



# **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 pour transmission 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 quarante-cinquième rapport annuel de la Commission,<sup>2</sup> qui doit être examiné par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 2019, à sa soixante-quatorzième 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. Dans le présent rapport, le Secrétariat récapitule les questions examinées par la Commission en 2019.

## **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-treizième session**

3. L'Assemblée générale a adopté le 22 décembre 2018 la résolution 73/273 sur le régime commun des Nations Unies, mais non les propositions de la Commission portant sur les indemnités pour enfants à charge et pour personne non directement à charge, et sur l'institution d'une prime de fin de service. La proposition concernant les lieux d'affectation extrêmement difficiles n'a été approuvée qu'en partie et sous condition, permettant aux organisations d'offrir aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation de la catégorie E (mais non de la catégorie D) la possibilité de percevoir un élément famille non autorisée plutôt que de faire venir les personnes reconnues à leur charge. Les membres de la

---

<sup>1</sup> Commission de la fonction publique internationale : Statut et Règlement intérieur. New York, Nations Unies, 1987 (document ICSC/1/Rév.1), article 17.

<sup>2</sup> Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-quatorzième session. Supplément N° 30 (document A/74/30) (des exemplaires seront mis à disposition dans la salle de réunion avec la synthèse des recommandations de la Commission, établie par le Secrétariat). Le Conseil est invité, en particulier, à consulter les pages 7 et 8 du rapport de la Commission.

Commission ont souligné qu'il importait d'appliquer intégralement toutes les résolutions de l'Assemblée générale. Les organisations et le personnel seraient consultés au sujet de tous les points qui n'avaient pas été approuvés, et la Commission étudierait différents moyens de présenter de nouvelles propositions à l'Assemblée générale.

## **DÉCISIONS DE LA COMMISSION**

4. La Commission a décidé de prendre note de la résolution 73/273 de l'Assemblée générale.

### **Suivi de l'application, par les organisations appliquant le régime commun, des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale, de l'Assemblée générale et des organes délibérants ou directeurs, y compris les jugements N<sup>os</sup> 4134 à 4138 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail**

5. Sur la base des informations communiquées par 24 organisations appliquant le régime commun, le secrétariat de la Commission a indiqué que la majorité des organisations avaient, d'une façon ou d'une autre, adopté ou intégré une composante diversité dans leurs politiques en matière de ressources humaines, la plupart du temps en rapport avec le genre, dans quelques cas avec le handicap et l'inclusion. Il a été noté qu'une seule organisation n'avait pas encore pris de mesures pour mettre en œuvre le changement relatif à l'âge réglementaire du départ à la retraite à 65 ans pour les fonctionnaires qui avaient rejoint l'Organisation avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Cette même organisation, l'Autorité internationale des fonds marins, n'avait pas non plus appliqué le nouveau régime de l'indemnité pour frais d'études pour l'année scolaire en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

6. Concernant les jugements N<sup>os</sup> 4134 à 4138 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, rendus le 3 juillet 2019 au sujet de l'application à Genève des coefficients d'ajustement établis sur la base de l'enquête menée en 2016, la Commission a observé avec préoccupation que le Tribunal administratif de l'OIT avait conclu que la Commission « n'avait pas le pouvoir de décider, par elle-même, des valeurs des ajustements de poste » à appliquer à des lieux d'affectation tels que Genève. De l'avis de la Commission, il s'agissait là d'une interprétation erronée de la répartition, entre l'Assemblée et la Commission, des fonctions et attributions concernant les ajustements, qui était indiquée aux articles 10 et 11 du Statut, non conforme à la pratique de la Commission qui, depuis plus de 40 ans, a établi tous les mois les coefficients d'ajustement pour tous les lieux d'affectation. Elle a donc prié l'Assemblée Générale de reconfirmer, dès que possible, l'autorité de la Commission dans ce domaine.

