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 0,97 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. En outre, conformément à la résolution 70/244, le relèvement du barème des traitements devrait s'appliquer également aux seuils de l'ancien barème à conserver pour préserver la rémunération des fonctionnaires dont le traitement était, au moment du passage au barème unifié, supérieur à celui qui correspond au dernier échelon de la classe considérée dans le barème unifié.

#### **DÉCISIONS DE LA COMMISSION**

18. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018, la version révisée du barème unifié des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui fait apparaître une majoration de 0,97 % du barème, ainsi que les seuils actualisés de l'ancien barème à conserver pour préserver la rémunération, comme il est indiqué à l'annexe VII du rapport de la Commission, 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.

#### **Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires des États-Unis d'Amérique**

19. En application du mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale, 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 d'Amérique occupant des postes comparables à Washington, D.C. À cette fin, elle suit annuellement l'évolution des taux de rémunération dans les deux fonctions publiques.

20. La Commission a été informée de l'ajustement apporté au calcul de la marge sur la base de l'écart de coût de la vie observé entre New York et Washington, D.C. En application de la procédure en vigueur, cet écart a été estimé par un consultant extérieur en 2016 – et pour une période de deux ans – à 13,8 %. La Commission a été informée que la valeur de la marge entre les rémunérations nettes avait été estimée à 13,4 % pour 2017. On trouvera à l'annexe VIII du rapport de la Commission la comparaison détaillée et des renseignements sur l'évolution de la marge au fil du temps.

## DÉCISIONS DE LA COMMISSION

21. La Commission a décidé : 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 d'Amérique occupant des postes comparables à Washington, D.C., avait été estimée à 13,4 % pour l'année civile 2017 ; et de continuer à suivre l'évolution de la marge et de prendre les mesures correctives nécessaires en faisant jouer le système des ajustements de poste si la marge venait à tomber en deçà de 13 % ou à dépasser 17 % en 2018.

### Questions relatives à l'indemnité de poste

22. Conformément à l'article 11 de son statut, la Commission a maintenu à l'étude le fonctionnement du système des ajustements et a examiné dans ce contexte les deux rapports du Comité consultatif pour les questions d'ajustement portant sur les travaux des sessions qu'il a tenues respectivement en février et en juin 2017. L'un des rapports était consacré, pour l'essentiel, aux résultats de l'enquête sur les prix effectuée par le secrétariat à Bruxelles et aux interactions entre ces résultats et ceux des enquêtes en cours sur le coût de la vie dans les villes sièges, étant donné que pour ces villes, ce sont les données sur les prix recueillies dans le cadre du Programme de comparaison européenne, et non par le secrétariat de la Commission, qui sont utilisées dans le calcul de l'indice d'ajustement. Le rapport comprenait également le projet d'ordre du jour de la quarantième session du Comité consultatif.

23. La Commission était saisie de trois documents. Le premier était un document élaboré par les organisations dont le siège se trouve à Genève renfermant des considérations relatives aux enquêtes sur le coût de la vie et aux questions d'ajustement, ainsi que des éléments concernant les incidences, au regard du droit et de la gestion, des résultats négatifs de l'enquête sur le coût de la vie à Genève effectuée en 2016. Il comprenait, en annexe, un compte rendu des conclusions rendues par une équipe de quatre statisticiens (deux du BIT, un de la CNUCED et un consultant, désignés ci-après comme les « statisticiens de Genève ») à propos de plusieurs questions de méthode concernant le système des ajustements. Y était également exposée la façon dont le secrétariat avait procédé pour calculer l'indice d'ajustement à Genève. Le deuxième document était la réponse apportée par le secrétariat aux questions soulevées par les statisticiens de Genève. Quant au troisième, il s'agissait d'une note établie par les fédérations de fonctionnaires qui traitait également des questions relatives à la méthode de calcul et d'application des ajustements. Signe de l'importance cruciale des questions dont la Commission était saisie, une délégation de haut niveau a pris part aux travaux. Elle comptait des représentants de diverses organisations sises à Genève, dont le Directeur général de l'Office des Nations Unies à Genève, le Directeur général du BIT et l'un de ses adjoints, le Sous-Directeur général de l'OMS et le Directeur de la gestion des ressources de l'OMM, ainsi que les directeurs des départements des ressources humaines de nombreuses organisations appliquant le régime commun.

24. Les délibérations prolongées sur les questions relatives à l'indemnité de poste sont rapportées aux paragraphes 109 à 126 du rapport de la Commission.

