



Nations Unies

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2025

Assemblée générale

Documents officiels

Quatre-vingtième session

Supplément n° 30



Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2025



Nations Unies • New York, 2025

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	6
Glossaire des termes techniques	8
Lettre d'envoi	9
Récapitulatif des recommandations formulées en 2025 par la Commission de la fonction publique internationale appelant une décision de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organisations participantes	10
Récapitulatif des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale à l'intention des chefs de secrétariat des organisations participantes	11
Récapitulatif des incidences financières des décisions et recommandations formulées en 2025 par la Commission de la fonction publique internationale pour l'Organisation des Nations Unies et les autres organisations appliquant le régime commun	12
I. Questions d'organisation	13
A. Acceptation du statut	13
B. Composition	13
C. Sessions tenues par la Commission de la fonction publique internationale et questions examinées	14
II. Rapports et suivi	15
A. Résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale à sa soixante-dix-neuvième session intéressant les travaux de la Commission	15
B. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale et de l'Assemblée générale	16
III. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	19
A. Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun	19
1. Rapport du groupe de travail 1	19
2. Rapport du groupe de travail 2 : indemnités liées à la famille et aux personnes à charge, y compris l'indemnité pour frais d'études	26
3. Rapport du groupe de travail 3 : indemnités et prestations offertes au personnel des lieux d'affectation hors siège	35
B. Détermination de la fonction publique nationale la mieux rémunérée (étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire) : phase I	40
C. Comparaison avec d'autres organisations internationales	44

D.	Frais de déménagement occasionnés par la réinstallation : examen du plafond du montant auquel ont droit les fonctionnaires	47
E.	Barème des traitements de base minima, y compris l'examen des taux de contribution du personnel servant à calculer les traitements de base bruts	51
F.	Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis	53
G.	Élément famille non autorisée : examen des montants	55
H.	Questions d'ajustement	57
1.	Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa quarante-sixième session et ordre du jour provisoire de la quarante-septième session	57
2.	Rapport de l'équipe spéciale chargée de l'examen des paramètres régissant l'indemnité transitoire dans le cadre du modèle en vigueur	63
IV.	Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local	68
A.	Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Montréal	68
B.	Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Paris	68
V.	Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel	69
A.	Examen des normes de conduite : rapport du groupe de travail	69
B.	Évaluation et examen de la mise en œuvre du congé parental	71
C.	Rapport sur les incitations non financières	76

Annexes

I.	Conclusions issues de la deuxième réunion du groupe de travail 1	82
II.	Ajustements apportés aux éléments de la rémunération en cas de télétravail : indemnité de poste, allocation-logement, indemnité pour frais d'études et indemnité spéciale pour frais d'études	85
III.	Ajustements apportés aux éléments de la rémunération en cas de télétravail : indemnités et prestations versées dans les lieux d'affectation hors siège	91
IV.	Ajustements apportés aux éléments de la rémunération en cas de télétravail : indemnités et prestations liées au voyage et à la réinstallation	95
V.	Conclusions issues de la deuxième réunion du groupe de travail 2	100
VI.	Conclusions issues de la deuxième réunion du groupe de travail 3	103
VII.	Modèles afférents aux pôles famille présentés par le Réseau ressources humaines	105
VIII.	Barème des traitements proposé et montants à retenir aux fins du maintien de la rémunération (avec effet au 1 ^{er} janvier 2026)	107
IX.	Comparaison annuelle et évolution de la marge au fil du temps	109
X.	Projet d'ordre du jour provisoire de la quarante-septième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement	110
XI.	Traitements nets et indemnités pour charges de famille recommandés pour le personnel des catégories soumises à recrutement local à Montréal	111

XII.	Indemnités pour charges de famille recommandées pour le personnel des catégories soumises à recrutement local à Paris	112
XIII.	Normes de conduite de la fonction publique internationale	113
XIV.	Nombre de fonctionnaires ayant pris un congé parental	125
XV.	Coût du remplacement des fonctionnaires en congé parental dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	126
XVI.	Récapitulatif des observations et commentaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	128

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
AIFM	Autorité internationale des fonds marins
CCASIP	Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies
CCI	Corps commun d'inspection
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
CPI	Cour pénale 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
ITC	Centre du commerce international
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
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
ONU Tourisme	Organisation mondiale du tourisme
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
OPS	Organisation panaméricaine de la Santé
OTICE	Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires

PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
TIDM	Tribunal international du droit de la mer
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNISERV	Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UPU	Union postale universelle

Glossaire des termes techniques

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

Lettre d'envoi

Lettre datée du 22 août 2025, 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 cinquante et unième 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 transmettre le présent rapport 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 en 2025 par la
Commission de la fonction publique internationale appelant
une décision de l'Assemblée générale et des organes
délibérants des autres organisations participantes**

<i>Paragraphe</i>	<i>Sujet</i>
	<p>A. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur</p> <p>1. Barème des traitements de base minima</p>
150 a) et b) et annexe VIII	<p>La Commission recommande que l'Assemblée générale approuve, avec effet au 1^{er} janvier 2026, le barème unifié révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ainsi que les montants actualisés retenus aux fins du maintien de la rémunération, qui figurent à l'annexe VIII du présent rapport, étant entendu que cette modification serait opérée par une augmentation du traitement de base de 1,6 % assortie d'une diminution proportionnelle des points d'ajustement, le résultat ne modifiant pas la rémunération nette.</p> <p>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</p>
164 a) et annexe IX	<p>La Commission informe 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 a été estimée à 17,0 % pour l'année civile 2025.</p> <p>B. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel</p> <p>1. Examen des normes de conduite : rapport du groupe de travail</p>
231 b) et annexe XIII	<p>La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale et aux organes délibérants des autres organisations participantes les normes de conduite révisées de la fonction publique internationale figurant à l'annexe XIII.</p>

**Récapitulatif des recommandations formulées par la Commission
de la fonction publique internationale à l'intention des chefs de
secrétariat des organisations participantes**

*Paragraphe**Sujet*

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

- | | |
|-------------------------|---|
| 216 à 218 et annexe XI | <p>Dans le cadre des tâches qui lui incombent au titre du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, la Commission de la fonction publique internationale a mené une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables :</p> <p style="margin-left: 20px;">a) pour les agents des services généraux en poste à Montréal, à l'issue de laquelle elle a recommandé aux chefs de secrétariat des organisations sises à Montréal l'entrée en vigueur du barème des traitements et des montants révisés des indemnités pour charges de famille figurant à l'annexe XI ;</p> |
| 219 à 221 et annexe XII | <p style="margin-left: 20px;">b) pour les agents des services généraux en poste à Paris, à l'issue de laquelle elle a recommandé aux chefs de secrétariat des organisations sises à Paris l'entrée en vigueur des montants révisés des indemnités pour charges de famille figurant à l'annexe XII.</p> |
-

Récapitulatif des incidences financières des décisions et recommandations formulées en 2025 par la Commission de la fonction publique internationale pour l'Organisation des Nations Unies et les autres organisations appliquant le régime commun

<i>Paragraphe</i>	<i>Sujet</i>
	<p>A. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur</p> <p>1. Barème des traitements de base minima</p>
150 a) et b) et annexe VIII	<p>Les incidences financières de la recommandation de la Commission relative au relèvement du barème des traitements de base minima, qui figure à l'annexe VIII du présent rapport, ont été estimées à environ 971 000 dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.</p>
	<p>B. Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local</p> <p>1. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pour les agents des services généraux en poste à Montréal</p>
218 et annexe XI	<p>Les incidences financières totales de l'application du barème des traitements recommandé et du montant révisé des indemnités pour charges de famille pour les agents des services généraux des organisations sises à Montréal sont estimées à 1,878 million de dollars par an au taux de change en vigueur en avril 2024.</p>
	<p>2. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pour les agents des services généraux en poste à Paris</p>
221 et annexe XII	<p>Les incidences financières totales de l'application du montant révisé des indemnités pour charges de famille pour les agents des services généraux des organisations sises à Paris sont estimées à 2,189 millions de dollars par an au taux de change en vigueur en octobre 2024.</p>

Chapitre I

Questions d'organisation

A. Acceptation du statut

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

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

2. À ce jour, 17 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 n'a pas officiellement accepté le statut, mais participe pleinement aux travaux de la Commission². Ainsi, 29 organisations, organismes, fonds et programmes (ci-après « organisations ») coopèrent étroitement avec la Commission et appliquent les dispositions de son statut.

3. Après l'approbation par l'Assemblée générale, dans ses résolutions [77/256 A](#) et [B](#), des modifications proposées aux articles 10 et 11 du statut de la Commission, toutes les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies qui ont accepté le statut ont accepté les modifications qui y ont été apportées [voir par. 28 b)].

B. Composition

4. La composition de la Commission pour 2025 est la suivante :

Présidence :

Larbi Djacta (Algérie)*** (Président)**

Vice-Présidence :

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

Membres :

Andrew Bangali (Sierra Leone)**

Xavier Bellmont Roldán (Espagne)**

Claudia Angélica Bueno Reynaga (Mexique)*

Spyridon Flogaitis (Grèce)*

Andrei Ivanov (Fédération de Russie)***

Misako Kaji (Japon)*

Ali Kurer (Libye)**

Jeffrey Mounts (États-Unis d'Amérique)*

Muhammad Abdul Muhith (Bangladesh)***

Shauna Olney (Canada)*

João Vargas (Brésil)**

Sun Xudong (Chine)***

El Hassane Zahid (Maroc)***

* Mandat expirant le 31 décembre 2025.

** Mandat expirant le 31 décembre 2026.

*** Mandat expirant le 31 décembre 2028.

¹ AIEA, AIFM, CPI, FAO, OACI, OIT, OMI, OMM, OMPI, OMS, ONUDI, ONU Tourisme, OTICE, TIDM, UNESCO, UIT et UPU.

² FIDA.

C. Sessions tenues par la Commission de la fonction publique internationale et questions examinées

5. La Commission a tenu deux sessions en 2025 : la quatre-vingt-dix-neuvième, qui a eu lieu au Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York, du 18 au 28 mars, et la 100^e, qui a eu lieu à l'UPU à Berne, du 28 juillet au 8 août.

6. À ces sessions, la Commission a examiné les questions découlant des décisions et résolutions de l'Assemblée générale ainsi que de son propre statut. Dans le présent rapport sont passées en revue 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.

Chapitre II

Rapports et suivi

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

7. La Commission a examiné une note de son secrétariat sur les résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale en lien avec ses travaux. Dans cette note, le secrétariat a mis en avant la déclaration faite par le Président de la Commission au titre du point 147 de l'ordre du jour de la soixante-dix-neuvième session de l'Assemblée, intitulé « Régime commun des Nations Unies ». Le Président a rappelé que, bien que l'Assemblée n'ait pris aucune décision quant aux travaux de la Commission au cours de la session précédente, il s'attendait à ce que toutes les propositions soient traitées pendant la session en cours. Il a ensuite décrit dans leurs grandes lignes les travaux menés par la Commission en 2024.

8. Les participants ont été informés que la Cinquième Commission avait longuement débattu des recommandations de la CFPI. Le secrétariat a reçu des questions détaillées, dont beaucoup portaient sur la question de la diversité, divers aspects de l'ensemble des prestations qui faisait actuellement l'objet d'un examen et le gel depuis 12 ans des indemnités pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge, mais aussi sur d'autres sujets.

9. Après avoir examiné les propositions de la Commission, l'Assemblée générale a adopté les résolutions [79/252 A](#) et B sur le régime commun des Nations Unies, sans les avoir mises aux voix, le 24 décembre 2024. Dans sa résolution, elle a accepté les recommandations de la Commission relative au barème des traitements de base minima ainsi que la poursuite du programme expérimental de versement d'un montant en lieu et place de l'indemnité d'installation dans les lieux d'affectation des catégories D et E. Elle n'a pas approuvé les recommandations de la Commission concernant l'indemnité pour frais d'études et les indemnités pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge et en a laissé les montants inchangés.

Délibérations de la Commission

10. Le Réseau ressources humaines du CCS a pris note des décisions figurant dans la résolution de l'Assemblée générale et indiqué qu'il ferait part de ses commentaires et observations au moment où les différents points seraient examinés au cours de la session.

11. La FICSA, le CCASIP et UNISERV ont pris note des décisions de l'Assemblée générale, en particulier celles concernant l'augmentation du barème des traitements de base minima, qu'ils considéraient comme une bonne nouvelle étant donné qu'aucune décision n'avait été prise sur la question au moment de l'examen du rapport annuel de la Commission pour 2023. Cela étant, ils regrettaient que, pour la douzième année consécutive, aucune décision n'ait été prise en ce qui concernait les indemnités pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge et que l'indemnité pour frais d'études soit restée inchangée. UNISERV s'est félicitée de l'intérêt manifesté par l'Assemblée pour la poursuite de l'étude sur le multilinguisme dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations et a accueilli avec satisfaction la décision de poursuivre le programme expérimental de versement d'un montant forfaitaire en lieu et place de l'indemnité d'installation dans les lieux d'affectation des catégories D et E, ainsi que la demande faite par l'Assemblée pour que des incitations non financières soient envisagées, ajoutant que ces dernières renforceraient l'ensemble des prestations.

12. La Commission a accueilli avec satisfaction la résolution de l'Assemblée générale et remercié tous les États Membres qui avaient contribué à sa mise au point, ainsi que son secrétariat pour les réponses détaillées qu'il avait apportées aux questions posées par les États Membres. Elle a noté que la demande de l'Assemblée concernant les modalités de travail aménagées montrait que l'Assemblée savait que ces modalités étaient du ressort de la Commission et qu'il convenait de réunir plus d'informations sur la question. Des membres de la Commission ont souligné qu'il convenait d'examiner des moyens permettant d'inciter toutes les organisations à coopérer pleinement avec la Commission, afin de contribuer à préserver le régime commun et l'autorité de la Commission. Certains ont fait remarquer que la décision de l'Assemblée de ne pas adopter les recommandations relatives à l'indemnité pour frais d'études et aux indemnités pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge témoignait de la préoccupation que suscitait l'augmentation des coûts dans les organisations appliquant le régime commun. Pour que l'examen de l'ensemble des prestations donne de bons résultats, il fallait que ces préoccupations soient prises en considération de manière claire et efficace et que l'accent soit mis sur la viabilité financière des prestations.

13. Enfin, les membres de la Commission ont rappelé aux participants qu'il importait de faciliter le rajeunissement du personnel, aspect à ne négliger en aucun cas.

Décision de la Commission

14. La Commission a pris acte des orientations données par l'Assemblée générale, qui continueraient de guider ses travaux.

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

15. La Commission a examiné une note de son secrétariat sur le suivi de l'application de ses décisions et recommandations (conformément à l'article 17 de son statut) et de celles de l'Assemblée générale. Le secrétariat avait diffusé un questionnaire auprès des organisations auquel 27 d'entre elles ont répondu³.

16. Dans sa résolution [77/256 A](#), l'Assemblée générale a décidé d'apporter des modifications aux articles 10 et 11 du statut de la CFPI. En 2024, la Commission a communiqué à l'Assemblée des informations à jour sur l'acceptation par les organisations des modifications apportées à son statut ([A/79/30](#), annexe III). L'organe directeur de l'OMM a accepté les modifications dans le courant de 2023, et son chef de secrétariat a officiellement notifié le Secrétaire général le 24 avril 2025, comme le prévoit le paragraphe 3 de l'article 1 du statut de la Commission. L'organe directeur de l'OACI avait accepté les modifications dans le courant de 2023, mais son chef de secrétariat n'a notifié officiellement le Secrétaire général par écrit que le 29 juillet 2025. À sa quarante-quatrième session tenue du 28 juin au 4 juillet 2025, la Conférence de la FAO a autorisé le Directeur général à accepter, au nom de la FAO, les modifications qu'il était proposé d'apporter au statut de la CFPI⁴, et le Directeur général a officiellement notifié l'acceptation au Secrétaire général le 23 juillet 2025. Par conséquent, toutes les organisations qui appliquent le régime commun des Nations

³ L'AIFM, l'OMM et la CPI n'ont pas répondu, cette dernière ayant reçu le questionnaire après les autres organisations.

⁴ Résolution 10/2025 relative à la modification du statut de la Commission de la fonction publique internationale, du 4 juillet 2025.

Unies et qui ont accepté le statut ont maintenant accepté les modifications qu'il était proposé d'apporter au statut.

17. S'agissant du nouveau congé parental approuvé par la Commission en 2022 (A/77/30, par. 92), l'UNESCO a indiqué que les mesures transitoires visant à donner 16 semaines de congé aux parents ne donnant pas naissance à l'enfant et 26 semaines aux parents donnant naissance à l'enfant devraient être officiellement promulguées en 2025. La FAO et le PAM ont également accordé les prestations prévues dans le nouveau régime de congé parental et pris pour ce faire des mesures transitoires en attendant que la Conférence de la FAO approuve, à sa quarante-quatrième session, les modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel de la FAO, ce qui est désormais chose faite. L'UPU a indiqué qu'elle continuait d'accorder 26 semaines au parent qui donne naissance à l'enfant et 6 semaines à l'autre parent.