7. Certaines organisations ont vu dans ces jugements l'occasion de rendre les procédures d'ajustement, ainsi que d'autres opérations liées à la rémunération, plus conformes aux objectifs de prévisibilité, de stabilité et de transparence en matière de rémunération du personnel. On s'attend à ce que des changements soient obtenus grâce aux activités menées par le groupe de travail que la Commission a chargé d'examiner la méthode d'ajustement. La Commission a pris note des préoccupations des organisations, s'est déclarée fermement convaincue de l'importance du régime commun et a engagé toutes les organisations à unir leurs efforts en vue d'en préserver l'intégrité. Tous les participants ont confirmé leur soutien.

## DÉCISIONS DE LA COMMISSION

8. La Commission a décidé de prendre note du document et s'est déclarée préoccupée par le fait qu'une organisation n'avait toujours pas appliqué l'âge obligatoire de départ à la retraite pour les fonctionnaires qui avaient rejoint l'organisation avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, et que cette même organisation n'avait pas non plus appliqué le nouveau régime de l'indemnité pour frais d'études. Elle a prié instamment les organisations d'appliquer pleinement les décisions de l'Assemblée générale et de la Commission dans les délais prescrits.

9. S'agissant des jugements N<sup>os</sup> 4134 à 4138 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, la Commission : a exprimé son désaccord avec les arguments et prémisses des considérants qui mettaient en cause l'autorité de la Commission en ce qui concerne les ajustements ; a recommandé à l'Assemblée générale de reconfirmer qu'elle avait autorité pour établir les coefficients d'ajustement, en vertu de l'article 11 de son Statut ; a demandé à l'Assemblée de lui donner dès que possible des directives concernant l'application de ses résolutions 3042 (XXVII), 3357 (XXIX), 44/198, 45/259, 48/224 et 72/255 ; a appelé l'attention de l'Assemblée sur le problème posé par la coexistence de deux tribunaux administratifs indépendants dans le régime commun des Nations Unies ; et a estimé qu'il était malvenu de prendre une décision concernant les demandes d'exécution des jugements du Tribunal administratif de l'OIT pour toutes les organisations concernées avant que le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies ne rende son jugement sur la question de l'indemnité de poste à Genève.

## CHAPITRE III DU RAPPORT DE LA COMMISSION

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

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

10. Dans sa résolution 73/273, l'Assemblée générale a prié la Commission de la fonction publique internationale de lui faire rapport à sa soixante-quatrième session sur 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. Ces principes et directives se fondaient sur une enquête menée par le secrétariat à laquelle 24 organisations avaient répondu. Ils englobaient les éléments suivants : les principes relatifs à l'évaluation de la performance ; le dispositif de reconnaissance et de récompense du mérite, qui recouvre notamment les récompenses pécuniaires et non pécuniaires, et la gestion des problèmes de performance ; et les grandes lignes d'un programme de formation des supérieurs hiérarchiques.

11. Le Réseau ressources humaines a indiqué que les organisations mettaient progressivement en place de bonnes pratiques, notant que l'utilisation et le caractère adéquat des promotions à titre personnel et des récompenses pécuniaires étaient des sujets de controverse. Si une fédération du personnel a préconisé un système de gestion de la performance commun à toutes les organisations, la Commission a reconnu que les organisations pourraient adapter leurs systèmes à leur culture et à leur mandat, tant qu'ils restent conformes aux principes communs énoncés. La Commission s'est dite satisfaite du fait que la plupart des organisations avaient adopté les principes et directives relatifs à l'évaluation et la gestion de la performance et à la prise en compte de différents niveaux de performance, et a encouragé les organisations à poursuivre dans cette voie.

## **DÉCISIONS DE LA COMMISSION**

12. La Commission a décidé de porter la teneur de ses délibérations à l'attention de l'Assemblée générale ; de prier son secrétariat de suivre l'évolution générale dans le domaine de la gestion de la performance en vue de déterminer s'il conviendrait d'adapter les principes et directives à l'occasion du prochain examen, en 2021 ; et d'encourager les organisations à évaluer leur système de gestion de la performance de manière plus formelle de façon à faciliter l'examen qu'elle consacrerait à la question.