---

## DÉCISIONS DE LA COMMISSION

### **Méthode suivie pour les enquêtes initiales du cycle de 2016 sur le coût de la vie dans les villes sièges et à Washington, D.C.**

25. La Commission a décidé : de réaffirmer que la collecte et le traitement des données tirées des enquêtes initiales du cycle de 2016 sur le coût de la vie s'étaient déroulés conformément à la méthode approuvée ; de prendre note des conclusions figurant dans les documents établis par les statisticiens de Genève et de celles des fédérations de fonctionnaires en ce qui concerne divers aspects de la méthode d'ajustement, ainsi que de la réponse du secrétariat à ces conclusions, et de communiquer les deux documents au Comité consultatif pour les questions d'ajustement ; et de demander au Comité consultatif de continuer d'améliorer la méthode sur laquelle repose le système des ajustements, en collaboration avec les représentants des administrations et des fédérations de personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

### **Résultats des enquêtes initiales du cycle de 2016 sur le coût de la vie à Genève, Londres, Madrid, Montréal, Paris, Rome, Vienne et Washington, D.C.**

26. La Commission a décidé : d'approuver, comme suite à la recommandation faite par le Comité consultatif pour les questions d'ajustement à la reprise de sa trente-neuvième session, l'ajout d'une marge de 3 % aux résultats de toutes les enquêtes sur le coût de la vie du cycle de 2016 qui sont inférieurs de plus de 3 % à l'index de classement en vigueur ; et d'approuver les résultats des enquêtes initiales du cycle de 2016 sur le coût de la vie à Londres, Madrid, Paris, Rome et Vienne, conformément à la recommandation du Comité consultatif.

27. La Commission a décidé : que les résultats pour Londres, Madrid, Paris, Rome et Vienne prendraient effet au 1<sup>er</sup> août 2017, compte tenu de l'inflation et des fluctuations des taux de change entre la date de l'enquête et la date d'effet ; et de reporter du 1<sup>er</sup> mai 2017 au 1<sup>er</sup> août 2017 la date d'entrée en application des résultats de l'enquête du cycle de 2016 sur le coût de la vie à Genève afin de faire coïncider cette date avec la date d'effet arrêtée pour les deux autres lieux d'affectation visés par la mesure de réduction des écarts (Rome et Madrid).

### **Suite donnée aux résultats des enquêtes du cycle de 2016 sur le coût de la vie**

28. Eu égard aux demandes des représentants des organisations du régime commun et des fédérations de personnel, la Commission a décidé d'approuver la modification suivante de la mesure de réduction des écarts – règle de fonctionnement qui vise à atténuer les effets négatifs sur les traitements des résultats d'enquêtes sur le coût de la vie qui donnent lieu à un indice d'ajustement nettement inférieur à l'indice de classement en vigueur. Conformément à la décision de la Commission énoncée à l'alinéa a) du paragraphe 128 de son rapport, le coefficient d'ajustement révisé pour le lieu d'affectation considéré est obtenu en appliquant une augmentation de 3 % à l'indice d'ajustement découlant de l'enquête (actualisé pour le mois de la prise d'effet). La Commission a par ailleurs décidé : que le coefficient d'ajustement révisé s'applique à tous les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs travaillant dans le lieu d'affectation – pour ceux qui étaient déjà en poste dans ce lieu d'affectation à la date d'entrée en application des résultats de l'enquête ou avant, le coefficient d'ajustement révisé est appliqué et complété par une indemnité transitoire ; que l'indemnité transitoire correspond à la différence entre la valeur révisée et la valeur actuelle du coefficient d'ajustement – elle est versée dans son intégralité pendant les six premiers mois qui suivent la date d'effet, puis elle est revue à la baisse tous les quatre mois jusqu'à ce que le rattrapage soit effectué ; et que les mois où il est procédé à un ajustement, la nouvelle indemnité transitoire est calculée en faisant

la différence entre l'indice de classement en vigueur et l'indice de classement applicable aux fonctionnaires en poste (c'est-à-dire l'indice de classement en vigueur plus l'indemnité transitoire), puis en appliquant une réduction de 3 %.

29. La Commission a décidé de prier le secrétariat de poursuivre les analyses et études entreprises en vue d'évaluer dans quelle mesure les données sur les prix recueillies dans le cadre du Programme de comparaison européenne sont comparables avec les siennes. Elle lui a également demandé de trouver d'autres sources de données comparables d'ici au prochain cycle d'enquêtes.

### **Examen de la méthode de calcul des indemnités pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge**

30. Conformément au calendrier qu'elle a adopté à sa quatre-vingt-troisième session, la Commission a examiné la méthode de calcul des indemnités pour enfant charge et pour personne indirectement à charge. La Commission a été saisie d'un certain nombre de propositions visant à modifier la méthode de façon à ce que celle-ci tienne compte des faits pertinents survenus depuis le dernier examen en 2008, les plus importants ayant été la révision de l'ensemble des prestations offertes aux administrateurs et l'élargissement du régime commun. Des éléments, tels que le traitement de référence compte tenu du barème des traitements unifié, les villes de référence, qui comprennent actuellement huit villes sièges, le calendrier et le mécanisme de conversion, ont été examinés.