Délibérations de la Commission

18. Le Réseau ressources humaines a pris acte de la note du secrétariat de la CFPI et des progrès accomplis en ce qui concerne l'adoption des révisions apportées au statut de la CFPI par les organisations appliquant le régime commun, ainsi que des informations relatives à la mise en œuvre du nouveau congé parental.

19. La FICSA a réaffirmé qu'il importait de donner suite dans les meilleurs délais aux décisions et recommandations de la Commission et de l'Assemblée générale et exhorté les organisations qui n'avaient pas encore mis en œuvre le nouveau congé parental à le faire sans plus tarder. Elle a déclaré que tout retard supplémentaire était inacceptable si les organisations voulaient promouvoir l'égalité des genres sur le lieu de travail et au-delà.

20. Le CCASIP a noté qu'il importait de suivre l'application des décisions et des recommandations de la Commission et de l'Assemblée générale dans les différentes organisations, car cette application était essentielle pour maintenir la cohérence et le respect du principe de responsabilité dans le régime commun et assurer l'harmonisation et l'adoption de mesures de suivi dans un esprit de transparence et d'équité. En outre, il s'est félicité de l'inscription à l'ordre du jour du point consacré à l'examen de la mise en œuvre du congé parental, car ce congé constituait une étape importante sur la voie de l'équité et de l'harmonisation.

21. UNISERV a pris note des informations sur la mise en œuvre du congé parental figurant dans la note du secrétariat et déclaré, ainsi que l'avait réaffirmé la CFPI, qu'il fallait que les quelques organisations qui ne l'avaient pas encore fait mettent en œuvre sans plus tarder le nouveau congé parental de manière complète. La Fédération s'est félicitée de l'ajout dans la note d'informations sur les mesures relatives aux ressources humaines qui avaient été prises par les organes délibérants et les organes directeurs des organisations appliquant le régime commun et qui intéressaient la Commission. Elle a estimé que l'examen de ces questions par les organisations montrait qu'il convenait de poursuivre l'examen du cadre de gestion des ressources humaines.

22. La Commission a noté avec satisfaction que la Conférence de la FAO avait accepté, à sa quarante-quatrième session qui venait de s'achever, les modifications relatives au statut de la CFPI, modifications sur lesquelles l'Assemblée générale s'était prononcée dans sa résolution 77/256 A. Elle a noté que toutes les organisations qui avaient accepté le statut avaient maintenant accepté les modifications. Elle a été informée que toutes les organisations concernées avaient également notifié au Secrétaire général leur acceptation des modifications, comme prévu dans le statut.

23. S'agissant de la mise en œuvre du congé parental, des membres de la Commission ont pris acte de la note du secrétariat et indiqué qu'il importait que les

quelques organisations qui n'avaient pas encore mis en œuvre le congé le fassent sans plus tarder. Ils ont souligné l'importance que revêtait l'harmonisation des conditions d'emploi dans les organisations appliquant le régime commun, tâche qui était au centre du mandat de la Commission.

24. L'UPU a déclaré avoir mis en place un congé parental d'une durée totale de 26 semaines pour les mères donnant naissance à un enfant. Pour le parent ne donnant pas naissance à l'enfant, le congé avait été porté de deux à six semaines et, bien que l'UPU ait l'intention d'harmoniser ses dispositions avec celles prévues par la CFPI, elle a demandé à pouvoir bénéficier d'une certaine latitude à cet égard, compte tenu de la situation.

25. Des membres ont estimé qu'une certaine latitude pourrait être justifiée par la situation particulière à laquelle les organisations faisaient face. Selon eux, l'objectif était de parvenir à une harmonisation complète dans toutes les organisations dans un délai raisonnable.

26. La Commission a remercié les organisations d'avoir mis en œuvre ses décisions et recommandations et celles de l'Assemblée générale, dans des circonstances difficiles tenant notamment à la crise des liquidités et à l'Initiative ONU80, et exprimé l'espoir qu'elles poursuivraient leurs efforts.

27. Au cours de ses délibérations sur le point de l'ordre du jour traité dans la présente section, la Commission a souligné l'importance historique que revêtait la 100^e session, qui marque le cinquantième anniversaire de sa création. Il s'agissait d'une occasion qui incitait à la réflexion, à un moment où les organisations appliquant le régime commun faisaient face à des problèmes sans précédent et menaient de vastes réformes. La Commission a réaffirmé qu'elle entendait appuyer un régime commun efficient, efficace et durable, notamment dans le contexte de l'Initiative ONU80 (résolution [79/318](#) de l'Assemblée générale) et de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations.

Décisions de la Commission

28. La Commission a décidé :

- a) de prendre note des informations qui lui avaient été fournies ;
- b) d'informer l'Assemblée générale que toutes les organisations qui appliquaient le régime commun des Nations Unies et qui avaient accepté son statut avaient maintenant accepté les modifications apportées au statut qui figuraient dans la résolution [77/256](#) A de l'Assemblée ;
- c) de prier de nouveau [[A/79/30](#), par. 34 c)] les organisations qui ne l'avaient pas encore fait d'appliquer intégralement et sans plus tarder les nouvelles dispositions relatives au congé parental.

Chapitre III

Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

A. Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun

1. Rapport du groupe de travail 1

29. Le groupe de travail 1 sur l'examen de l'ensemble des prestations a tenu sa deuxième réunion à Genève du 10 au 14 février 2025. Il a examiné le processus de modélisation financière de l'ensemble des prestations des Nations Unies, le recrutement et la rétention dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, les mesures prises en faveur des fonctionnaires et des membres de leur famille en situation de handicap, et les incidences des modalités de travail à distance sur la rémunération.

30. L'objectif de la modélisation financière, fruit d'une collaboration entre les secrétariats du CCS et de la CFPI, était d'évaluer la proportionnalité financière et le poids de chaque élément de la rémunération, de soutenir les efforts futurs visant à examiner la viabilité financière de l'ensemble des prestations dans le temps et d'estimer les incidences financières de différents scénarios au cours de l'examen dont faisait l'objet l'ensemble des prestations. Le groupe de travail a débattu de la valeur relative des simulations financières par rapport aux données détaillées sur les dépenses réelles et conclu qu'un recours accru aux données détaillées sur les dépenses réelles, lorsque celles-ci étaient disponibles, pourrait contribuer à augmenter les niveaux de confiance des projections et que le recours à ce type de pratiques devrait être élargi dans la mesure du possible. Il a été convenu que pour plus de transparence il importait de faire part à la Commission et à toutes les parties prenantes de l'évaluation des niveaux de confiance concernant les projections.

31. Le groupe de travail a examiné l'enquête menée par les secrétariats de la CFPI et du CCS entre novembre 2024 et janvier 2025 afin d'analyser les tendances en matière de recrutement et de rétention. L'enquête était axée sur les taux de vacance de postes, les taux de renouvellement du personnel et les facteurs sous-jacents qui influençaient ces dynamiques. Certaines limites concernant les données ont été notées, telles que le fait que l'enquête donnait un aperçu de la situation à un moment donné et que les organisations avaient eu du mal à fournir des réponses exactes. En outre, il y avait des variations en ce qui concernait les taux de vacance de postes et les taux de renouvellement du personnel qui tenaient à des différences dans l'ensemble des prestations proposé, aux conditions du marché du travail local et à l'attrait exercé par les emplois. Il y avait également des disparités entre les sexes en ce qui concernait la cessation de service. L'analyse a montré que les femmes avaient tendance à partir en plus grand nombre au début et au milieu de leur carrière, tandis que les départs des hommes étaient plus prononcés à l'âge de la retraite, et a mis en évidence les difficultés qu'il y avait à retenir les femmes. Le groupe de travail a souligné l'intérêt qu'il y avait à adopter des approches davantage axées sur les données et proposé que l'enquête se poursuive de sorte qu'un plus grand nombre d'entités y participent et que les résultats en soient mis à la disposition de la Commission dans son ensemble. Il a examiné les problèmes de recrutement et de rétention du personnel existant dans plusieurs entités des Nations Unies et souligné qu'il fallait analyser plus en détail les constatations relatives au départ du personnel féminin à mi-carrière et les problèmes à surmonter pour attirer des personnes ayant certains profils techniques.

32. Le groupe de travail a examiné les mesures qui existaient dans l'ensemble des prestations en faveur des fonctionnaires et des personnes à charge en situation de handicap. Il a rappelé que l'ensemble de prestations en vigueur prévoyait le versement d'une indemnité pour enfant à charge plus élevée aux fonctionnaires ayant des enfants en situation de handicap. En outre, les fonctionnaires ayant des enfants qui avaient besoin, en raison de leur handicap, d'une formation ou d'un enseignement spécial pour les préparer à s'intégrer pleinement dans la société ou pour les aider à surmonter leur handicap avaient droit à une indemnité spéciale pour frais d'études. Pour les fonctionnaires ayant un frère ou une sœur en situation de handicap reconnu(e) comme personne indirectement à charge par leur organisation, la limite d'âge qui était prévue aux fins du versement d'une indemnité ne s'appliquait pas. Par ailleurs, en vertu des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, les fonctionnaires qui étaient frappés d'incapacité et n'étaient plus en mesure de travailler pouvaient prétendre à une pension d'invalidité, et les fonctionnaires ayant des enfants ou des frères et sœurs dans l'incapacité d'exercer un emploi rémunéré leur permettant de subvenir à leurs besoins pouvaient bénéficier d'une pension d'enfant ou d'une pension d'invalidité sous certaines conditions. Le groupe de travail a également entendu un exposé sur la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap présenté par un spécialiste hors classe des questions de handicap de l'OIT et a été informé des progrès mesurés de 2019 à 2023 au moyen du cadre de responsabilité destiné aux entités et de la feuille de résultats des équipes de pays des Nations Unies sur l'inclusion du handicap. Il a examiné les moyens d'améliorer l'ensemble des prestations pour les fonctionnaires et les membres de la famille en situation de handicap, notamment en ce qui concernait l'allocation-logement, la reconnaissance des conjoints à charge handicapés et le soutien à leur apporter, et la possibilité de relever la limite supérieure du barème dégressif aux fins de l'indemnité spéciale pour frais d'études.

33. Il a été fait référence à une série de résolutions adoptées récemment par l'Assemblée générale pour présenter la question plus large des modalités de travail aménagées ; dans l'une de ces résolutions, l'Assemblée a encouragé le Secrétaire général, dans le cadre de la gestion des ressources humaines au Secrétariat de l'ONU, à aider les supérieurs hiérarchiques à assurer un suivi de la présence du personnel de sorte que l'Organisation continue d'être attentive aux besoins des États Membres et préserve l'efficacité et l'efficience dans l'exécution de ses tâches pour aider les organes délibérants à s'acquitter de leurs fonctions et exécuter leurs décisions. Dans une autre résolution, elle a prié la Commission de fournir dans son rapport suivant des informations sur les politiques d'aménagement des modalités de travail mises en œuvre par les organisations appliquant le régime commun. Ces deux résolutions témoignaient de l'intérêt et de l'importance que les États Membres continuaient d'accorder aux modalités de travail aménagées.

34. À sa première réunion, le groupe de travail avait jugé qu'il était nécessaire d'établir un cadre permettant d'harmoniser et d'uniformiser les ajustements à apporter aux éléments de rémunération dans les organisations appliquant le régime commun lorsque les fonctionnaires télétravaillaient, à leur demande, en dehors de leur lieu d'affectation officiel pendant un certain temps. À cet égard, il a fait le point sur les modalités de travail aménagées en vigueur dans les organisations relevant du régime commun qui s'appliquaient aux fonctionnaires télétravaillant en dehors de leur lieu d'affectation et mis en évidence des tendances concernant l'incidence sur différents éléments de la rémunération. Compte tenu de la raison d'être de certains éléments, tels que la prime de danger, il a convenu qu'une suspension immédiate serait plus raisonnable lorsque les fonctionnaires télétravaillaient en dehors de leur lieu d'affectation officiel pour des raisons personnelles. Pour d'autres éléments, le groupe a envisagé l'idée d'un nombre déterminé de jours ou de mois de télétravail au-delà duquel il conviendrait de procéder à des ajustements. Les membres du groupe de

travail ont exprimé des avis divergents quant au moment et à l'opportunité d'appliquer de tels ajustements. Parmi les questions examinées figuraient celles de savoir si la demande de télétravail était motivée par des raisons personnelles impérieuses, si certains coûts étaient supportés indépendamment de toute période de télétravail en dehors du lieu d'affectation, si l'indemnité pour frais d'études serait ajustée au gré des périodes de télétravail et si certains éléments de la rémunération étaient propres au lieu d'affectation. Le groupe de travail a estimé qu'il était utile de laisser une certaine latitude aux chefs de secrétariat de sorte qu'ils puissent tenir compte de l'existence de raisons impérieuses. Il s'est demandé si la période à prendre en compte aux fins de la fixation d'un seuil devait être continue ou cumulative et fondée sur les jours civils ou sur les jours ouvrables. Il a convenu que la question de la période à retenir devrait être tranchée par la Commission, de même que les éléments devant faire l'objet d'un ajustement comme indiqué aux paragraphes 4 d) et e) de l'annexe I.

35. Les conclusions auxquelles le groupe de travail 1 est parvenu à l'issue de sa deuxième réunion sont reproduites dans l'annexe I du présent rapport.

Délibérations de la Commission

36. Le Réseau ressources humaines a pris note du rapport sur les travaux du groupe de travail 1 à la deuxième réunion et souligné la participation active de ses représentants à ces travaux et l'action coordonnée menée par le secrétariat du CCS pour améliorer la disponibilité des données. Il a déclaré que l'évolution récente de la situation géopolitique et économique continuait de peser sur l'activité et les budgets des organisations, mais que ce n'était pas en réduisant l'ensemble des prestations que l'on parviendrait à la viabilité financière. Celle-ci était gérée au moyen d'une vaste panoplie de mesures prises par chaque organisation sous la direction de ses organes directeurs. Le Réseau a estimé que les chiffres présentés par le secrétariat du CCS démontraient que l'ensemble des prestations était viable d'un point de vue financier, l'augmentation des dépenses de personnel, après prise en compte de la progression des effectifs et de l'inflation, s'était ralentie depuis le dernier examen de l'ensemble des prestations. Il a estimé que l'examen devrait avoir pour objectif d'aider les organisations à continuer de s'acquitter de la mission qui leur avait été confiée par les États Membres. À cet égard, il était essentiel d'attirer et de retenir des fonctionnaires de talent pour assurer le succès et la transformation des organisations en cette période difficile. Rappelant que la Commission avait demandé qu'il soit procédé à un examen des incitations non financières, le Réseau a souligné que des incitations, principalement liées à la progression de carrière, avaient déjà été mises en place. Toutefois, les problèmes budgétaires et les problèmes de liquidités auxquels la plupart des organisations faisaient face risquaient de réduire les perspectives de progression de carrière, d'alourdir la charge de travail et de créer une certaine instabilité pour le personnel. Dans ce contexte, de nouvelles réductions des prestations risqueraient de nuire à la motivation et à la productivité et d'entraver le recrutement de nouveaux talents essentiels, d'autant que l'attrait du régime commun n'était déjà pas uniforme selon la nationalité des candidates et candidats, le lieu d'affectation et l'organisation. Enfin, le Réseau a souligné que l'examen devrait avoir pour priorité la compétitivité à long terme et l'efficacité administrative.

37. La FICSA s'est félicitée des délibérations fructueuses qui avaient marqué la deuxième réunion du groupe de travail 1 et a accueilli avec satisfaction la modélisation financière et les projections concernant les dépenses de personnel fournies par le secrétariat du CCS. Elle a constaté la perte de compétitivité de la rémunération proposée par les organisations appliquant le régime commun, particulièrement évidente au vu des difficultés de recrutement rencontrées par les institutions hautement spécialisées. En ce qui concernait les mesures en faveur des

fonctionnaires et des membres de leur famille en situation de handicap, la FICSA a soutenu les propositions visant à instituer une indemnité pour les conjoints à charge en situation de handicap, à revoir les dispositions relatives aux enfants en situation de handicap et à mettre en place dans toutes les organisations un fonds de financement des aménagements raisonnables. Elle a recommandé vivement à la Commission de prendre des mesures concrètes à cet égard de sorte que l'inclusion soit assurée dans l'ensemble du système. Enfin, la FICSA a estimé qu'il fallait établir des politiques claires pour encadrer le travail à distance selon des principes conciliant flexibilité et efficacité opérationnelle et a mis en garde contre des mesures qui pénaliseraient les fonctionnaires de manière disproportionnée. À son avis, ces politiques devraient être fondamentalement équitables et tenir compte du lieu où se trouvait la famille et du centre de gravité économique des fonctionnaires, en particulier lorsque la décision de travailler à distance était motivée par des raisons impérieuses.