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

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

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

13. Dans sa résolution 70/244, l'Assemblée générale a approuvé l'instauration, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, d'un barème unifié, qui devrait être actualisé en fonction de toute augmentation des traitements de base minima de la fonction publique de référence qui serait approuvée avant son entrée en vigueur. Il a donc été nécessaire d'examiner le mouvement, dans la fonction publique de référence, du barème de traitement des fonctionnaires n'ayant pas de charges de famille.

14. La Commission a été informée qu'une augmentation de 1,21 % avait été proposée au barème général de la fonction publique de référence à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. En outre, de légères modifications du régime d'imposition et du montant des exonérations personnelles avaient été introduites au niveau fédéral pour 2019.

15. En ce qui concerne le barème des contributions du personnel utilisé pour calculer les traitements bruts, la Commission a été informée qu'aucune demande n'avait été reçue des organisations et qu'il n'était donc pas nécessaire de réviser les taux de contribution à ce stade. Elle a rappelé que, dans sa résolution 66/235, l'Assemblée générale avait demandé que le barème des contributions du personnel soit réexaminé tous les trois ans.

## **DÉCISIONS DE LA COMMISSION**

16. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2020, la version révisée du barème unifié des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui fait apparaître une majoration de 1,21 % du barème, ainsi que les montants actualisés retenus aux fins du maintien de la rémunération, comme il est indiqué à l'annexe IV 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 ; et de maintenir à leur niveau actuel les taux de contribution du personnel servant à calculer les traitements bruts jusqu'au prochain examen périodique, qui aura lieu en 2022, à moins qu'un changement de la situation du Fonds de péréquation des impôts n'oblige à procéder à cet examen plus tôt.

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

17. En application du mandat 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 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.

18. La Commission a été informée que, sur la base de l'évolution observée dans l'Administration fédérale des États-Unis, la marge entre les rémunérations nettes était estimée à 13,4 % pour 2019.

### **DÉCISIONS DE LA COMMISSION**

19. 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 occupant des postes comparables à Washington, D.C. avait été estimée à 13,4 % pour l'année civile 2019 ; et de continuer à suivre l'évolution de la marge et de prendre les mesures correctives nécessaires, en faisant jouer le système des ajustements, si, en 2020, la marge venait à tomber en deçà de 13 % ou à dépasser 17 %.

### **Indemnité pour frais d'études : examen du barème et du montant de la somme forfaitaire fixée pour le remboursement des frais d'internat**

20. Le régime de l'indemnité pour frais d'études avait été révisé dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, en application de la résolution 70/244 de l'Assemblée générale. Le régime révisé consiste en un barème dégressif exprimé en dollars des États-Unis pour le remboursement partiel des frais de scolarité et d'inscription et en une somme forfaitaire standard pour les frais d'internat. Ces deux éléments seraient révisés tous les deux ans à compter de 2019, en se fondant sur la méthode qui avait été approuvée pour le suivi de l'évolution, en dollars des États-Unis, des frais de scolarité et des frais d'internat dans certains établissements d'enseignement.

21. Étant donné que le barème initial actuellement en vigueur avait été établi à partir des données correspondant à l'année scolaire 2014-2015, la période d'examen, allant jusqu'à l'année scolaire 2019-2020 comprise, s'est étendue sur cinq ans. En moyenne pondérée, l'évolution des frais de scolarité sur la période s'est établie à 15 %. Il a donc été proposé de relever de 15 % chacune des tranches du barème dégressif pour tenir compte de l'augmentation des frais de scolarité au cours de la période considérée et de garder intacte la structure du barème.