31. Enfin, tout en prenant en considération les faits susmentionnés et en admettant la nécessité d'harmoniser la méthode de calcul des indemnités pour enfant à charge au vu de la nouvelle structure des traitements, la Commission a décidé qu'elle reviendrait sur la question lors de l'examen du montant de l'indemnité pour enfant à charge et qu'elle étudierait les options à ce moment-là.

### **DÉCISIONS DE LA COMMISSION**

32. La Commission a décidé : de conserver la méthode actuelle de calcul des indemnités pour enfant à charge, mais de poursuivre l'examen de la méthode et y revenir si nécessaire ; et de demander à son secrétariat, lors de l'examen du montant des indemnités pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge, de lui soumettre pour suite à donner les résultats des calculs obtenus à partir des deux possibilités de traitement de référence utilisées aux fins de la comparaison des indemnités pour enfant à charge : une fondée sur l'application du seul barème des traitements unifié et une tenant également compte de l'indemnité pour conjoint à charge.

### **Rapport sur la diversité, y compris la représentation équilibrée des sexes et la répartition géographique, dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies**

33. La Commission a rappelé que la diversité fait partie intégrante de la mission de l'Organisation des Nations Unies, dont elle est un des principes fondamentaux. Une base géographique aussi large que possible et l'égalité des sexes sont des concepts fondamentaux de ce principe de diversité et font l'objet d'un suivi régulier. Ce rapport sur la diversité doit donc être considéré comme faisant suite aux informations fournies dans les précédents rapports et répondant aux nouvelles demandes adressées par l'Assemblée générale, notamment dans la résolution 70/244. Il a été présenté à la Commission à sa quatre-vingt-troisième session en 2016 et rassemblait des informations sur les politiques et mesures de promotion de l'égalité des sexes mises en place pour parvenir à une représentation équilibrée des sexes dans les organisations appliquant le régime commun. Dans son rapport à la quatre-vingt-cinquième



session, le secrétariat de la Commission présentait de nouvelles informations sur la parité des sexes et d'autres aspects de la diversité obtenus auprès d'ONU-Femmes et dans le cadre d'un questionnaire soumis aux organisations du régime commun en 2016 et d'une enquête menée par la Commission en avril 2017.

34. Le rapport révélait que la question de la diversité et de l'inclusivité avait gagné en importance et évolué rapidement ces 20 dernières années, et qu'un nombre croissant d'études montraient qu'elles avaient notamment pour effet positif d'améliorer l'image, la réputation, la productivité et les capacités d'innovation des entreprises, ainsi que le moral de leur personnel. Le rapport notait également que dans la plupart des organisations du régime commun, les politiques de diversité portent sur la parité des sexes et l'équilibre géographique dans les effectifs ainsi que sur la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus d'autorité, et l'aménagement des modalités de travail. Certaines organisations se sont dotées de politiques de lutte contre la discrimination, notamment la discrimination contre les personnes handicapées ou les personnes vivant avec le VIH/sida.

35. Lors des délibérations de la Commission, les participants ont reconnu que la parité hommes-femmes était essentielle à la réalisation des objectifs des différentes organisations du régime commun, mais ont souligné qu'elle ne devait pas se faire aux dépens d'autres aspects importants de la diversité, tels que la représentation géographique et l'inclusion des personnes handicapées ou des populations autochtones. S'agissant de l'initiative du Secrétaire général, en étroite consultation avec les organisations du régime commun, de traiter la question de la parité des sexes à titre prioritaire, il a été rappelé que, début 2017, le Secrétaire général avait mis sur pied une équipe spéciale chargée d'élaborer un plan d'action relatif à la parité des sexes dans le système des Nations Unies comprenant des activités de mise en œuvre, des points de référence, un calendrier et la structure institutionnelle nécessaire à la réalisation de cet objectif important. Il a pris l'engagement d'atteindre la parité des sexes au niveau des hauts responsables d'ici à 2021.

36. La Commission a noté que le taux de représentation des femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies était de 42,8 % et avait augmenté de 2,1 % entre le 31 décembre 2011 et le 31 décembre 2015 à un rythme annuel moyen de 0,5 %.

37. Les membres de la Commission ont rappelé les activités menées au sujet du nouveau cadre de gestion des ressources humaines, mis en place en janvier 2017, et évoqué la nécessité de renforcer les éléments du cadre relatifs à la diversité. Ils ont fait observer que, ce cadre ayant été conçu comme un document évolutif, il était facile d'y apporter des changements en temps réel en fonction des évolutions.