38. Le CCASIP a accueilli favorablement l'exposé sur la modélisation financière fait par le secrétariat du CCS et souligné la perte de pouvoir d'achat subie par la ville de base du régime commun, à savoir New York, qui avait eu un effet indirect sur d'autres lieux d'affectation par le jeu du système des ajustements. Il a suggéré que le CCS quantifie les économies considérables qui avaient été faites du fait de la mise en œuvre des décisions découlant de l'examen précédent et que les résultats soient communiqués à l'Assemblée générale. S'agissant de la viabilité financière et des contraintes budgétaires auxquelles la plupart des organisations faisaient face, le CCASIP a estimé que, compte tenu du fait que les budgets des organisations étaient essentiellement financés au moyen de contributions volontaires, les ressources versées étaient liées aux activités que les États Membres souhaitaient soutenir, les détails du régime de rémunération n'entrant guère en ligne de compte ; par ailleurs, les États Membres finançaient également les institutions de Bretton Woods ; or celles-ci accordaient une rémunération plus élevée aux membres de leur personnel. Se fondant sur les informations communiquées, le Comité a noté que les fonctionnaires accordaient de l'importance à un ensemble de prestations compétitif ainsi qu'à des incitations non financières telles que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des modalités de travail aménagées. Les fonctionnaires aspiraient à disposer d'une certaine latitude, en particulier les personnes en poste dans des environnements difficiles et les femmes en âge d'avoir des enfants, et il a été noté qu'il importait de demander systématiquement aux fonctionnaires quittant leur employeur de remplir un questionnaire de départ, ce qui permettrait de réunir de plus amples informations sur les raisons du départ. Le Comité a soutenu les propositions présentées pour les fonctionnaires et les membres de la famille en situation de handicap et rappelé les autres propositions qui avaient été faites, notamment les conditions de voyage en avion et l'octroi de jours de congé supplémentaires. Il a également soutenu la proposition visant à ce que la question des jours de congé supplémentaires soit traitée en même temps que les modalités de travail aménagées. Il a approuvé les propositions relatives aux incidences des modalités de travail à distance. Toutefois, le Comité a noté qu'il serait paradoxal que certains éléments de l'ensemble des prestations soient ajustés lorsque les dépenses des fonctionnaires se maintenaient au même niveau, voire augmentaient, alors qu'ils n'avaient télétravaillé en dehors de leur lieu d'affectation que pendant une période limitée, souvent pour des raisons impérieuses et pendant une durée imprévisible, et que l'on s'attendait à ce que les personnes à leur charge restent dans le lieu d'affectation. Il a mis en garde contre une réduction proportionnelle de l'indemnité pour frais d'études pour les mêmes raisons.

39. UNISERV a pris note de la modélisation des coûts réels communiquée par le secrétariat du CCS et noté les avantages de l'approche actuelle consistant à faire des simulations pour mettre à l'essai différentes options, faire des projections et estimer la prévisibilité. La Fédération a souligné que les décisions prises à l'issue du dernier examen de l'ensemble des prestations avaient permis de bien maîtriser les coûts. Elle

a estimé que l'octroi d'un échelon d'ancienneté après 10 années passées à l'échelon le plus élevé d'une classe donnée pourrait régler le problème posé par le fait que les fonctionnaires stagnaient au même échelon pendant des années, ce qui était l'une des conséquences des contraintes budgétaires et de la crise de liquidités à laquelle faisaient face la plupart des organisations. En ce qui concernait les mesures en faveur des fonctionnaires et des membres de leur famille en situation de handicap, elle a soutenu les propositions visant à modifier les régimes de l'allocation-logement et de l'indemnité spéciale pour frais d'études. De l'avis d'UNISERV, les modalités de travail aménagées devaient être adaptées aux mandats et aux besoins de chaque organisation et le fait de télétravailler temporairement en dehors du lieu d'affectation ne devait pas devenir une modalité permettant aux fonctionnaires de choisir leur lieu d'affectation. La Fédération a estimé qu'il faudrait peut-être ajuster certaines prestations si les fonctionnaires demandaient à travailler en dehors de leur lieu d'affectation et entendait s'associer aux discussions sur le raisonnement à suivre et les seuils à établir dans ce contexte.

40. La Commission a salué la collaboration qui s'était établie entre les secrétariats du CCS et de la CFPI et noté les progrès accomplis par le groupe de travail en ce qui concernait l'examen des questions dont il était saisi. Elle a examiné une démonstration par le secrétariat du CCS de l'approche de modélisation des dépenses relatives aux éléments constituant l'ensemble des prestations et pris acte des mesures qui avaient été prises pour répondre à la demande que l'Assemblée générale avait adressée au Secrétaire général concernant la communication des données exhaustives sur le coût des prestations proposées dans l'ensemble du système (voir la résolution 76/240 de l'Assemblée). La Commission a noté qu'il était malaisé de compiler les données, mais souligné que ce travail était essentiel pour qu'elle puisse procéder à l'examen de l'ensemble des prestations et en ce qu'il permettait d'obtenir des statistiques exactes, d'améliorer la transparence et de mieux rendre des comptes. Elle a également noté que la modélisation financière avait été affinée mais n'éliminait pas la nécessité de continuer à travailler pour obtenir des données détaillées sur les dépenses réelles.

41. Des membres de la Commission ont remis en question l'approche suivie pour l'analyse des données dans la mesure où l'on ne disposait pas de données sur certaines dépenses alors que celles-ci pouvaient représenter des sommes importantes pour les organisations. Ces dépenses comprenaient la part des primes d'assurance maladie à la charge des organisations et les coûts afférents à l'évacuation du personnel de certains lieux d'affectation. La Commission a souligné que la viabilité financière était l'un des grands paramètres de l'examen et noté les problèmes posés aux organisations par la situation mondiale et la situation géopolitique. Des membres de la Commission ont déclaré que des économies notables avaient certes été faites à la faveur du dernier examen de l'ensemble des prestations, mais les dépenses avaient continué de progresser du fait de l'augmentation des effectifs des organisations, et ils se sont demandé si l'objectif que constituait la viabilité financière avait véritablement été atteint. La Commission a également noté que les ressources des organisations étaient limitées ; de ce fait, nonobstant les économies faites antérieurement, la viabilité financière ne pouvait être atteinte et maintenue que si des mesures visant à maîtriser les coûts continuaient d'être prises. Il a été rappelé à cet égard que, dans sa résolution 79/252 A, l'Assemblée générale avait noté l'importance du principe de la maîtrise globale des coûts et de la viabilité pour l'examen en cours, ainsi que des critères convenus de compétitivité et de flexibilité de l'ensemble des prestations.

42. Le secrétariat du CCS a indiqué que l'un des mécanismes utilisés par les organisations pour maîtriser les coûts consistait à réduire le nombre de postes aux échelons supérieurs et noté que les organisations avaient créé un plus grand nombre de postes aux classes de début et aux classes intermédiaires, ce qui avait permis de

faire des économies. En outre, le transfert de programmes et de fonctionnaires dans des lieux d'affectation moins coûteux pourrait être judicieux sur les plans financier et programmatique. Un membre s'est interrogé sur les conséquences de la délocalisation du personnel dans des lieux moins onéreux et s'est inquiété des effets négatifs de cette opération sur le personnel.

43. Ayant reçu de nouvelles réponses à l'enquête sur les tendances en matière de recrutement et de rétention du personnel après la réunion du groupe de travail, le secrétariat du CCS a complété ses conclusions. La Commission a pris note de la difficulté qu'il y avait à recruter du personnel technique et du fait que les femmes tendaient à quitter les organisations au début ou au milieu de leur carrière et a indiqué que cela pouvait être dû dans certains cas aux difficultés qu'il y avait à concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales, mais qu'il convenait de réunir plus d'informations et de procéder à des analyses plus poussées pour cerner les causes de cette situation. Elle a estimé qu'il fallait instaurer des conditions facilitant le retour des femmes au travail et souligné qu'il importait de créer un environnement propice à la rétention des femmes. Elle a noté que le caractère attrayant des emplois était important et que, au-delà de la rémunération, l'environnement de travail et les possibilités d'avancement étaient des éléments majeurs de nature à inciter les fonctionnaires à rester au service de leur organisation. Un membre de la Commission a demandé des informations supplémentaires sur les taux de renouvellement du personnel et sur les postes vacants pourvus par des candidats internes ou externes et estimé que ces données faciliteraient les délibérations de la Commission. Un autre membre a suggéré que des données sur les mutations interinstitutions aideraient à mieux cerner la manière dont les organisations appliquant le régime commun parvenaient à retenir les fonctionnaires de valeur. De fait, l'un des principaux objectifs du système des ajustements était d'éviter que les organisations ne se fassent concurrence en augmentant la rémunération proposée aux fonctionnaires pour attirer du personnel. Il a été dit que les résultats de l'enquête ne donnaient pas de contexte historique et n'apportaient pas de réponse à certaines questions, telles que les raisons pour lesquelles les postes restaient vacants, qui pouvaient aller des problèmes financiers à l'absence de candidates ou candidats ayant le profil recherché en passant par la représentation géographique, la compétitivité de la rémunération n'étant pas la seule raison possible. La Commission a souligné qu'il importait de mener des entretiens de départ pour cerner les raisons pour lesquelles les fonctionnaires quittaient leur organisation. Les entretiens pouvaient donner des informations précieuses sur les personnes qui quittaient leur organisation, sur celles qui rejoignaient une organisation appliquant le régime commun et sur les raisons à l'origine de ces décisions.

44. La Commission a pris note des mesures qui existaient dans l'ensemble des prestations en faveur des fonctionnaires et des personnes à charge en situation de handicap. Elle a souligné que certaines prestations pouvaient ne pas répondre de manière adéquate aux besoins des fonctionnaires et des membres de la famille en situation de handicap et estimé qu'il convenait d'examiner plus avant certains aspects de la question. La Commission a jugé que le groupe de travail avait dressé un bilan instructif et noté que le groupe de travail 2 examinerait plus avant plusieurs propositions, comme indiqué par celui-ci dans son rapport le plus récent. Elle a rappelé que le groupe de travail 2 avait souligné qu'il convenait d'évaluer toutes les indemnités pour charges de famille pour en vérifier la conformité avec la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, et attendait avec intérêt de prendre connaissance de cette évaluation.

45. La Commission a pris note des progrès accomplis par le groupe de travail 1 en réponse à la demande de l'Assemblée générale concernant des informations sur les politiques d'aménagement des modalités de travail mises en œuvre par les

organisations appliquant le régime commun. Le groupe de travail avait fait référence de manière succincte au rapport publié en 2023 par le Corps commun d'inspection sur l'aménagement des modalités de travail dans les entités des Nations Unies⁵ et donné des informations détaillées et actualisées sur les politiques de télétravail en dehors du lieu d'affectation (annexes II, III et IV). La Commission a rappelé que de manière générale il convenait d'harmoniser les modalités de travail aménagées, compte tenu de la grande diversité des politiques adoptées par les organisations. Il s'agissait notamment de définir clairement les notions de modalités de travail aménagées et de travail à distance de sorte que les organisations partent sur les mêmes bases. Lors des discussions menées par les participants au groupe de travail, l'accent avait été mis sur le télétravail ou travail à distance en dehors du lieu d'affectation, la demande concernant le télétravail émanant des fonctionnaires et non des organisations. La Commission a indiqué qu'il fallait se garder de penser que le travail à distance constituait toujours une bonne solution pour les fonctionnaires, en particulier il pouvait conduire à l'épuisement professionnel s'il n'était pas correctement encadré. Bien que le télétravail en dehors du lieu d'affectation puisse, dans certaines circonstances, être considéré comme une incitation non financière, la Commission a souligné que le télétravail n'était pas un droit et devait toujours être soumis aux exigences du service, qu'il était attendu des fonctionnaires qu'ils s'acquittent des fonctions qui leur étaient confiées et qu'il pouvait y avoir un coût pour les membres du personnel. En outre, il ne fallait pas que les organisations aient à supporter le coût du télétravail lorsque l'arrangement était conclu à la demande des fonctionnaires. La Commission a estimé que certains éléments de la rémunération devaient être ajustés après 60 jours ouvrables cumulés de travail à distance au cours d'une année civile.

46. Des membres de la Commission ont jugé que les fonctionnaires télétravaillant, en dehors de leur lieu d'affectation, dans leur pays d'origine ne devraient pas bénéficier des mêmes prestations que les expatriés. Un autre membre de la Commission a estimé qu'il ne faudrait pas ajuster l'indemnité pour frais d'études parce que c'était les fonctionnaires, et non nécessairement les enfants, qui déménageaient, tandis qu'un autre membre a noté que l'indemnité n'était pas versée aux fonctionnaires qui étaient en poste dans leur pays d'origine, de sorte que la question de l'ajustement de l'indemnité pour frais d'études se poserait si les fonctionnaires travaillaient à distance à partir de leur pays d'origine. La Commission a approuvé les recommandations du groupe de travail concernant l'ajustement de certains éléments de la rémunération [annexe I, par. 4 d)] et donné des orientations supplémentaires pour l'ajustement de l'indemnité de poste, de l'allocation-logement et de l'élément incitation à la mobilité pour les lieux d'affectation classés D et E ouvrant droit à un versement fait à titre expérimental. La Commission a conclu que le groupe de travail 2 devrait examiner plus avant la question de l'ajustement de l'indemnité pour frais d'études. La Commission a indiqué qu'il lui faudrait examiner en plénière l'ensemble des décisions des trois groupes de travail.

Décisions de la Commission

47. La Commission a décidé :

- a) d'accueillir favorablement les conclusions du groupe de travail 1 ;
- b) de demander aux groupes de travail 1, 2 et 3 de poursuivre leurs travaux en tenant compte des points de vue exprimés au cours de ses délibérations ;

⁵ [JIU/REP/2023/6](#).

c) de rappeler les paramètres, les objectifs, les critères et les principes de l'examen préalablement convenus et de demander au groupe de travail 1 de présenter des propositions et des options répondant à tous ces éléments ;

d) d'encourager le CCS et le Réseau ressources humaines, en concertation avec les organisations, à poursuivre leur collaboration avec le secrétariat de la CFPI afin d'améliorer progressivement la disponibilité de données détaillées sur les dépenses.

48. S'agissant des fonctionnaires télétravaillant en dehors du lieu d'affectation, à leur demande et avec l'accord de l'organisation, la Commission a estimé notamment que :

a) les recommandations prises par consensus par le groupe de travail figurant au paragraphe 4 d) de l'annexe I étaient justifiées ;

b) certains éléments de la rémunération devaient faire l'objet d'un ajustement après 60 jours ouvrables cumulés au cours d'une année civile, notamment :

i) le montant de l'indemnité de poste versé aux fonctionnaires devrait être celui auquel ouvrait droit le lieu d'affectation ou celui auquel ouvrait droit le lieu de télétravail, si celui-ci était moins élevé ;

ii) le versement de l'allocation-logement devrait être suspendu ;

iii) le versement de l'élément incitation à la mobilité devrait être suspendu ;

iv) le versement fait à titre expérimental dans certains lieux d'affectation classés D ou E devrait être suspendu ;

c) le groupe de travail 2 devrait poursuivre l'examen des ajustements à apporter éventuellement à l'indemnité pour frais d'études.

2. Rapport du groupe de travail 2 : indemnités liées à la famille et aux personnes à charge, y compris l'indemnité pour frais d'études

49. Le groupe de travail 2 sur l'examen de l'ensemble des prestations a tenu sa deuxième réunion à Genève du 19 au 23 mai 2025. Conformément aux conclusions issues de sa première réunion et aux débats qui ont suivi au sein de la Commission, il a continué d'examiner les points suivants : l'indemnité pour enfant à charge, l'indemnité pour personne indirectement à charge, l'indemnité pour conjoint(e) en situation de handicap, l'indemnité ordinaire pour frais d'études, l'indemnité spéciale pour frais d'études, l'aide au titre de la garde d'enfants et les modalités de travail aménagées en ce qu'elles avaient trait à l'indemnité pour frais d'études.