22. En moyenne, c'est une augmentation de 5,3 % qui a été constatée en cinq ans, entre 2014-2015 et 2019-2020, dans les 30 établissements préparant au baccalauréat international qui avaient été sélectionnés et approuvés aux fins du calcul de la prime d'internat forfaitaire en vigueur actuellement. Il a donc été proposé de relever la prime de 5,3 %, qui passerait ainsi de US \$5000 à US \$5300.

23. Ces résultats ont été généralement bien accueillis lors des délibérations de la Commission. Certaines fédérations du personnel, cependant, ont exprimé leur préoccupation quant au fait que les critères révisés applicables pour bénéficier de la prime d'internat forfaitaire – un important élément d'incitation à la mobilité – excluaient indifféremment les membres du personnel en poste dans tous les

lieux d'affectation classés H, que des établissements d'enseignement adaptés soient disponibles ou non. Des inquiétudes ont également été exprimées concernant le fait qu'au titre de la méthode actuelle, toutes les données recueillies aux fins de la révision l'ont été auprès d'établissements représentatifs dont les frais de scolarité étaient exclusivement libellés en dollars des États-Unis, de sorte qu'une augmentation moyenne en dollars des États-Unis, associée à une appréciation du dollar par rapport à d'autres monnaies, pourrait entraîner certaines distorsions.

24. La Commission a décidé que cette question serait examinée au titre de l'évaluation de l'ensemble des prestations, prévue en 2020, laquelle porterait notamment sur le régime révisé de l'indemnité pour frais d'études.

25. Les incidences financières – pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun – étaient chiffrées à US \$7,08 millions (soit pour l'OMS, au prorata, US \$0,6 million par an) pour le barème dégressif et à US \$0,77 million (soit pour l'OMS, au prorata, US \$0,06 million par an) pour la prime d'internat forfaitaire.

## **DÉCISIONS DE LA COMMISSION**

26. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale que, à compter de l'année scolaire ou universitaire en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le barème de remboursement dégressif soit révisé en relevant de 15 % chacune des tranches actuelles (voir l'annexe 1) ; et que le montant forfaitaire de l'internat soit porté à US \$5300.

### **Questions relatives à l'indemnité de poste : rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement**

27. 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 le rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa quarantième et unième session. Le rapport contenait des recommandations du Comité consultatif sur diverses questions techniques se rapportant à l'examen approfondi dont fait actuellement l'objet la méthode régissant le système des ajustements, notamment les propositions que l'équipe spéciale créée par la Commission à sa quatre-vingt-septième session avait formulées en vue d'affiner la méthode de calcul de l'indice des ajustements. Le rapport contenait par ailleurs les recommandations du Comité consultatif relatives à la mesure de l'élément logement de l'indice, ainsi que les propositions initiales concernant l'ordre du jour de sa quarante-deuxième session. D'autres questions d'ordre méthodologique et opérationnel portant sur le système des ajustements ont été présentées par le secrétariat en préparation de la prochaine série d'enquêtes sur le coût de la vie.

28. Conformément à son mandat, l'équipe spéciale était composée de statisticiens nommés par les organisations, les fédérations d'associations du personnel et la Commission, ainsi que de consultants de haut niveau spécialistes des statistiques économiques et des statistiques de prix. Le Comité consultatif a examiné le rapport de l'équipe spéciale en ce qui concerne les domaines thématiques suivants : 1) objectif de la mesure de l'indice des ajustements, formule de calcul et d'agrégation de l'indice (révision complète), indice des prix ou indice des coûts, considérations connexes concernant la prise en compte de l'élément cotisations de retraite et description de l'indice ; 2) questions de pondération à l'intérieur de l'élément dépenses locales (hors logement), de l'élément logement et de l'élément assurance-maladie ; et pondération des différents éléments, regroupement des lieux d'affectation et caractéristicité de l'indice ; et 3) méthodes et procédures statistiques utilisées pour l'établissement de l'indice, en particulier, champ d'application et couverture, sources de données, amélioration de la qualité, inclusion/exclusion ou imputation/édition/nettoyage, anonymat ou confidentialité, et limites de la participation des usagers.