## **DÉCISIONS DE LA COMMISSION**

38. La Commission a décidé de demander instamment aux organisations du régime commun : de définir des résultats mesurables en ce qui concerne le recrutement, la promotion, la rétention et l'inclusion de membres de divers groupes ; de redoubler d'efforts et d'investir le temps et les ressources nécessaires pour prendre en compte tous les aspects de la diversité, y compris les formations à l'intention de la direction et du personnel ; d'élaborer une stratégie globale sur la diversité qui prévoit des plans d'action concrets, des cibles précises et des calendriers relatifs à l'instauration de la parité des sexes et de la représentation géographique équilibrée, si elles n'ont pas encore pris l'initiative de le faire ; et de continuer d'examiner régulièrement la diversité sous tous ses aspects.

## **CHAPITRE VI DU RAPPORT DE LA COMMISSION**

### **CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES LIEUX D'AFFECTATION HORS SIÈGE**

#### **Prime de danger : méthode d'ajustement et examen du niveau de l'indemnité**

39. 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'était prononcée sur le cycle d'examen du niveau des indemnités qui relèvent de sa compétence, conformément au calendrier figurant à l'annexe IV de son rapport annuel pour 2016 (document A/71/30). Le niveau de la prime de danger doit être réexaminé tous les trois ans à compter de 2017.

40. La Commission a pris note du montant de la prime de danger et décidé de demander à son secrétariat de présenter des propositions concernant la méthode d'ajustement du montant de celle-ci pour les deux catégories de personnel.

#### **DÉCISIONS DE LA COMMISSION**

41. La Commission a décidé, concernant la méthode d'ajustement de la prime de danger : pour le personnel recruté sur le plan international, d'utiliser les trois indicateurs servant de référence pour la prime de sujétion et le rapport entre la prime de danger et le point médian net du barème des traitements de base minima en vigueur au cours de l'année où est prévu l'examen ; et pour le personnel recruté sur le plan local, de confirmer que le niveau serait fixé à 30 % des barèmes des traitements applicables aux services généraux et d'utiliser comme référence le point médian net du barème applicable en vigueur l'année précédant celle où l'examen est prévu. Concernant le niveau de l'indemnité : de maintenir le montant de la prime de danger versée aux membres du personnel recrutés sur le plan international à US \$1600 par mois jusqu'au prochain examen ; et d'actualiser le niveau de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan local en prenant comme références pour les calculs les barèmes des traitements de 2016 au lieu de ceux de 2012, et en appliquant un taux de 30 % du point médian net de ces barèmes. Elle a par ailleurs décidé de procéder au prochain examen de la prime de danger en 2020, conformément au calendrier établi.

#### **Examen du niveau de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité**

42. Conformément au cycle d'examen en vigueur, le niveau de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, qui a été établie en 2012 et dont l'objet est d'aider à couvrir les dépenses supplémentaires directes des fonctionnaires et personnes à leur charge qui sont évacués de leur lieu d'affectation officiel, sera révisé tous les trois ans à compter de 2017.

43. Le montant actuel de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité a été fixé par la Commission, en 2012, à US \$200 par jour pour le fonctionnaire et à US \$100 par jour (50 %) pour chaque membre de la famille concerné pendant une durée maximale de 30 jours. Après 30 jours, ces montants seront réduits de 25 % et versés pour une période maximale de six mois, après quoi l'évacuation devrait normalement être levée ou le lieu d'affectation serait déclaré lieu d'affectation famille non autorisée.

44. La Commission a pris note des déclarations et des propositions faites par le Réseau ressources humaines et soutenues par les associations du personnel concernant le maintien du niveau actuel de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité et le fait qu'à l'avenir, plutôt que de mener des examens périodiques, après plusieurs années, l'évolution du montant de l'indemnité devrait être directement liée à celle du montant de l'indemnité journalière de subsistance qui servait d'élément de référence pour l'étude.

## **DÉCISIONS DE LA COMMISSION**

45. La Commission a décidé : de maintenir le montant actuel de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, soit US \$200 par jour pour le fonctionnaire et US \$100 par jour pour chacun des membres de la famille concernés, pendant une période maximale de 30 jours, puis US \$150 et US \$75, respectivement, pendant une période maximale de six mois ; de valider le versement d'une somme forfaitaire de US \$500 pour l'expédition d'effets personnels au moment de l'évacuation d'un fonctionnaire ou de sa famille ; et de demander à son secrétariat d'actualiser, selon que de besoin, les principes directeurs régissant le versement de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, qui figuraient initialement à l'annexe VII du rapport annuel de la Commission pour 2013 (document A/68/30).

## **MESURES À PRENDRE PAR LE COMITÉ DU PROGRAMME, DU BUDGET ET DE L'ADMINISTRATION**

46. Le Comité est invité à prendre note du rapport.

= = =