50. Le groupe de travail a examiné des options concernant la possibilité d'apporter des changements à l'indemnité pour enfant à charge. Les options reposaient sur trois niveaux dans lesquels le montant de l'indemnité variait en fonction de l'âge de l'enfant ou du nombre d'enfants dans le ménage. Le groupe de travail a estimé que l'une des options, fondée sur l'âge de l'enfant, présentait un certain intérêt. Gardant à l'esprit que la simplicité était un paramètre important de l'ensemble des prestations, il a proposé deux autres options à deux niveaux consistant à maintenir le montant actuel pour les enfants les plus jeunes et à réduire de 10 à 15 % le montant versé pour les enfants entrant dans la deuxième tranche, mais a estimé qu'il n'était pas souhaitable que les fonctionnaires subissent une diminution de l'indemnité et qu'il conviendrait de mettre en place des mesures transitoires si besoin était. Après avoir analysé les effets d'un allongement du cycle d'examen, le groupe de travail a considéré qu'un cycle plus long pourrait être un moyen d'éviter les examens inutiles tout en permettant de maîtriser les coûts. Toutefois, du fait de l'allongement du cycle d'examen, il pourrait se produire un effet cumulatif de la variation latente de

l'indemnité pour enfant à charge au moment de l'examen suivant. Le groupe de travail a rappelé que, dans de tels cas, la Commission pourrait, comme elle l'avait fait par le passé, recommander des mesures d'atténuation, notamment la mise en œuvre progressive des ajustements proposés.

51. S'agissant de l'indemnité pour personne indirectement à charge, le groupe de travail a examiné les données relatives aux types de bénéficiaires dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies afin de déterminer les effets qu'aurait un changement des conditions d'octroi de l'indemnité. Il a proposé de ne retenir que les parents ou de retenir les parents et les frères et sœurs en situation de handicap.

52. Rappelant la conclusion à laquelle il était parvenu à sa réunion précédente, à savoir que les lacunes entravant les mesures d'aide aux familles et la prise en compte des besoins des fonctionnaires et des personnes à charge en situation de handicap devaient faire l'objet d'un examen plus approfondi, le groupe de travail a examiné une proposition visant à faire bénéficier d'une indemnité les conjoint(e)s en situation de handicap et a marqué son accord de principe quant à l'importance qu'il y avait à ajouter une indemnité de ce type. Il a également discuté des modalités de fixation du montant de l'indemnité. Il a examiné trois modes de calcul du montant différentiel entre l'indemnité pour enfant handicapé et l'indemnité ordinaire pour enfant à charge, qui serait versée en plus des 6 % de la rémunération nette. Le groupe a estimé que le versement de la moitié de l'indemnité pour enfant handicapé était l'option qui convenait le mieux.

53. Le groupe de travail a examiné trois questions relatives à l'indemnité pour frais d'études : les conditions liées à l'âge minimum, la prime d'internat forfaitaire dans les lieux d'affectation classés H et les incidences des fluctuations des taux de change sur le montant à rembourser. Deux options ont été proposées au groupe de travail concernant les conditions liées à l'âge minimum. La première consistait à fixer l'âge minimum à cinq ans. La définition de l'enseignement primaire variant d'un pays à l'autre, cette option favoriserait la cohérence en découplant le système des obligations en vigueur dans tel ou tel pays. La seconde, qui consistait à laisser les choses en l'état, reposait sur la réaffirmation du lien entre l'âge minimum et les obligations légales nationales en matière de scolarisation obligatoire dans le primaire. Le groupe de travail n'a pas isolé de raison impérieuse de modifier la condition d'âge minimum actuelle, qui permet une approche générale cohérente tout en autorisant les exceptions nécessaires.

54. La prime d'internat forfaitaire n'est versée qu'aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation hors siège ayant des enfants pensionnaires dans des établissements d'enseignement primaire ou secondaire situés en dehors du lieu d'affectation. À titre exceptionnel et à la discrétion du chef de secrétariat, les fonctionnaires des lieux d'affectation de la catégorie H peuvent également bénéficier d'une aide au titre des frais d'internat⁶. Le coût lié au rétablissement de la prime d'internat forfaitaire dans les lieux d'affectation de la catégorie H dépasserait 4,5 millions de dollars. Le groupe de travail n'a pas isolé de raison impérieuse de modifier le critère actuel, qui permet une approche générale cohérente tout en autorisant les exceptions nécessaires.

55. Le groupe de travail a noté que les fluctuations des taux de change avaient une incidence sur tous les types de remboursements, y compris le remboursement des frais de voyage, et que cette question devrait être traitée de manière globale pour toutes les questions relatives aux prestations.

⁶ Résolution 70/244 de l'Assemblée générale.

56. Le groupe de travail a noté que la raison d'être de l'indemnité spéciale pour frais d'études était d'apporter une aide aux enfants en situation de handicap ayant moins de 25 ans (limite pouvant être portée à 28 ans) dans le cadre de l'indemnité pour frais d'études. Il avait précédemment estimé que le montant maximal pouvant être remboursé (somme du plafond de l'indemnité ordinaire pour frais d'études et de la prime d'internat forfaitaire) risquait d'être en décalage avec les besoins des enfants en situation de handicap. Deux nouvelles options ont été proposées pour le plafond : l'une consistait à fixer le plafond au 90^e centile de la distribution des demandes et l'autre à le fixer sur la base du montant moyen des frais de scolarité pour les demandes dépassant le plafond. Le groupe s'est accordé à dire que les demandes de remboursement ne suffisaient peut-être pas à rendre compte des dépenses véritablement engagées et qu'il fallait rassembler des informations supplémentaires pour étudier la possibilité de fixer le montant maximal du remboursement sur la base de l'intégralité des dépenses engagées.

57. Le groupe de travail a examiné différents scénarios de prise en charge des jeunes enfants dans le contexte des Nations Unies. Il a débattu de la responsabilité des organisations dans la mise en place de ce type de prise en charge, sur le caractère d'avantage lié à l'expatriation ou d'avantage social de cette prise en charge et sur la création d'une indemnité distincte pour les frais liés à la garde de jeunes enfants ou d'un complément au régime de l'indemnité pour frais d'études ou à l'indemnité pour enfant à charge. Il a également examiné une simulation de l'indemnité pour frais de garde de jeunes enfants, modélisée de manière analogue au régime de l'allocation-logement. La plupart des participants sont convenus que les frais élevés de garde d'enfants étaient une question propre au lieu d'affectation et non une question liée à l'expatriation. De l'avis général, la mise en place d'un régime inspiré de l'allocation-logement serait trop complexe à gérer. Le groupe de travail a conclu qu'il n'était pas en mesure de parvenir à un consensus sur la question de la garde des jeunes enfants et a donc demandé une analyse plus approfondie des données pertinentes.

58. Comme suite à l'examen des modalités de travail aménagées mené par le groupe de travail 1 à sa deuxième réunion et aux délibérations tenues par la Commission sur la question à sa quatre-vingt-dix-neuvième session, le groupe de travail 2 a examiné deux options permettant d'ajuster l'indemnité pour frais d'études au-delà de 60 jours de travail à distance cumulés au cours d'une année civile. Les options présentées se sont révélées être celles qui étaient les plus couramment utilisées par les organisations. Le groupe a conclu que l'indemnité ordinaire pour frais d'études devrait être calculée au prorata lorsque les fonctionnaires télétravaillaient depuis leur pays d'origine (ou leur pays de résidence permanente) pendant plus des deux tiers de l'année scolaire. En outre, il a été convenu que cet ajustement ne s'appliquerait pas à l'indemnité spéciale pour frais d'études.

59. On trouvera les conclusions du groupe de travail 2 à l'annexe V du présent rapport.

Délibérations de la Commission

60. Le Réseau ressources humaines s'est félicité du professionnalisme, de l'ouverture et de l'esprit constructif avec lesquels le groupe de travail avait mené ses travaux. Il a rappelé qu'une motivation solidement ancrée parmi les fonctionnaires, la rétention du personnel et la capacité de toutes les organisations à attirer des personnes très qualifiées et résilientes, prêtes à faire carrière dans les entités appliquant le régime commun des Nations Unies malgré la montée de l'incertitude et de l'imprévisibilité, étaient indispensables à l'efficacité opérationnelle, en particulier dans l'environnement turbulent et imprévisible actuel. Les considérations financières faisaient partie intégrante du processus d'examen, et les organisations examinaient attentivement la mise en œuvre interne de tous les éléments de l'ensemble des

prestations pour s'assurer qu'ils étaient cohérents et utilisés de manière aussi prudente que possible sur le plan financier et que les deniers des États Membres étaient employés de la manière la plus efficace et la plus efficiente possible. De même, le Réseau a indiqué qu'il continuerait, au sein des groupes de travail, à chercher des prestations qui pourraient être modernisées et se prêter à des économies, dans tous les cas où cela était possible. En outre, selon lui, l'ensemble des prestations ne pouvait pas être l'un des facteurs principaux de la maîtrise des coûts, mais il devait plutôt être un moteur de la performance, de l'agilité et de l'intégrité institutionnelles, ce qui orientait des changements structurels et procéduraux tels que l'Initiative ONU80 et d'autres initiatives émanant d'organisations appliquant le régime commun. Le Réseau a conclu que la rémunération devait obéir au principe de prudence financière, mais aussi aux principes d'équité, de transparence et d'évolutivité face aux attentes du personnel et aux problèmes qui se posaient.

61. En ce qui concernait les prestations liées à la famille et aux personnes à charge, le Réseau ressources humaines a rappelé que lorsqu'ils acceptaient un poste dans le système des Nations Unies, les fonctionnaires n'étaient plus couverts par les régimes nationaux et régionaux de sécurité sociale et ne pouvaient plus faire appel aux structures d'entraide familiale et communautaire traditionnellement disponibles, en raison de la nature de la fonction publique internationale. Il a souligné que l'importance d'un système de soutien solide était d'autant plus grande que, du fait de la situation actuelle, de nombreux fonctionnaires des Nations Unies quittaient le régime commun de manière inattendue. Par conséquent, les organisations appliquant le régime commun considéraient que, pour aider à attirer et à retenir les fonctionnaires, il était très important d'offrir des prestations pour charges de famille qui soient adéquates et qui se substituent au moins partiellement aux régimes nationaux de sécurité sociale, notamment au vu de l'action qu'elles menaient en faveur de la diversité et du rajeunissement du personnel. Le Réseau a également accueilli favorablement l'accent qui était mis sur l'indemnité spéciale pour frais d'études et les dispositions proposées pour les conjoint(e)s en situation de handicap, dans le contexte de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

62. La FICSA a souligné que toute réforme des indemnités liées à la famille et aux personnes à charge devait préserver l'équité et l'attrait des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en tant qu'employeuses modernes et compréhensives, et que les réformes relatives à la rémunération devaient être guidées par l'intention initiale de chaque élément et favoriser le bien-être du personnel, y compris la santé mentale, aider les fonctionnaires à s'acquitter de leurs responsabilités familiales et faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Elle a réaffirmé que toute amélioration apportée à l'ensemble des prestations devait être guidée par la nécessité d'attirer et de retenir des fonctionnaires internationaux venant d'horizons divers et excellant dans leur travail et que les économies qui pourraient en découler devraient tenir à des gains d'efficacité et à la simplification. Elle a souligné qu'en l'absence d'économies notables, il n'y avait pas de raison de continuer à simplifier l'ensemble des prestations, car cela risquait de saper le moral des fonctionnaires, d'aller à l'encontre de l'objectif de rétention et au bout du compte de nuire à l'aptitude des organisations à s'acquitter de leur mission. S'agissant de l'indemnité pour enfant à charge, la FICSA a indiqué que, compte tenu du fait que cela faisait 14 ans que les augmentations avaient été rejetées, il fallait éviter que toute amélioration prenant la forme d'une structure à plusieurs niveaux, avec des prestations plus élevées pour les enfants plus jeunes en considération du fait que les coûts étaient plus élevés pour ce groupe d'âge, se solde par le versement d'une indemnité inférieure au montant en vigueur. Elle était favorable au maintien du statu quo pour l'indemnité pour personne indirectement à charge, celle-ci attestant que les entités des Nations Unies avaient conscience que les structures et configurations familiales étaient variées. Elle a souligné l'importance du raisonnement suivi et noté

que le rapport coûts-avantages plaidait fortement en faveur du maintien de cette indemnité pour les fonctionnaires qui en avaient véritablement besoin. La FICSA a plaidé en faveur de l'ajout d'une indemnité pour conjoint(e) en situation de handicap de sorte que les fonctionnaires ayant des personnes handicapées à leur charge soient traités avec dignité, équité et cohérence dans le cadre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, et d'une manière qui concorde avec l'indemnité pour enfant handicapé à charge. Elle a souligné que l'indemnité pour frais d'études restait une pierre angulaire de la compétitivité des organisations appliquant le régime commun. Elle a également insisté sur le fait que le plafond de l'indemnité spéciale pour frais d'études devait être révisé pour rendre compte de l'intégralité des coûts de l'éducation des enfants en situation de handicap de sorte que toutes les familles aient accès de manière équitable à une éducation inclusive. La FICSA a plaidé pour que l'analyse se poursuive de manière qu'un soutien ciblé et pratique soit fourni dans les lieux d'affectation où les besoins étaient les plus aigus, et elle a noté avec satisfaction que le groupe de travail faisait la distinction entre la garde d'enfants et l'éducation préscolaire. Enfin, elle a accueilli favorablement le fait qu'à l'occasion des discussions techniques les participants aient réaffirmé le principe selon lequel tout ajustement des droits à prestations devait être appliqué de manière équitable et proportionnelle de sorte que les modalités de travail modernes soient soutenues et que les fonctionnaires qui s'en prévalaient ne soient pas pénalisés.

63. Le CCASIP s'est de nouveau dit préoccupé par le fait que l'indemnité pour enfant à charge n'ait pas augmenté depuis 14 ans et a estimé que son montant devrait au moins refléter les réalités d'aujourd'hui. Il a estimé que la garde des jeunes enfants n'équivalait pas à l'éducation formelle ou obligatoire et qu'elle servait un objectif différent, celui de permettre aux deux parents, en particulier aux mères, de continuer à travailler. Il n'était pas envisageable que la prise en charge des frais de garde se fasse au détriment de prestations afférentes à l'enseignement supérieur pour régler un problème propre à un lieu d'affectation. Le CCASIP a estimé qu'une solution plus appropriée consisterait à suivre la logique appliquée à l'allocation-logement, qui était déjà bien établie et largement acceptée. Une autre solution consisterait à augmenter l'indemnité pour enfant à charge jusqu'à ce que les enfants commencent à suivre un enseignement formel, ce qui aiderait à régler le problème, quoique de manière moins ciblée. Le CCASIP a jugé qu'il convenait de faire coïncider le versement de l'indemnité pour frais d'études avec l'âge minimum de scolarisation obligatoire. Il s'est dit favorable au maintien de l'indemnité pour personne indirectement à charge, compte tenu de l'incidence limitée qu'elle avait sur l'ensemble des prestations, car elle jouait un rôle véritablement déterminant pour la personne à charge, notamment parce que le fait d'être reconnu comme personne à charge ouvrait droit à l'assurance maladie et à d'autres éléments essentiels tels que les visas. Cela valait tout particulièrement pour les fonctionnaires du monde du Sud. S'agissant de la prime d'internat forfaitaire, le CCASIP a souligné que le nombre de demandes était relativement faible et s'est dit d'accord avec le fait qu'il pouvait être dérogé à la règle générale à titre exceptionnel et à la discrétion des chefs de secrétariat. Enfin, il a plaidé en faveur d'une augmentation substantielle de l'indemnité spéciale pour frais d'études et indiqué que de nombreux parents ayant des enfants en situation de handicap assumaient des frais importants, car le coût des établissements spécialisés était plus élevé et que des frais de scolarité supplémentaires devaient parfois être acquittés.

64. UNISERV a jugé préoccupant que l'indemnité pour enfant à charge soit restée inchangée pendant 14 ans et estimé que le montant retenu comme base, à savoir 2 929 dollars, était insuffisant et aurait dû être revu à la hausse il y a plusieurs années ainsi que la Commission l'avait recommandé. La Fédération a demandé que le montant de base soit fixé à au moins 3 322 dollars, et qu'une stratégie de mise en œuvre progressive soit adoptée pour atténuer les préoccupations budgétaires. Selon elle, les

incidences financières tenant à une modification des critères ouvrant droit à l'indemnité pour personne indirectement à charge étaient limitées et ne justifiaient pas que des changements substantiels soient apportés à l'indemnité. L'indemnité, bien que modeste, était un élément important pour les fonctionnaires qui prenaient en charge d'autres personnes et avaient de réelles obligations financières, notamment à l'égard de leurs frères et sœurs et de leurs parents. UNISERV était favorable à l'établissement d'une indemnité qui aiderait les fonctionnaires ayant un (une) conjoint(e) en situation de handicap à assumer les dépenses occasionnées par le handicap et a souhaité que l'on continue à analyser la possibilité d'instituer une indemnité pour personne directement à charge. S'agissant de l'indemnité pour frais d'études, la Fédération a souligné que les mesures de maîtrise des coûts établies lors du précédent examen de l'ensemble des prestations avaient porté leurs fruits, les fonctionnaires assumant désormais une plus grande part des dépenses de scolarisation. Elle a préconisé que l'on rétablisse la prime d'internat forfaitaire dans les lieux d'affectation classés H en raison de la mobilité géographique, la mobilité jouant aussi bien à l'arrivée dans les lieux d'affectation H qu'au départ. S'agissant de l'indemnité spéciale pour frais d'études, elle a proposé une solution simple d'un point de vue administratif consistant à garantir que l'indemnité ordinaire pour frais d'études couvre les frais ordinaires de scolarisation et que l'indemnité spéciale pour frais d'études soit réservée aux dépenses propres à une éducation répondant aux besoins particuliers des enfants en situation de handicap. Le fait de permettre aux fonctionnaires de combiner les deux types d'indemnités, qui répondaient à des objectifs différents, les aiderait à payer la scolarisation dans un établissement répondant aux besoins particuliers de leurs enfants. Enfin, UNISERV s'est dite favorable à la collecte de données supplémentaires aux fins de la mise au point d'un mécanisme viable et équitable de financement des frais de garde des jeunes enfants, qui pourrait être analogue au régime de l'allocation-logement.