29. Le Comité consultatif a examiné les constatations de l'équipe spéciale et a formulé plusieurs recommandations. Il a également proposé que d'autres études et tests soient menés sur un certain nombre des méthodes et procédures statistiques utilisées aux fins du calcul de l'indice des ajustements, notamment : le choix des points de vente et des articles retenus aux fins des enquêtes sur les prix ; l'utilisation de techniques d'ajustement de la qualité et d'imputation des données ; le compromis à trouver entre les considérations de confidentialité et de transparence lors de la publication des résultats des enquêtes ; l'utilisation de sources de données externes pour le calcul de l'indice ; l'utilisation d'indices des prix des loyers/du logement et des prix à la consommation, plutôt que de facteurs de projection des loyers établis en interne, lorsque l'élément logement ou loyer de l'indice est actualisé ; la prise en compte des services fournis par les gouvernements, l'accent étant mis sur l'enseignement ; et la question de savoir si l'élément dépenses d'éducation doit être calculé comme un indice de coût ou comme un indice de prix.

## **DÉCISIONS DE LA COMMISSION**

30. La Commission a décidé de prendre note des recommandations du Comité consultatif sur les questions d'ajustement et de l'inviter à poursuivre son examen de la méthode régissant le système des ajustements, conformément à son plan de gestion du projet, et dans le cadre des préparatifs de la prochaine série d'enquêtes ; de demander aux organisations et aux fédérations d'associations de personnel de continuer de collaborer avec son secrétariat aux fins de l'examen du système des ajustements ; et d'approuver l'ordre du jour de la quarante-deuxième session du Comité consultatif.

### **Prime de sujétion : examen du barème**

31. La Commission a examiné l'analyse faite de l'application de trois indicateurs aux fins de l'ajustement du montant de la prime de sujétion, dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. Les montants en vigueur de la prime de sujétion ont pris effet au 1<sup>er</sup> juillet 2016. Les trois indicateurs passés en revue étaient les suivants : l'évolution moyenne du traitement de base net majoré de l'indemnité de poste dans les huit villes sièges du système des Nations Unies, qui donnait une augmentation de 1,03 % ; l'évolution de l'indice des dépenses non locales retenu pour calculer l'indemnité de poste sur la base des taux d'inflation enregistrés dans 26 pays, qui donnait une augmentation de 8,34 % ; et l'évolution du barème des traitements de base minima, qui donnait une augmentation de 2 %. Cela correspondrait pour l'OMS à un montant estimatif de US \$200 000 par an.

## **DÉCISIONS DE LA COMMISSION**

32. La Commission a décidé d'accorder une augmentation de 2 % de la prime de sujétion avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2020 (annexe VII du rapport de la Commission), conformément à l'article 11 b) de son Statut (voir le tableau de l'annexe 2 au présent rapport) ; et de mener à court terme une étude sur la prime de sujétion afin de déterminer s'il est possible de remplacer le barème en vigueur par des montants forfaitaires ne tenant pas compte de la classe des fonctionnaires concernés, et d'évaluer l'incidence de cette indemnité sur la mobilité du personnel et l'exécution des programmes.

### **Élément famille non autorisée : examen du montant**

33. Conformément au cycle d'examen du montant des indemnités approuvé en 2016, la Commission revoit tous les trois ans le montant de l'élément famille non autorisée.

34. L'élément famille non autorisée a été institué pour inciter les fonctionnaires à accepter un poste dans un lieu d'affectation famille non autorisée. Il prend en considération le surcroît de difficultés financières et psychologiques qu'entraînait pour les intéressés la séparation involontaire d'avec leur famille et des frais supplémentaires liés à l'exercice de leurs fonctions.