65. Rappelant les objectifs, les paramètres et les principes de l'examen de l'ensemble des prestations, tels qu'exposés par l'Assemblée générale dans ses dernières résolutions sur le régime commun (résolutions 79/252 A et B), des membres de la Commission ont souligné qu'étant donné que de nouvelles indemnités étaient proposées, il importait tout particulièrement d'examiner de près les incidences financières des recommandations, de classer les propositions par ordre de priorité et de chercher véritablement là où il était possible de faire des économies.

Indemnité pour enfant à charge

66. La Commission s'est de nouveau dite préoccupée par le fait que le montant de l'indemnité pour enfant à charge n'avait pas été actualisé depuis 14 ans et a estimé que la relation entre l'indemnité pour enfant à charge et l'indemnité pour enfant handicapé à charge devrait être rétablie. Des membres ont estimé que mettre en place différents groupes d'âge, ce qui pourrait également donner lieu à des économies, semblait approprié, car il s'agissait d'une approche adoptée par de nombreux pays, en raison des coûts importants afférents aux enfants plus jeunes. Toutefois, il a également été dit qu'un régime à plusieurs niveaux ne suffisait pas à régler la question des coûts afférents à la petite enfance, celle-ci devant être traitée d'une manière plus globale. La recommandation du groupe de travail consistant à faire passer le cycle d'examen de l'indemnité à trois ans a été soutenue.

Indemnité pour personne indirectement à charge

67. Des membres de la Commission se sont interrogés sur la raison d'être de l'indemnité pour personne indirectement à charge, en particulier en ce qui concernait les frères et sœurs, compte tenu du fait que rares étaient les régimes nationaux qui les considéraient comme des personnes indirectement à charge, et ont estimé que

l'indemnité devrait être supprimée, tout au moins pour les frères et sœurs. Des inquiétudes ont également été exprimées au sujet des incohérences entourant la détermination des personnes indirectement à charge et les éléments liés à ces personnes. Il a été fait référence aux recommandations faites à cet égard par le Corps commun d'inspection en 2023, en particulier pour qu'il soit mis fin à la pratique consistant à subventionner les primes d'assurance maladie des membres de la famille indirectement à la charge des fonctionnaires ([JIU/REP/2023/9](#), par. 59).

68. La Commission a soutenu la recommandation du groupe de travail selon laquelle tous les revenus, y compris les pensions et le revenu des placements, devraient être pris en compte aux fins de l'octroi de l'indemnité pour personne indirectement à charge et recommandé que cette recommandation soit mise en œuvre par toutes les organisations dès que possible. Elle a également estimé que l'octroi de l'indemnité pour personne indirectement à charge, qui était actuellement limité aux fonctionnaires qui ne bénéficiaient pas de l'indemnité pour conjoint à charge, devrait également être réservé aux personnes qui ne bénéficiaient pas de l'indemnité de parent isolé, l'indemnité pour conjoint à charge et l'indemnité de parent isolé étant toutes deux égales à 6 % de la rémunération nette, et que cette mesure devrait également être appliquée dans les meilleurs délais.

Indemnité pour conjoint(e) en situation de handicap

69. Compte tenu des préoccupations soulevées et des difficultés qu'il y avait à collecter des données sur les conjoints en situation de handicap, un membre de la Commission a réaffirmé qu'il importait de disposer d'une solide justification avant de décider qu'il était souhaitable d'établir une indemnité pour conjoint(e) en situation de handicap. L'idée d'examiner la possibilité d'établir de nouvelles prestations, en particulier pour les personnes en situation de handicap, avait reçu un certain soutien, mais il a été souligné que tout élargissement de l'ensemble des prestations devait être compensé par des mesures de maîtrise des coûts afin de garantir la viabilité de l'ensemble. Il a donc été proposé de limiter pareil élargissement aux fonctionnaires en poste ailleurs que dans les villes sièges.

Indemnité ordinaire pour frais d'études

70. En ce qui concernait l'indemnité pour frais d'études, la Commission, rappelant sa position antérieure ([A/79/30](#), par. 284), a appuyé la recommandation du groupe de travail selon laquelle il ne devrait pas y avoir de modification concernant les lieux d'affectation ouvrant droit au versement de la prime d'internat forfaitaire, l'aide au titre des frais d'internat continuant d'être accordée aux fonctionnaires des lieux d'affectation classés H uniquement dans des cas exceptionnels et à la discrétion des chefs de secrétariat.

71. Le groupe de travail a été informé par le secrétariat du CCS que, sur la base de l'année scolaire 2022/23, les demandes d'indemnité pour frais d'études (hors indemnité spéciale) se chiffraient à environ 398 millions de dollars, au profit d'environ 28 000 enfants de 15 600 fonctionnaires. Malgré l'augmentation des frais de scolarité dans les établissements représentatifs suivis et malgré l'augmentation générale du coût total du régime de l'indemnité pour frais d'études, imputable en grande partie au fait qu'un plus grand nombre d'enfants avaient droit au versement de l'indemnité, le montant moyen du remboursement par enfant a diminué et est passé de 15 926 dollars pour l'année scolaire 2018/19 à 14 159 dollars pour 2022/23. Il a été noté que la diminution du remboursement moyen tenait au mécanisme de maîtrise des coûts intégré dans le barème de remboursement dégressif, qui incitait à choisir des établissements d'enseignement moins coûteux. Il a également été noté que les parents d'environ 5 000 enfants remplissant les conditions ouvrant droit au versement de l'indemnité n'avaient pas demandé à bénéficier de l'indemnité.

Indemnité spéciale pour frais d'études

72. La Commission a estimé qu'il convenait de disposer de données supplémentaires, comme l'avait recommandé le groupe de travail, pour déterminer le coût réel total de l'éducation des enfants en situation de handicap, dans les cas où les fonctionnaires touchaient l'indemnité maximale, en vue d'examiner plus avant si le plafond actuel était adapté.

Éducation et accueil de la petite enfance

73. Diverses opinions ont été exprimées sur la nature des coûts afférents aux jeunes enfants et sur l'approche suivie, qu'il s'agisse des frais de garde ou des frais d'éducation. Il a été noté que l'exposé présenté au groupe de travail 2 avait permis d'examiner le coût de l'accueil et de l'éducation de la petite enfance dans des structures formelles. Il a également été noté que, dans l'exposé, l'expression « accueil et éducation de la petite enfance » était considérée comme le terme couramment employé dans le contexte des centres spécialisés dans l'accueil et l'éducation des enfants qui n'étaient pas encore en âge de fréquenter un établissement d'enseignement primaire. Il a été dit que les données indiquaient que le coût de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants était élevé dans certains lieux d'affectation mais à un niveau global (de 0 à 5 ans) et il a été souligné qu'il importait de ventiler les données pour distinguer les coûts propres aux premières années (de 0 à 2 ou 3 ans) afin de mieux cerner l'aspect « accueil » et l'aspect plus étroitement lié à l'éducation (de 3 à 4 ans), car les solutions retenues pour les deux groupes d'âge étaient fréquemment différentes et associées à des coûts différents. La Commission a pris note de la recommandation du groupe de travail à cet égard et estimé qu'il fallait réunir des données supplémentaires sur les coûts de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants, ventilés par âge et par type de services formels, et des données qui aideraient à déterminer en quoi ces coûts pesaient sur la décision que prenaient les fonctionnaires de rester au service de leur organisation et, dans la mesure du possible, sur la décision d'accepter ou non un emploi dans les organisations appliquant le régime commun.

74. La Commission a rappelé ses précédents débats sur la question ([A/79/30](#), par. 288), au cours desquels elle avait également estimé qu'il fallait réunir plus d'informations permettant d'analyser objectivement s'il était viable et réaliste de traiter l'éducation préscolaire comme un choix dans le cadre du régime d'indemnité pour frais d'études, ou sous toute autre forme, et a demandé que le secrétariat procède à cette analyse afin qu'elle puisse disposer de toutes les informations dont elle avait besoin pour se prononcer. Un membre de la Commission s'est référé au même paragraphe et indiqué que d'autres membres avaient estimé que l'éducation préscolaire devrait être traitée dans le cadre de l'indemnité pour frais d'études, notamment en laissant aux fonctionnaires le choix de demander l'indemnité pour frais d'études au niveau préprimaire ou au niveau de l'enseignement supérieur, ou de la répartir entre ces deux niveaux. Dans ce contexte, il a été rappelé que rendre l'ensemble des prestations plus souple faisait partie des paramètres de l'examen.

75. Un autre membre de la Commission a jugé qu'il était difficile de choisir entre le subventionnement de l'éducation de la petite enfance et le subventionnement des frais d'études dans l'enseignement supérieur et indiqué qu'idéalement les fonctionnaires auraient accès à une aide quel que soit le niveau d'enseignement et ne seraient pas contraints de faire un choix. Un membre de la Commission a fait observer qu'un dispositif analogue au régime de l'allocation-logement serait complexe d'un point de vue administratif et a dit ne pas y être favorable. Si un tel dispositif était envisagé plus avant, il faudrait réunir de plus amples informations pour le justifier, en expliquer les modalités de fonctionnement et en déterminer les incidences financières.

Incidences des modalités de travail aménagées sur l'indemnité pour frais d'études

76. En ce qui concernait les incidences du travail à distance sur l'indemnité pour frais d'études, des membres de la Commission ont craint que la recommandation du groupe de travail soit trop restrictive et conduise à une iniquité, et estimé que la diminution proportionnelle de l'indemnité devait être plus étroitement liée au fait pour les fonctionnaires de travailler en dehors de leur lieu d'affectation. La Commission a demandé au groupe de travail d'examiner de nouveau la question du travail à distance et d'envisager la possibilité que l'indemnité pour frais d'études soit réduite lorsque les fonctionnaires télétravaillaient en dehors de leur lieu d'affectation pendant plus des deux tiers de l'année scolaire. Des inquiétudes ont également été exprimées quant au seuil des deux tiers, et il a été suggéré de l'abaisser.

Décisions de la Commission

77. La Commission a décidé :

- a) de prendre note des progrès accomplis par le groupe de travail 2 ;
- b) de faire siennes les recommandations suivantes du groupe de travail :
 - i) en ce qui concernait l'indemnité ordinaire pour frais d'études, la prime d'internat forfaitaire ne devrait continuer à être accordée aux fonctionnaires des lieux d'affectation classés H qu'à titre exceptionnel, à la discrétion du (de la) chef de secrétariat ;
 - ii) s'agissant de l'indemnité pour personne indirectement à charge, il convenait de prendre en compte tous les revenus, y compris les pensions et le revenu des placements, pour déterminer s'il y avait lieu d'accorder l'indemnité ;
 - iii) en ce qui concernait l'indemnité pour enfant à charge, il convenait de procéder à un examen du montant de l'indemnité tous les trois ans ;
- c) de demander au groupe de travail 2 d'examiner plus avant les points suivants, en tenant compte des paramètres, des objectifs, des critères et des principes de l'examen convenus précédemment et des questions soulevées lors des délibérations de la Commission :
 - i) les options qui s'offraient aux fins de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance dans le cadre du régime de l'indemnité pour frais d'études ou sous d'autres formes, y compris une formule qui donnerait aux fonctionnaires la possibilité de choisir de demander l'indemnité pour l'enseignement préprimaire ou pour l'enseignement supérieur, à la lumière de données supplémentaires, d'une analyse demandée par le groupe de travail et d'une modélisation à fournir par le secrétariat ;
 - ii) un régime de l'indemnité pour enfant à charge à plusieurs niveaux ;
 - iii) les incidences financières qu'aurait l'établissement d'une indemnité pour conjoint(e) en situation de handicap, si ces données étaient disponibles ;
 - iv) les options relatives à l'indemnité pour personne indirectement à charge ;
 - v) le travail à distance en ce qu'il avait trait à l'indemnité pour frais d'études, en particulier dans le contexte du travail à partir d'un pays tiers ;
 - vi) des options visant à supprimer progressivement les prestations dans les lieux d'affectation classés H après un certain temps⁷.

⁷ Comme discuté par le groupe de travail 3 (par. 96).

3. Rapport du groupe de travail 3 : indemnités et prestations offertes au personnel des lieux d'affectation hors siège

78. L'examen par la Commission des conclusions auxquelles le groupe de travail 3 est parvenu à l'issue de sa première réunion, ainsi que ses décisions connexes, figure dans le rapport annuel de la Commission pour 2024. Le groupe de travail a tenu sa deuxième réunion à New York du 27 au 30 mai 2025.

79. À sa deuxième réunion, le groupe de travail a examiné plusieurs questions sur la base des conclusions issues de sa première réunion, y compris des informations sur les questions de recrutement et de rétention, l'élément incitation à la mobilité et l'établissement d'un lien entre la mobilité géographique et la progression de carrière en tant qu'incitation non financière, conformément à la demande adressée par l'Assemblée générale aux organisations, le paiement fait à titre expérimental dans les lieux d'affectation D ou E qui n'étaient pas classés famille non autorisée et des solutions qui permettraient de limiter la séparation d'avec les familles (par exemple, installation des familles dans des lieux proches) pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée. Les conclusions du groupe de travail figurent à l'annexe VI.

80. À sa quatre-vingt-dix-neuvième session, dans le cadre du rapport du groupe de travail 1 sur l'examen de l'ensemble des prestations, la Commission a entendu un exposé du secrétariat du CCS concernant le recrutement et la rétention du personnel dans les organisations appliquant le régime commun. Le secrétariat du CCS a présenté au groupe de travail 3 des informations complémentaires sur le recrutement et la rétention concernant plus particulièrement les lieux d'affectation hors siège. L'analyse était fondée sur les données et informations recueillies au moyen du questionnaire conçu par le secrétariat de la CFPI qui avait été envoyé aux organisations en 2024 et qui portait sur 2023. Le secrétariat du CCS a complété ces données par des simulations et analyses statistiques fondées sur les statistiques annuelles relatives au personnel recueillies auprès des organisations.

81. S'agissant des solutions envisageables pour limiter la séparation des fonctionnaires d'avec leur famille et permettre aux personnes en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée ou dans d'autres lieux où les conditions étaient difficiles de choisir entre plusieurs options, en fonction de leur situation personnelle, le groupe de travail a examiné deux solutions reposant sur la mise en place de pôles famille présentées par le Réseau ressources humaines, dont l'objet était de donner la possibilité d'installer les membres de la famille dans un endroit proche du lieu dans lequel les fonctionnaires étaient en poste (annexe VII).

82. En 2023, la Commission avait décidé de revoir l'élément incitation à la mobilité dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations, y compris les mesures d'incitation non financières destinées à promouvoir la mobilité du personnel, et de se pencher sur l'établissement d'un lien entre la mobilité et l'évolution professionnelle et la progression de carrière, dans la mesure du possible. À cet égard, le groupe de travail a examiné l'objectif de l'élément incitation à la mobilité, les récentes résolutions de l'Assemblée générale sur la question, des données et une analyse émanant des secrétariats du CCS et de la CFPI, qui ont montré, entre autres, que la proportion de femmes diminuait à mesure que les classes et la difficulté des lieux d'affectation devenaient de plus en plus élevées (la proportion passait d'environ 54 % dans les lieux d'affectation classés H à environ 34 % dans les lieux d'affectation classés E) et que l'élément incitation à la mobilité, qui représentait environ 1 % du coût des indemnités, semblait influencer sur la mobilité géographique. Environ 10 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur changeaient de lieu d'affectation chaque année, et le nombre moyen annuel de mutations géographiques dans des lieux d'affectation classés H intervenues dans l'ensemble des organisations entre 2012 et

2016, c'est-à-dire avant la mise en œuvre de l'ensemble des prestations révisé, en juillet 2016, était beaucoup plus élevé que les années suivantes, qui avaient vu l'exclusion des lieux d'affectation classés H aux fins de l'octroi de l'élément incitation à la mobilité.

83. Le groupe de travail a examiné l'objectif du versement fait à titre expérimental dans les lieux d'affectation des catégories D et E qui n'étaient pas classés famille non autorisée, la possibilité de l'élargir à d'autres catégories de lieux d'affectation et la raison d'être de la différence existant entre les montants versés aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation D et aux personnes travaillant dans les lieux classés E.

Délibérations de la Commission

84. Le Réseau ressources humaines s'est félicité du professionnalisme, de l'ouverture et de l'esprit constructif avec lesquels le groupe de travail avait mené ses travaux. Les réunions des groupes de travail ont facilité les délibérations collectives, même si un certain nombre de sujets exigeaient une analyse et des consultations supplémentaires. Le Réseau attendait avec intérêt les discussions sur les modèles de pôle famille qu'il avait proposés ; les pôles permettraient de traiter les problèmes auxquels les fonctionnaires et les membres de leur famille, ainsi que les organisations, faisaient face et de faire des économies notables. S'agissant du paiement fait à titre expérimental dans les lieux d'affectation des catégories D et E non classés famille non autorisée, il a rappelé que la désignation famille non autorisée était fondée uniquement sur des considérations de sûreté et de sécurité, bien que d'autres considérations puissent dissuader les fonctionnaires de faire venir leur famille dans d'autres lieux d'affectation. Le Réseau a estimé que la différence existant entre le montant versé dans les lieux d'affectation classés D et celui octroyé dans les lieux classés E n'était pas justifiée et que le versement devait être formalisé pour les lieux d'affectation D et E et éventuellement élargi aux lieux d'affectation classés C. Il a souligné que l'élément incitation à la mobilité était un outil essentiel, d'un bon rapport coût-efficacité et très ciblé qui incitait les fonctionnaires à être mobiles tout au long de leur carrière. De nombreuses organisations appliquant le régime commun comptaient sur leur aptitude à inciter les membres de leur personnel à être mobiles géographiquement pour mener à bien les tâches que leur confiaient les États Membres et dont l'exécution serait compromise en l'absence de mobilité. Le Réseau était disposé à poursuivre sa coopération avec la CFPI, compte tenu de leurs objectifs communs, à savoir : a) mettre en place un ensemble des prestations qui permette aux organisations d'attirer et de retenir du personnel qualifié en tout point du monde ; b) faire des économies chaque fois que cela était possible.

85. La FICSA a souligné qu'il fallait préserver l'attrait que représentaient les affectations dans des lieux hors siège comme un choix de carrière stratégique et engagé vivement la CFPI à veiller à ce que les affectations dans ce type de lieux restent à la fois viables et appréciées. Elle était favorable à des réformes pragmatiques fondées sur des données, en particulier celles qui allaient dans le sens du bien-être des fonctionnaires et de la cohésion familiale. Elle a demandé que l'accent mis sur les incitations non financières, telles que les pôles famille qui étaient proposés, ne soit pas une mesure d'économie, mais un outil permettant de préserver la dignité humaine et d'alléger le fardeau que représentait le fait de devoir gérer une carrière complexe et assumer des responsabilités familiales. Elle a également préconisé que l'on maintienne l'intégrité de l'élément incitation à la mobilité et que l'on élargisse aux lieux d'affectation classés C le paiement fait à titre expérimental dans les lieux d'affectation des catégories D et E, car il avait été confirmé que cela n'entraînait pas une augmentation des coûts. La FICSA s'est déclarée prête à participer au prochain examen du classement des lieux d'affectation en fonction de la difficulté des conditions de vie et souhaité que les critères utilisés soient élargis pour englober la

santé, la vie familiale et le bien-être mental. Elle a engagé la Commission à agir en faveur de conditions d'emploi qui aillent dans le sens de la dignité, de la sécurité et d'une véritable progression de carrière pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation hors siège.

86. Le CCASIP a appelé l'attention sur les problèmes de recrutement et de rétention dans les lieux d'affectation D et E, en particulier parmi les femmes, et rappelé les délibérations précédentes au cours desquelles il avait été déclaré que les incitations non financières, telles que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les modalités de travail aménagées, étaient très appréciées, en particulier par les fonctionnaires travaillant dans des environnements difficiles et par le personnel féminin. Il était favorable à la mise en place de pôles famille dans lesquels les fonctionnaires pourraient choisir d'installer les membres de leur famille, mais il estimait que les avantages tenant à la difficulté du lieu d'affectation devraient être ceux en vigueur dans le lieu dans lequel les fonctionnaires étaient en poste. La prudence était également de mise compte tenu des problèmes, y compris ceux tenant aux visas, qui pouvaient se poser dans les pays choisis pour accueillir les pôles, et le CCASIP a demandé que les fonctionnaires soient consultés et que des mécanismes de suivi clairs, y compris un retour d'information de la part des fonctionnaires qui tireraient parti des pôles famille, soient mis en place. Il était favorable à l'élargissement à d'autres lieux d'affectation non classés famille non autorisée du paiement fait à titre expérimental en lieu et place de l'indemnité d'installation. Il a noté que les incitations non financières, bien qu'essentielles, ne pouvaient pas se substituer à l'élément incitation à la mobilité pour encourager les fonctionnaires à accepter un poste dans des lieux d'affectation hors siège et pour prendre acte du fait que la mobilité était un fardeau et perturbait la vie de famille. Les données abondaient dans ce sens. Le CCASIP a accueilli favorablement l'examen des mesures s'appliquant en cas d'évacuation et qui visait à garantir l'équité entre les fonctionnaires qui étaient évacués et ceux qui restaient sur place.

87. UNISERV a plaidé pour que le bien-être du personnel soit une priorité et que des questions telles que les taux élevés de vacance de postes et de renouvellement du personnel, en particulier dans les lieux d'affectation classés difficiles, soient examinées lors des délibérations sur l'ensemble des prestations. La Fédération a exprimé le souhait que le modèle 2 soit retenu pour les pôles famille, car il contribuerait à maintenir les fonctionnaires et les membres de leur famille ensemble sans compromettre le régime d'engagement et de rémunération existant. Elle n'était pas favorable au modèle 1 qui, selon elle, visait à rompre le lien entre le lieu d'affectation officiel, c'est-à-dire le lieu où les fonctionnaires travaillaient effectivement, et le lieu d'implantation du pôle famille, et amenait à déterminer de manière incorrecte l'indemnité de poste et le montant de la prime de sujétion et de l'indemnité d'installation. UNISERV a souligné que le modèle retenu pour les pôles famille ne devait pas se solder par une modification du lieu d'affectation dans lequel les fonctionnaires exerçaient officiellement leurs fonctions, notamment afin de protéger les privilèges et immunités accordés par le pays hôte, et ne devait pas porter atteinte à l'intégrité des différentes indemnités. Elle a appelé l'attention sur les coûts qui seraient à la charge des fonctionnaires si l'on considérait à tort qu'ils étaient installés dans un pôle famille, et elle a demandé si les fonctionnaires auraient alors droit à l'indemnité journalière de subsistance lorsqu'ils se rendraient en mission dans le lieu où se déroulait leur travail puisque celui-ci ne serait plus considéré comme le lieu d'affectation. UNISERV était favorable à l'élargissement à d'autres lieux d'affectation du paiement fait à titre expérimental dans les lieux d'affectation D et E et a souligné l'importance que revêtait l'élément incitation à la mobilité. Elle a salué le travail constructif du groupe de travail et souhaité que les délibérations se poursuivent à la réunion suivante afin qu'un consensus soit trouvé.

Pôles famille

88. La Commission a noté qu'elle conciliait de multiples attentes en sa qualité d'organe rendant compte à l'Assemblée générale, qu'elle accordait la plus grande importance aux intérêts du personnel et qu'elle devait trouver des solutions aux difficultés rencontrées par les organisations pour attirer et retenir des fonctionnaires dans des lieux d'affectation difficiles. Elle a salué le travail considérable qui avait été fait pour collecter et analyser les informations ayant servi à l'établissement des modèles afférents aux pôles famille. De manière générale, les membres de la Commission ont estimé que le modèle 1 était particulièrement attrayant en ce qu'il pouvait aider à attirer et à retenir les fonctionnaires dans des lieux d'affectation difficiles, y compris un plus grand nombre de femmes, et à traiter les questions de bien-être, telles que la séparation des fonctionnaires d'avec les membres de leur famille, et offrir un meilleur rapport coût-efficacité et déclaré qu'il conviendrait de l'examiner plus avant. Il a été noté que le modèle 2 ne différait pas sensiblement du système actuel, si ce n'était que les familles étaient installées dans des lieux proches, ce qui allait de pair avec certains coûts.

89. Des membres de la Commission ont soulevé plusieurs questions concernant les pôles famille et se sont notamment demandé s'il était fondé que les fonctionnaires s'installent dans un pôle famille et qu'ils perçoivent, ainsi que cela avait été proposé, l'élément famille non autorisée et l'élément incitation à la mobilité en fonction du lieu d'affectation officiel famille non autorisé et non en fonction du lieu d'implantation du pôle famille où ils seraient installés pour des raisons administratives.

90. D'autres membres ont dit ne pas comprendre la raison pour laquelle l'indemnité de poste et la prime de sujétion ne seraient pas fonction du lieu d'affectation où les fonctionnaires travaillaient. À cet égard, des membres ont souligné que, selon eux, la question de la latitude laissée aux fonctionnaires était au cœur de l'examen de l'ensemble des prestations et qu'il fallait faire confiance aux membres du personnel pour qu'ils fassent le choix qui convenait le mieux à leur situation familiale au vu des arbitrages à réaliser. En outre, selon certains membres, le risque que des problèmes juridiques se posent était minime puisque, si la solution consistant à établir des pôles famille était approuvée, les fonctionnaires pourraient choisir de s'installer ou non dans un pôle famille.

91. UNISERV et le CCASIP se sont dits préoccupés par tout système dans lequel les fonctionnaires auraient la possibilité d'échanger des droits à prestations prévus par les modalités s'appliquant à eux et ont dit préférer le modèle 2. UNISERV s'est interrogée sur les coûts qui seraient à la charge des fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée si le modèle 1 était retenu, étant donné qu'ils assumeraient leurs fonctions sur leur lieu de travail et non dans le pôle famille, ce qui soulevait la question de savoir s'ils auraient droit au versement d'une indemnité de subsistance sur leur lieu de travail alors qu'ils étaient installés dans le pôle famille et recevaient l'indemnité de poste en vigueur à cet endroit.

92. La Commission a noté que le fait pour les organisations (une organisation étant désignée comme chef de file ou chargée de coordonner le processus) d'avoir à établir ou à modifier des accords avec les pays qui accueilleraient des pôles famille sur la base de critères pertinents n'irait pas sans mal et que cela aurait également une incidence sur le nombre de pôles et sur leur emplacement. Elle a également noté qu'une analyse et une modélisation plus poussées seraient nécessaires pour déterminer la viabilité du modèle 1. Il pourrait y avoir d'importantes différences de coûts tenant à la proportion de fonctionnaires choisissant de s'installer dans les pôles famille, ainsi qu'au montant de l'indemnité de poste et de l'indemnité journalière de subsistance et au classement aux fins de la prime de sujétion afférents au pôle famille.

(qui serait considéré comme le lieu d'affectation selon le modèle 1) et au lieu où les fonctionnaires assumeraient véritablement leurs fonctions (le lieu d'affectation famille non autorisée ou autre lieu d'affectation difficile selon le système actuel). Certains membres ont demandé si la gestion du système entraînerait des coûts supplémentaires.

Paiement fait à titre expérimental dans les lieux d'affectation classés D et E

93. Certains membres ont estimé que le groupe de travail devrait continuer à examiner la possibilité d'élargir la définition des lieux d'affectation famille non autorisée pour tenir compte de considérations allant au-delà de la sécurité et d'étendre à d'autres lieux d'affectation le paiement fait à titre expérimental dans les lieux d'affectation des catégories D et E qui n'était pas désignés famille non autorisée, en tenant compte des données sur le nombre de fonctionnaires (et de personnes à charge) présents dans ces autres lieux qui pourraient éventuellement bénéficier du paiement, ce qui aiderait à mieux cerner les incidences administratives et financières potentielles.

94. Des membres de la Commission ont demandé au groupe de travail 3 de modéliser l'élargissement à d'autres catégories de lieux d'affectation du paiement fait à titre expérimental dans les lieux classés D et E, en utilisant éventuellement des montants différents ou en limitant le nombre d'années pendant lequel les fonctionnaires auraient droit à ce versement. Certains membres ont estimé que l'objectif fixé pour le paiement ne justifiait pas le versement de montants différents selon que le lieu d'affectation était classé D ou E. La Commission, notant l'interdépendance de certaines questions relevant du groupe de travail 3, a décidé qu'elle ne ferait pas de recommandation finale avant d'avoir examiné de manière globale tous les aspects de l'ensemble des prestations.

Élément incitation à la mobilité

95. La Commission a noté qu'en principe les fonctionnaires internationaux étaient tenus d'être mobiles. Certains membres se sont félicités que le groupe de travail ait analysé les données relatives à l'élément incitation à la mobilité, analyse qui semblait montrer que l'élément avait facilité la mobilité géographique. Ils se sont dits favorables au maintien de montants différents en fonction des groupes de classes et à la proposition qui avait été faite d'ajuster l'élément en fonction de l'évolution du barème des traitements de base minima tous les quatre ans (et non plus tous les trois ans comme cela était le cas actuellement).

96. Certains membres ont estimé qu'il faudrait envisager d'autres mesures visant à faciliter la mobilité géographique, et il a été proposé que les groupes de travail 2 et 3 examinent la possibilité de supprimer progressivement certaines prestations dans les villes sièges après un certain temps (sur le modèle de l'allocation-logement), car cela pourrait inciter davantage les fonctionnaires à accepter un poste dans des lieux d'affectation hors siège. Des membres ont noté que ce type d'approche semblait fonctionner dans certains services diplomatiques, car le régime de rémunération, y compris toutes les indemnités et prestations, était généralement plus généreux pour les personnes en poste ailleurs que dans le lieu considéré comme le siège central. À cet égard, ils ont noté que l'application dans le régime commun du principe de parité de pouvoir d'achat entre New York et les autres lieux d'affectation aux fins du système des ajustements amenuisait les différences dans la rémunération d'ensemble et la question n'était donc pas aussi importante que pour les services diplomatiques.

97. Des membres ont souligné qu'il importait de préciser ce que l'on entendait par mobilité. Ils ont noté que le groupe de travail avait examiné les données relatives aux postes soumis à rotation et assujettis à la mobilité géographique et souligné que la

mobilité géographique n'était pas limitée aux postes soumis à rotation. En d'autres termes, les fonctionnaires dont les postes n'étaient pas soumis à rotation pouvaient choisir d'être géographiquement mobiles. De l'avis de ces membres, il importait également de suivre l'évolution de la politique de mobilité de l'Organisation des Nations Unies ([ST/AI/2023/3](#)), car cela pourrait influencer toute discussion ultérieure sur l'élément incitation à la mobilité.

98. Des membres se sont de nouveau dits préoccupés par le fait qu'on liait la mobilité géographique à la progression de carrière sans qu'un environnement porteur soit mis en place, en particulier pour les fonctionnaires ayant charge de famille. Il a été noté que certaines organisations avaient pris des mesures ciblées et avaient ainsi réussi à inciter un plus grand nombre de femmes à accepter un poste dans des lieux figurant parmi les plus difficiles, encore que le déséquilibre persiste entre les genres. Ces membres ont estimé que les pôles famille pourraient jouer un rôle important dans la mise en place d'un environnement porteur.

99. La Commission a invité le groupe de travail à examiner les possibilités qui s'ouvraient pour apporter des améliorations et pour réduire les coûts. Elle s'est dite favorable à un examen par le groupe de travail, à la réunion suivante, des prestations à verser aux membres du personnel recrutés sur le plan international qui étaient contraints de quitter leur lieu d'affectation par suite d'une évacuation tandis que d'autres étaient tenus de continuer à travailler sur place du fait de considérations liées à l'importance du programme.

Décisions de la Commission

100. La Commission a rappelé les paramètres, les objectifs, les critères et les principes de l'examen qui avaient été convenus précédemment et pris note des conclusions issues de la deuxième réunion du groupe de travail 3 (annexe VI).

101. La Commission a décidé :

- a) de prendre note des progrès accomplis par le groupe de travail 3 ;
- b) de demander notamment au groupe de travail, à sa réunion suivante :
 - i) de continuer à travailler sur le modèle 1 des pôles famille optionnels, en prenant en considération la teneur des délibérations exposée aux paragraphes 89 à 92 ;
 - ii) d'examiner plus avant la possibilité d'élargir à d'autres catégories de lieux d'affectation le paiement fait à titre expérimental dans les lieux d'affectation D et E, en prenant en considération la teneur des délibérations exposée aux paragraphes 93 et 94 ;
 - iii) de faire des recommandations finales concernant les mesures d'incitation à la mobilité, en tenant compte de la teneur des délibérations exposée aux paragraphes 95 et 96 ;
- c) de prendre note des questions restantes relevant du groupe de travail 3 ([A/79/30](#), annexe XXXI).