35. L'élément famille non autorisée, qui est versé depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, se monte actuellement à US \$19 800 par an pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge remplissant les conditions requises, et à US \$7500 par an pour les autres. Le chiffre de US \$19 800 par an a été établi par référence aux données relatives aux loyers moyens recueillies lors des dernières enquêtes (couvrant la période 2010-2014) menées comme prévu par le système des ajustements, qui ont révélé que le loyer moyen s'élevait à environ US \$1500 par mois, ou US \$18 000 par an, et compte tenu des montants de l'ancienne prime de sujétion supplémentaire (remplacée par la nouvelle indemnité).

36. Le secrétariat de la Commission a examiné le montant de l'indemnité en procédant à une analyse détaillée des données relatives aux loyers pour la période 2015-2018. Pour ce faire, il a calculé le loyer moyen correspondant à un logement pouvant comporter jusqu'à deux chambres à coucher, en se fondant sur les données collectées lors de l'enquête la plus récente menée depuis le précédent examen dans chaque lieu d'affectation (2015-2018), à l'exclusion des pays ayant des lieux d'affectation classés dans la catégorie famille non autorisée. Le loyer moyen obtenu (échelle mondiale) s'élève à US \$1600 par mois, soit US \$19 200 par an, ce qui est inférieur au montant de l'élément famille non autorisée actuellement versé aux fonctionnaires ayant des personnes à charge, qui est de US \$19 800 par an. La Commission a donc estimé que les montants en vigueur devaient rester inchangés.

## **DÉCISIONS DE LA COMMISSION**

37. La Commission a décidé de maintenir le montant annuel de l'élément famille non autorisé à US \$19 800 pour les fonctionnaires ayant des charges de famille, et à US \$7500 pour les fonctionnaires sans charges de famille, étant donné que le montant actuel de US \$19 800 reste supérieur au loyer moyen (échelle mondiale) calculé d'après le dernier examen applicable des données sur les loyers ; de revoir le montant de l'indemnité dans trois ans ; et de prier son secrétariat d'établir, d'ici au prochain examen, qui doit se tenir en 2022, un document exposant de manière circonstanciée la méthode d'ajustement de ce montant, afin de faciliter les travaux sur ce point.

### **Élément incitation à la mobilité : examen du barème**

38. Conformément au cycle d'examen en vigueur, que l'Assemblée générale a approuvé dans sa résolution 70/244, le montant de l'élément incitation à la mobilité doit être revu tous les trois ans. Cet élément est versé aux fonctionnaires justifiant de cinq années d'ancienneté consécutives dans une organisation appliquant le régime commun, à compter de leur deuxième affectation (autrement dit, leur première mutation géographique), sauf lieux d'affectation de la catégorie H. Il suit un barème qui tient compte de la classe et du nombre d'affectations, et cesse d'être versé au bout de cinq années consécutives dans le même lieu d'affectation.

39. La méthode d'ajustement approuvée par la Commission consiste à se fonder sur le traitement de base mensuel moyen pondéré des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur pendant l'année durant laquelle l'examen a lieu pour revoir les montants de l'élément incitation à la mobilité.



40. Le secrétariat de la Commission a procédé à une analyse détaillée du barème des traitements applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et des derniers chiffres disponibles dans la base de données sur le personnel du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination au 31 décembre 2017. Le montant de l'élément devant être versé aux fonctionnaires des classes P.1 à P.3 s'établit ainsi à US \$6700 par an (soit une hausse de US \$200 par rapport au montant actuel), équivalent à 100 % du traitement de base mensuel moyen pondéré. Les autres montants du barème ont été recalculés en conséquence et sont indiqués dans le tableau ci-après.

41. Élément incitation à la mobilité : nouveaux montants annuels proposés :

(En US \$)

Nombre d'affectations	Groupe 1 (P.1 à P.3)	Groupe 2 (P.4 et P.5)	Groupe 3 (D.1 et rangs supérieurs)
2 ou 3	6 700	8 375	10 050
4 à 6	8 375	10 469	12 563
7 et plus	10 050	12 563	15 075

Cela correspondrait pour l'OMS à un montant estimatif de US \$110 000 par an.