B. Détermination de la fonction publique nationale la mieux rémunérée (étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire) : phase I

102. Conformément au mandat qui lui a été confié par l'Assemblée générale dans sa résolution [44/198](#), la Commission procède périodiquement à des études pour déterminer la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Ces études réalisées

aux fins de l'application du principe Noblemaire servent à comparer les régimes de rémunération des fonctions publiques nationales qui pourraient éventuellement remplacer la fonction publique nationale servant actuellement de fonction publique de référence pour le régime commun des Nations Unies. Selon la méthode à deux phases approuvée par l'Assemblée dans sa résolution 46/191 A, un groupe de fonctions publiques nationales pouvant éventuellement servir de fonction publique de référence est sélectionné au moyen des critères établis concernant la rémunération, la taille et la comparabilité structurelle avec le régime commun, ainsi que la stabilité du système de classement des emplois et la disponibilité des données. La phase I consiste à comparer la rémunération pécuniaire nette des fonctions publiques ainsi sélectionnées, tandis que la phase II sert à comparer la rémunération totale, mais il n'est procédé à cette deuxième comparaison que si cela est nécessaire. Depuis 1995, ces études sont complétées par des comparaisons auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun.

103. À sa quatre-vingt-dix-neuvième session, tenue en mars 2025, la Commission a examiné les résultats de la phase I de l'étude, qui portait sur les éléments de rémunération proposés aux fonctionnaires de toutes les classes entrant dans le champ de l'étude, ainsi que sur les primes prises en compte dans la rémunération de base. Elle s'est intéressée aux fonctions publiques nationales des pays suivants qui avaient été sélectionnées au moyen des critères établis : l'Allemagne, l'Autriche, la France et le Royaume des Pays-Bas. Les résultats de la comparaison de la rémunération pécuniaire nette (ajustée pour tenir compte du coût de la vie et des différences de taux de change) entre les fonctions publiques de ces services et la fonction publique de référence actuelle, à savoir l'Administration fédérale des États-Unis, sont présentés ci-après.

Écarts de rémunération pécuniaire nette, après ajustement (en pourcentage)

Pays	Écart négatif en pourcentage par rapport à la rémunération pécuniaire dans la fonction publique fédérale des États-Unis
Autriche	25,6
France	28,0
Allemagne	30,0
Royaume des Pays-Bas	36,4

Délibérations de la Commission

104. Le Réseau ressources humaines a pris note de la démarche générale suivie dans l'analyse de la phase I, y compris le critère de rémunération, le critère de taille et le critère structurel. En ce qui concernait le critère de la taille, le Réseau supposait qu'il avait été tenu compte de la possibilité de procéder à des études des équivalences de classe. Néanmoins, étant donné que les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies comptaient environ 50 000 fonctionnaires recrutés sur le plan international dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, il n'était peut-être pas nécessaire d'exclure la Suisse, qui avait environ 43 000 fonctionnaires, en vertu de ce critère. Par ailleurs, il convenait de réunir des informations complémentaires pour déterminer les raisons pour lesquelles des pays tels que Singapour avaient été exclus en raison du critère structurel. Le Réseau a donc suggéré qu'il soit procédé à une analyse de faisabilité plus approfondie concernant la Suisse, qui avait le plus grand nombre de fonctionnaires dans les catégories intéressant le régime commun des Nations Unies, et Singapour, avant de décider des étapes suivantes.

105. La FICSA a approuvé les résultats de la phase I de la méthode servant à la détermination de la fonction publique nationale la mieux rémunérée, qui indiquaient clairement qu'il s'agissait de l'Administration fédérale des États-Unis. Compte tenu de l'analyse détaillée fournie par le secrétariat de la CFPI, elle a estimé qu'il n'était peut-être pas nécessaire de procéder à la phase II de l'étude. Elle a noté que l'étude avait reposé sur la méthode établie, mais que des facteurs essentiels, dont la sécurité de l'emploi et la progression de carrière, deux éléments pour lesquels la fonction publique internationale était en retrait, n'avaient pas été pris en considération. La Fédération a déclaré que ces facteurs non financiers étaient souvent considérés comme aussi importants que la rémunération pécuniaire et a donc proposé qu'il en soit tenu compte dans les analyses à venir. En outre, la FICSA a recommandé que des comparaisons soient faites avec des organisations internationales n'appliquant pas le régime commun et qu'elles portent à la fois sur les éléments pécuniaires et sur l'ensemble des prestations, l'accent étant mis sur les fonctionnaires expatriés de ces organisations.

106. Le CCASIP a noté qu'il était demandé à la Commission d'utiliser la méthode approuvée par l'Assemblée générale aux fins de l'application du principe Noblemaire. De ce point de vue, les résultats étaient rigoureux. Néanmoins, le Comité a estimé qu'il serait utile de consacrer une étude plus approfondie à la Suisse et à Singapour, car à son sens les fonctions publiques de ces pays satisfaisaient aux critères de taille et de portée. Par ailleurs, Genève était le lieu d'affectation le plus important et Singapour était systématiquement sous-représentée dans le régime commun.

107. UNISERV a pris note de la position selon laquelle les effectifs de l'administration centrale devaient être suffisamment nombreux pour que l'on puisse établir des équivalences de postes avec ceux existant dans les organisations appliquant le régime commun. La Fédération a également estimé que les effectifs ne devraient pas nécessairement être un critère déterminant pour disqualifier certains États Membres au stade de l'analyse des résultats de la phase I. Selon elle, les discussions devaient porter sur l'application pratique du principe Noblemaire et non sur la validité du principe lui-même. À la faveur des études à venir, il serait bon de cerner de manière plus complète la rémunération pécuniaire effectivement versée par la fonction publique de référence et par les fonctions publiques nationales des pays retenus aux fins des études, sur la base d'indicateurs socioéconomiques plus contextuels.

108. La Commission a réaffirmé qu'il importait de s'en tenir strictement au principe Noblemaire pour déterminer la rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur relevant du régime commun. Le principe, qui consistait à lier le régime de rémunération des organisations appliquant le régime commun au régime en vigueur dans la fonction publique de référence, aidait à attirer et à retenir des personnes venant de tous les États Membres, y compris des personnes originaires du pays où la rémunération était la plus élevée.

109. S'agissant de l'application du principe, différents avis ont été exprimés. Prenant note des deux phases composant la méthode en vigueur, des participants ont estimé que les directives appliquées lors des premières étapes de la phase I devraient être étoffées de sorte que la première étape, à savoir la procédure de sélection des fonctions publiques nationales offrant potentiellement la rémunération la plus élevée, puisse être normalisée, notamment en ce qui concernait la définition des critères relatifs aux effectifs minimaux. En particulier, ils ont estimé qu'il faudrait peut-être prendre en considération certains pays, tels que la Belgique, la Norvège, Singapour et la Suisse, qui avaient été éliminés à l'issue de la procédure par étapes. Toutefois, la Commission a été informée qu'une condition cruciale tenait à la disponibilité des données sur les fonctions publiques nationales envisagées pour servir de fonction publique de référence, ces données servant à établir les équivalences de classe et à

comparer périodiquement la rémunération versée par ces fonctions publiques avec celle en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun. Il a donc été convenu que les pays susmentionnés ne pouvaient pas faire l'objet d'un nouvel examen dans le cadre de la méthode actuelle.

110. Certains membres ont cité le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, dans lequel ce n'était pas à la rémunération qu'il était expressément fait référence, mais aux « conditions d'emploi », en ce qui concernait le « recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible ». Dans ce contexte, les constatations issues de l'enquête mondiale menée récemment auprès du personnel ont été rappelées, à savoir les fonctionnaires avaient indiqué que des éléments non pécuniaires les avaient incités à rejoindre les organisations appliquant le régime commun. Par ailleurs, la Commission a souligné qu'il importait de retenir les fonctionnaires de talent. De ce fait, des membres de la Commission ont estimé qu'il faudrait peut-être revoir l'application du principe Noblemaire afin de prendre en considération certaines incitations non financières, telles que les modalités de travail aménagées rendues possibles par les progrès techniques. Il a été indiqué que ces éléments pourraient trouver place dans l'analyse effectuée au cours de la phase II.

111. Des organisations ont souligné qu'elles avaient du mal à attirer un nombre suffisant de candidates et candidats originaires de certains pays. Cela semblait indiquer que l'ensemble des prestations n'était peut-être pas suffisamment compétitif pour attirer les personnes les plus qualifiées sur le marché mondial. Des membres de la Commission ont noté que, si le principe Noblemaire ne suffisait pas à attirer des candidates et candidats de certaines nationalités, il pourrait être justifié d'examiner ce principe de manière plus approfondie, comme la Commission l'avait déjà fait par le passé. Il a été rappelé que, même s'il était peu probable que les fonctionnaires aient rejoint les organisations appliquant le régime commun pour s'enrichir, il fallait cependant faire en sorte qu'ils soient rémunérés convenablement. Dans ce contexte, certains participants ont mentionné d'autres conditions propres au régime commun. Contrairement à ce qui était généralement le cas dans les fonctions publiques nationales, les organisations appliquant le régime commun n'offraient ni sécurité de l'emploi ni progression de carrière. Il a toutefois été convenu que ces questions dépassaient le cadre des études réalisées aux fins de l'application du principe Noblemaire, qui visaient à faciliter le recrutement de personnes au niveau mondial en faisant de la fonction publique nationale la mieux rémunérée la fonction publique de référence aux fins de l'établissement de la rémunération proposée par les organisations appliquant le régime commun.

112. En ce qui concernait l'opportunité de procéder à l'analyse prévue par la phase II, certains membres de la Commission ont estimé que l'Autriche et la France mériteraient une analyse plus approfondie dans laquelle tous les éléments pécuniaires et non pécuniaires seraient comparés. Toutefois, compte tenu de l'écart constaté entre la fonction publique de référence et les fonctions publiques nationales de ces pays, la plupart des participants ont estimé qu'une telle analyse n'était ni réaliste ni nécessaire en l'état actuel des choses. Comme l'écart concernant la rémunération pécuniaire s'établissait à 25,4 % pour l'Autriche et à 28,0 % pour la France, la Commission a conclu que ces pays n'étaient pas susceptibles de remplacer la fonction publique de référence actuelle.

113. La Commission a rappelé les résultats des comparaisons faites en 2020 auprès du Groupe de la Banque mondiale et de l'OCDE, qui indiquaient que la rémunération versée par le Groupe de la Banque mondiale était supérieure de 36,6 % à celle versée par les organisations relevant du régime commun, tandis que celle versée par l'OCDE l'était de 28,2 %. Ces informations donnaient un point de référence aux organisations internationales qui avaient tendance à rechercher des personnes ayant un profil analogue. Comme les résultats n'avaient pas d'effet direct sur la décision de la

Commission concernant la rémunération versée par les organisations appliquant le régime commun, certains participants ont estimé que la Commission pourrait envisager de ne plus procéder à ces comparaisons.

Décisions de la Commission

114. La Commission a décidé ce qui suit :

a) il n'était pas utile de passer à la phase II de l'étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire, car les résultats de la comparaison effectuée au cours de la phase I avaient montré que la fonction publique de référence actuelle versait la rémunération pécuniaire la plus élevée et que les écarts en pourcentage avec d'autres fonctions publiques nationales semblaient trop importants pour être compensés par d'autres éléments de rémunération, et la fonction publique de référence actuelle serait donc conservée ;

b) il serait procédé à une comparaison auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies et elle examinerait à sa session suivante s'il était nécessaire de continuer de procéder à de telles comparaisons.

C. Comparaison avec d'autres organisations internationales

115. En 1995, à l'issue de l'examen de l'application du principe Noblemaire, la Commission a estimé que l'OCDE et la Banque mondiale pouvaient être utilisées comme indicateurs de la compétitivité des traitements du régime commun⁸. Depuis, les études réalisées aux fins de l'application du principe Noblemaire ont été complétées par une comparaison de la rémunération nette versée par les organisations appliquant le régime commun et par ces organisations internationales. Cette approche a été confirmée de nouveau en 2004, lorsque la Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale que, pour l'application du principe Noblemaire, elle estimait toujours valable la pratique qu'elle suivait et qui consistait à prendre pour référence la fonction publique nationale la mieux rémunérée tout en procédant à des comparaisons périodiques auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun⁹. L'Assemblée a pris note de cette décision à la section II.A de sa résolution 59/268.

116. Les comparaisons auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies n'ont jamais eu d'effet direct sur le choix de la fonction publique de référence, les données recueillies jouant seulement un rôle complémentaire. Néanmoins, elles ont toujours servi d'indicateur important de la compétitivité du régime commun par rapport à des employeurs internationaux comparables, tels que l'OCDE et la Banque mondiale, dont la structure de leur fonction publique, la nature du travail et les carrières étaient très proches de celles du régime commun. Une comparaison a été faite avec l'OCDE et la Banque mondiale en 1995, 2006 et 2020.

117. À sa quatre-vingt-dix-neuvième session, la Commission a décidé, conformément à la pratique établie, de procéder à une comparaison avec d'autres organisations internationales dans le cadre de l'étude en cours réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire et d'examiner s'il était nécessaire de continuer à procéder à ce type de comparaison. Le secrétariat a donc procédé à l'analyse des données sur la rémunération recueillies auprès de l'OCDE et de la Banque mondiale sur la base des équivalences de classe existantes et d'autres paramètres convenus à l'occasion des comparaisons antérieures. La comparaison des rémunérations a montré que la

⁸ A/50/30, par. 197.

⁹ A/59/30 (Vol. I), par. 273.

rémunération nette versée par l'OCDE était supérieure de 26,0 % à celle offerte par les organisations appliquant le régime commun, tandis que celle versée par la Banque mondiale était supérieure de 30,2 %.

Délibérations de la Commission

118. Le Réseau ressources humaines a pris note des résultats de la dernière comparaison auprès de l'OCDE et de la Banque mondiale. Il a noté avec regret que, comme suite aux décisions prises à la quatre-vingt-dix-neuvième session, l'étude en cours ne comprenait pas une analyse des équivalences de classe avec la fonction publique nationale suisse, alors même que la Suisse accueillait le plus grand nombre de fonctionnaires internationaux relevant du régime commun des Nations Unies. Il a été souligné que l'OCDE et la Banque mondiale recrutaient sur des marchés du travail qui étaient largement les mêmes que ceux des organisations appliquant le régime commun et versaient une rémunération plus avantageuse et que l'analyse fondée sur des données et des éléments probants démentait donc l'idée selon laquelle les fonctionnaires relevant du régime commun étaient trop généreusement rémunérés. Le Réseau a noté qu'il serait essentiel de procéder à des comparaisons de la rémunération totale avec l'OCDE et la Banque mondiale pour évaluer la compétitivité du régime commun des Nations Unies et que l'analyse actuelle devrait faire partie intégrante des discussions relatives à l'examen de l'ensemble des prestations.

119. La FICSA a souligné qu'il serait utile de continuer à procéder à des comparaisons auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies et souhaité que les institutions de l'Union européenne soient prises en considération dans les analyses futures, étant donné que leurs caractéristiques étaient analogues à celles de la Banque mondiale et de l'OCDE. Il a été noté qu'une analyse complète des traitements et prestations aiderait à mieux appréhender l'attractivité d'ensemble du régime commun.

120. Le CCASIP a souligné que, sans rien enlever à l'utilité du principe Noblemaire, l'analyse était un bon moyen de voir où se situait la rémunération versée par les organisations appliquant le régime commun par rapport à celle offerte ailleurs. Il a été souligné que les organisations étaient comparables et que les fonctions exercées étaient à bien des égards semblables, mais que l'écart de rémunération désavantageait nettement les fonctionnaires relevant du régime commun des Nations Unies, même s'ils exerçaient des fonctions analogues à celles de leurs homologues de l'OCDE et de la Banque mondiale. Le CCASIP s'est également déclaré favorable à la prise en considération des institutions de l'Union européenne dans les futures comparaisons auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun.

121. UNISERV s'est dite préoccupée par l'effet que les nets écarts de rémunération décelés à l'occasion des comparaisons auprès d'autres organisations internationales avaient sur le moral des fonctionnaires relevant du régime commun. Tout en notant l'utilité manifeste de ces analyses, la Fédération a souligné qu'elles devraient comprendre une comparaison complète des prestations et avantages, tels que les régimes d'assurance maladie, de sorte que l'on évalue les frais à la charge des fonctionnaires et leurs conséquences sur l'aptitude des organisations appliquant le régime commun à retenir le personnel à long terme. Elle a également souligné que les organisations offrant des possibilités de progression de carrière et des filières internes d'avancement figuraient toujours parmi les employeurs les plus attrayants. Les fonctionnaires recrutés sur le plan international avaient des perspectives de promotion limitées, assumaient des dépenses supplémentaires et consentaient des sacrifices personnels tenant à l'expatriation, et le fait qu'ils percevaient une rémunération pécuniaire inférieure était encore plus problématique pour le recrutement et la rétention.