## DÉCISIONS DE LA COMMISSION

42. La Commission a décidé de fixer à US \$6700 par an le montant plancher de l'élément incitation à la mobilité et d'appliquer le barème correspondant présenté ci-dessus avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ; et de revoir le barème de l'élément incitation à la mobilité dans trois ans, conformément au calendrier établi (voir A/71/30, annexe IV), sous réserve des résultats de l'examen du bien-fondé de l'indemnité qui aura lieu en 2021.

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

43. Conformément au cycle d'examen mis en place par la Commission, le secrétariat de la Commission a examiné le plafond de la somme forfaitaire à laquelle les fonctionnaires ont droit pour couvrir les frais de déménagement occasionnés par la réinstallation à partir du montant des dépenses effectives communiqué par les organisations. La note qu'il a établie donnait également des informations sur les différentes formules de prise en charge des frais de déménagement occasionnés par la réinstallation offertes par les organisations appliquant le régime commun. Sur la base des données relatives aux frais de déménagement effectifs pour la période 2015-2017, le secrétariat a proposé de maintenir à US \$18 000 le plafond du montant auquel ont droit les fonctionnaires, et a également proposé à la Commission d'examiner tous les trois ans le plafonnement de cette somme en se fondant sur le coût effectif des déménagements.

## DÉCISIONS DE LA COMMISSION

44. La Commission a décidé de prendre note des informations relatives à l'examen du plafonnement de la somme à laquelle les fonctionnaires ont droit pour couvrir les frais de déménagement occasionnés par la réinstallation ; de maintenir à US \$18 000 le plafond de la somme forfaitaire à laquelle ont droit les fonctionnaires en lieu et place du déménagement complet ; d'examiner tous les trois ans le

plafonnement de la somme à laquelle les fonctionnaires ont droit à partir du montant des dépenses effectives communiqué par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ; et de prier les organisations de lui rendre compte tous les trois ans du montant des dépenses annuelles effectives liés à la réinstallation afin de lui permettre de procéder à son examen.

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

### **EXAMEN DU PROCESSUS CONSULTATIF ET DES MÉTHODES DE TRAVAIL DE LA COMMISSION**

45. À la suite des délibérations de sa quatre-vingt-septième session, la Commission avait décidé de créer un groupe de contact pour examiner son processus consultatif et ses méthodes de travail. En particulier, le groupe de contact avait estimé qu'il fallait définir le concept de consultation ; améliorer la planification, le rapport coût/efficacité et la communication en ce qui concerne les réunions et les discussions ; et mener un processus de consultation approfondi concernant les candidats au Comité consultatif pour les questions d'ajustement. Les conclusions du groupe de contact seraient examinées à la session suivante de la Commission, lors d'une réunion informelle.

### **MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF**

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

## ANNEXE 1

**BARÈME DE REMBOURSEMENT DÉGRESSIF RÉVISÉ PROPOSÉ  
POUR LES INDEMNITÉS POUR FRAIS D'ÉTUDES**

---

<i>Tranches des montants ouvrant droit à remboursement (US \$)</i>	<i>Taux de remboursement (%)</i>
0-13 300	86
13 301-20 000	81
20 001-26 700	76
26 701-33 400	71
33 401-40 000	66
40 001-46 700	61
46 701 et plus	—

---

ANNEXE 2

**MONTANTS ANNUELS RÉVISÉS DE L'ÉLÉMENT SUJÉTION  
(À COMPTER DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2020)**

(En US \$)

<i>Catégorie de sujétion du lieu d'affectation</i>	<i>Groupe 1 (P.1 à P.3)</i>	<i>Groupe 2 (P.4 et P.5)</i>	<i>Groupe 3 (D.1 et rangs supérieurs)</i>
A	–	–	–
B	5 930	7 110	8 300
C	10 680	13 040	15 410
D	14 230	16 610	18 960
E	17 790	21 310	23 720

= = =