122. La Commission a examiné le rapport de l'analyse effectuée en 2025, dans lequel il était rendu compte des données émanant de l'OCDE et de la Banque mondiale ainsi que des méthodes et des difficultés rencontrées pour procéder à la comparaison. Tout en prenant note des écarts de rémunération mis en évidence dans l'analyse, certains membres se sont interrogés sur l'utilité des comparaisons et sur l'intérêt qu'il y avait à présenter ces informations à l'Assemblée générale.

123. Des membres de la Commission ont estimé qu'en raison des différences fondamentales existant entre le mode de financement fondé sur des contributions statutaires en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun et les modes de financement existant à l'OCDE et à la Banque mondiale, la première étant tributaire de contributions volontaires et la seconde tirant ses revenus des activités qu'elle menait, il n'était pas approprié de prendre ces deux organisations en considération dans l'étude. Selon eux, il n'y avait rien d'étonnant à ce que les organisations plus riches, dont la situation financière était plus stable, ainsi que les entités du secteur privé, puissent proposer une rémunération plus élevée à leurs employés.

124. Des membres ont jugé qu'il était réducteur d'évaluer les problèmes de recrutement et de rétention sous le seul angle des écarts de rémunération pécuniaire, sans qu'il soit procédé à une comparaison complète des traitements et des indemnités. Ils ont souligné que le fait d'appeler l'attention des fonctionnaires relevant du régime commun, qui travaillaient dans un contexte fondamentalement différent et qui étaient motivés par leur attachement aux valeurs de l'Organisation des Nations Unies et non pas l'argent, pourrait nuire à leur moral. À cet égard, il a toutefois été souligné que la méthode suivie actuellement se limitait à des comparaisons des éléments pécuniaires de la rémunération et non de la rémunération totale. Le secrétariat de la CFPI a expliqué que, malgré l'existence de modes de financement différents et compte tenu du fait que les organisations appliquant le régime commun, l'OCDE et la Banque mondiale opéraient sur le même marché du travail, les principes suivis pour rémunérer le personnel étaient très proches, car ils étaient conçus pour recruter et retenir des personnes de grande valeur. Des membres de la Commission ont mis en doute cette affirmation et cité les résultats d'une étude qui indiquait que le passage du traitement minimum au traitement maximum était fondé sur la performance à la Banque mondiale.

125. Un membre de la Commission a estimé que les comparaisons auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies faisaient partie des études réalisées récemment aux fins de l'application du principe Noblemaire et qu'il n'était donc pas nécessaire de modifier la pratique établie. D'autres membres ont toutefois souligné que ces comparaisons n'étaient pas liées au principe Noblemaire lui-même, car les études réalisées aux fins de l'application du principe Noblemaire portaient exclusivement sur les fonctions publiques nationales, tandis que les résultats des comparaisons n'avaient aucune incidence sur les décisions de la Commission relatives à la rémunération dans le régime commun. Ils ont donc estimé qu'il convenait de demander à l'Assemblée générale des orientations sur l'intérêt qu'il y avait à procéder à de telles comparaisons. Il a été souligné que tout écart de rémunération et toute variation de cet écart à la hausse ou à la baisse ne motivaient aucune décision dans le cadre actuel et qu'établir une comparaison revenait donc à ne pas utiliser les ressources disponibles à bon escient. Par conséquent, il convenait d'obtenir des explications concernant le mandat en vertu duquel ces comparaisons étaient effectuées et la procédure à suivre pour y mettre fin éventuellement. En réponse, le secrétariat a indiqué qu'en l'état, l'application du principe Noblemaire signifiait utiliser la fonction publique nationale la mieux rémunérée et procéder à une comparaison auprès d'organisations internationales, à savoir l'OCDE et la Banque

mondiale, pour déterminer si les traitements proposés par les organisations appliquant le régime commun étaient compétitifs.

126. Un membre de la Commission a noté que les questions relatives à l'application du principe Noblemaire relevaient de l'article 10 du statut de la Commission.

Décisions de la Commission

127. La Commission a décidé de prendre acte :

- a) des données comparatives émanant de l'OCDE et de la Banque mondiale qui montraient que le montant de la rémunération de ces organisations était supérieur à ceux des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies (par. 117) ;
- b) du fait que sans une véritable comparaison de l'ensemble des traitements et des prestations en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies par rapport à ceux proposés par l'OCDE et la Banque mondiale, il était difficile d'évaluer leurs valeurs relatives.

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

128. En 2015, la CFPI a achevé un examen approfondi de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, y compris les éléments liés à la réinstallation. À l'époque, elle avait estimé qu'il importait de rationaliser et de simplifier ces éléments. Elle a donc décidé, à sa quatre-vingt-unième session, de mettre en place un nouveau régime applicable à la réinstallation composé de trois grands éléments : la prise en charge des frais de voyage, la prise en charge des frais de déménagement et le versement d'une indemnité d'installation. Elle a également décidé ce qui suit ([A/70/30](#), par. 399) :

a) le déménagement complet du mobilier et des effets personnels pouvait être pris en charge si cette option était disponible et, dans le cas contraire, les frais de déménagement engagés par les fonctionnaires pouvaient être remboursés jusqu'à concurrence du plafond défini, sur présentation de factures. L'une des formules suivantes pouvait s'appliquer, en lieu et place du déménagement complet :

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

b) le déménagement du mobilier et des effets personnels des fonctionnaires affectés pour une durée minimale de deux ans pouvait être pris en charge, jusqu'à concurrence d'un conteneur de 20 pieds pour les fonctionnaires célibataires et de 40 pieds pour les fonctionnaires accompagnés des personnes considérées comme à leur charge, indépendamment du poids des effets personnels, suivant l'itinéraire et le mode de transport les plus économiques.

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

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

131. Conformément au cycle d'examen qu'elle avait mis en place, la CFPI a examiné en 2022, à sa quatre-vingt-treizième session, le plafond de la somme forfaitaire à laquelle les fonctionnaires avaient droit, en lieu et place du déménagement complet, pour couvrir les frais de déménagement occasionnés par la réinstallation et décidé de le maintenir à 18 000 dollars. Elle a également décidé d'examiner ce plafond tous les trois ans en se fondant sur le montant des dépenses effectives communiqué par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. En outre, elle a prié toutes les organisations appliquant le régime commun de communiquer tous les trois ans des données sur les frais de déménagement effectivement occasionnés par la réinstallation et d'autres informations pertinentes afin de pouvoir mener son examen en toute efficacité (A/77/30, par. 249).

132. Comme suite aux décisions prises par la Commission à sa quatre-vingt-treizième session, le secrétariat de la Commission a présenté un rapport sur l'examen du plafond fixé pour les frais de déménagement occasionnés par la réinstallation fondé sur les données relatives aux dépenses effectives communiquées par les organisations. Il a également décrit les différentes formules concernant les frais de déménagement proposées par les organisations appliquant le régime commun. L'analyse des données relatives aux coûts effectifs des déménagements occasionnés par la réinstallation entre 2021 et 2023 a montré que le coût moyen d'un déménagement complet pris en charge par les organisations était de 19 138 dollars.

Délibérations de la Commission

133. Le Réseau ressources humaines a pris note de l'analyse, y compris de l'augmentation des coûts moyens des déménagements ces dernières années, et de la recommandation qui en découlait de relever le plafond fixé pour les versements forfaitaires.

134. La FICSA, le CCASIP et UNISERV ont soutenu un relèvement, conformément à la méthode établie, du plafond fixé pour le versement forfaitaire visant à couvrir les frais de déménagement occasionnés par la réinstallation, de sorte que le montant passe de 18 000 dollars à 19 000 dollars, d'autant que ce plafond était fixé à 18 000 dollars depuis 2016. Les modes de fonctionnement et le mandat des organisations différaient, mais la FICSA a préconisé une plus grande harmonisation dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Cela donnerait aux fonctionnaires la possibilité de demander à leur organisation d'organiser leur déménagement ou d'opter pour le versement d'un montant forfaitaire.

135. Le CCASIP a fait remarquer que la prime de réinstallation était un élément permettant de défrayer les fonctionnaires, et non un élément incitatif, et qu'elle était la même pour tous les fonctionnaires toutes classes confondues. Étant donné que les fonctionnaires déménageaient à la demande de leur organisation, ils ne devraient pas avoir à payer de leur poche les frais occasionnés par le déménagement. Il convenait de revoir le montant à mesure que les coûts évoluaient. En outre, les fonctionnaires relevant du régime commun n'avaient pas de lieu d'affectation considéré comme étant leur port d'attache et devaient donc faire un déménagement complet chaque fois qu'ils étaient affectés ailleurs. Le CCASIP a également noté que les envois entre certains lieux d'affectation étaient nettement plus coûteux que ceux indiqués dans l'étude.

136. UNISERV a estimé que les coûts tels que ceux afférents à l'emballage et à la manutention pouvaient augmenter régulièrement en raison de l'inflation, mais qu'ils pouvaient également varier considérablement en fonction du pays et du lieu d'affectation. D'autres coûts tels que l'assurance, les droits de douane, les inspections et les frais de manutention portuaire pouvaient varier fortement à l'intérieur d'un même pays et plus encore d'un pays à un autre. La Fédération s'est également dite

favorable à la poursuite de l'examen triennal du plafond fondé sur des données sur les coûts d'expédition réels et sur un échantillon plus important.

137. La Commission a noté que 22 des 24 organisations¹⁰ ayant répondu à un questionnaire émanant du secrétariat donnaient la possibilité aux fonctionnaires de bénéficier d'une prise en charge par les organisations du déménagement complet du mobilier et des effets personnels. Toutefois, dans cinq de ces organisations, les fonctionnaires appelés à déménager avaient tous opté pour la somme forfaitaire pour la période 2021-2023 et il n'y avait donc pas eu de demande de prise en charge. Des membres de la Commission ont jugé préoccupant que seules 14 organisations aient fourni des données sur les coûts réels des déménagements qu'elles prenaient en charge. La Commission a réaffirmé qu'il importait que les organisations fournissent ce type de données de sorte que son secrétariat puisse les analyser de manière approfondie et faciliter ainsi un examen complet et véritablement utile des frais de déménagement occasionnés par la réinstallation.

138. La Commission a noté que la prise en charge du déménagement complet du mobilier et des effets personnels était la seule formule proposée par quatre organisations, à savoir l'AIEA, la FAO, l'OIT et l'UIT, tandis que les 20 autres proposaient une somme forfaitaire aux fonctionnaires qui choisissaient de ne pas les laisser s'occuper de leur déménagement.

139. Des membres de la Commission se sont dits favorables à un relèvement du plafond fixé pour le versement forfaitaire visant à couvrir les frais de déménagement occasionnés par la réinstallation, qui passerait de 18 000 à 19 000 dollars. Ils ont estimé que le calcul effectué par le secrétariat était un exercice technique fondé sur la méthode approuvée et que le versement d'une somme forfaitaire offrait une certaine latitude aux fonctionnaires et était plus simple d'un point de vue administratif pour les organisations, puisque les fonctionnaires n'avaient pas à présenter de factures. Dans la mesure où le versement forfaitaire était plafonné, les organisations pouvaient fixer le montant de leur choix à condition de ne pas dépasser le plafond.

140. Des membres de la Commission ont également estimé qu'il ne fallait pas se contenter de prendre en considération l'aspect financier des déménagements et qu'il fallait également tenir compte de considérations non financières, telles que les conséquences mentales et psychologiques tenant au fait que les fonctionnaires pouvaient dans certains cas devoir attendre plusieurs mois avant de recevoir leur déménagement. Ils ont également noté que le coût moyen du déménagement complet pris en charge par les organisations avait diminué entre 2022 et 2023, mais qu'il était resté plus élevé que le montant de la somme forfaitaire actuellement plafonné à 18 000 dollars. Ils ont noté que, selon les informations émanant du secrétariat, cette tendance pouvait être attribuée aux coûts mondiaux du transport, qui étaient nettement plus élevés en 2022 qu'en 2023 du fait des perturbations de la chaîne d'approvisionnement entraînées par la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19), qui avaient atteint leur paroxysme en 2021, provoquant un encombrement portuaire considérable et des pénuries de main-d'œuvre et de conteneurs. Ces problèmes avaient commencé à s'atténuer en 2022, entraînant une baisse des coûts du transport tout au long de 2023.

141. D'autres membres de la Commission ont estimé que l'on ne disposait pas de suffisamment de données sur la proportion de fonctionnaires optant pour la somme forfaitaire au lieu de la prise en charge du déménagement complet par les

¹⁰ Le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, l'AIEA, la FAO, le FIDA, le FNUAP, le HCR, l'ITC, l'OIT, l'OMI, l'OMPI, l'OMS, l'ONUDI, ONU-Femmes, ONU Tourisme, l'OPS, l'OTICE, le PAM, le PNUD, le TIDM, l'UIT, l'UNESCO, l'UNICEF, l'UNOPS et l'UNRWA ont répondu au questionnaire envoyé par le secrétariat de la CFPI. L'AIFM, l'OACI, l'OMM, ONUSIDA et l'UPU n'y ont pas répondu.

organisations pour pouvoir déterminer s'il convenait de relever le plafond. Ils ont également indiqué que les incidences financières d'un relèvement du plafond auraient dû être fournies, car l'Assemblée générale en aurait besoin. En outre, ils ont noté que, compte tenu des distorsions causées par la pandémie, il aurait été souhaitable que le secrétariat fournisse des données sur les frais d'expédition de 2021 à 2023, ventilées par année. En outre, ils se sont demandé si la moyenne des coûts des déménagements pris en charge par les organisations était la mesure statistiquement la plus appropriée pour servir de base à une recommandation, car il importait de déterminer si les fonctionnaires qui optaient pour la prise en charge de leur déménagement par leur organisation avaient à supporter des coûts plus élevés que ceux à la charge des fonctionnaires qui choisissaient de recevoir la somme forfaitaire.

142. Le secrétariat de la CFPI a informé la Commission que le coût médian d'un déménagement complet pris en charge par les organisations était de 19 109 dollars pour la période de 2021 à 2023, ce qui était comparable au coût moyen de 19 138 dollars. Par conséquent, compte tenu des données fournies par les organisations sur les frais d'expédition réels, il ne semblait pas que les fonctionnaires ayant opté pour une prise en charge de leur déménagement par les organisations aient eu des frais plus élevés que ceux qui avaient choisi de recevoir une somme forfaitaire. En outre, plus de 75 % des données émanaient d'organisations qui n'offraient que la formule de la prise en charge d'un déménagement complet.

143. Des membres de la Commission se sont dits consternés par le fait que certaines organisations versent des sommes forfaitaires allant jusqu'à 20 000 dollars à des fonctionnaires ayant rang de secrétaire général adjoint ou de sous-secrétaire général, dépassant ainsi le plafond fixé par la Commission. Certains ont souligné qu'un plafond restait un plafond et qu'ils ne pouvaient pas envisager d'augmentation tant que les organisations n'appliqueraient pas le plafond à l'ensemble du personnel. Le Réseau ressources humaines a expliqué que les paiements concernés tenaient aux montants forfaitaires en vigueur avant l'achèvement du précédent examen de l'ensemble des prestations en 2016 et n'avaient pas été revus au moment où le nouveau régime s'appliquant à la réinstallation était entré en vigueur.

144. Des membres de la Commission ont fait observer que les modalités de paiement afférentes à la réinstallation en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun n'étaient pas aussi uniformes qu'elles devraient l'être et souligné qu'une plus grande harmonisation s'imposait. Ils ont estimé que ces questions, ainsi que l'ajustement du plafond du versement forfaitaire et la fréquence de l'examen à y consacrer, devraient être analysées dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations en cours.

145. La Commission a pris note de l'augmentation des coûts moyens d'expédition de 2021 à 2023 que faisait ressortir l'analyse du secrétariat, mais conclu qu'il serait prudent de maintenir le plafond du versement forfaitaire à son niveau actuel, soit 18 000 dollars, et d'analyser les éléments afférents aux frais de déménagement occasionnés par la réinstallation dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations en cours.

Décisions de la Commission

146. La Commission a décidé :

a) de prendre note des informations relatives à l'examen du plafond du montant auquel avaient droit les fonctionnaires pour couvrir les frais de déménagement occasionnés par la réinstallation ;

b) de maintenir à 18 000 dollars le plafond du montant auquel avaient droit les fonctionnaires pour couvrir les frais de déménagement occasionnés par la réinstallation ;

c) de demander aux organisations de veiller à ce qu'aucun paiement supérieur au plafond approuvé ne soit effectué ;

d) d'analyser le montant versé pour couvrir les frais de déménagement occasionnés par la réinstallation dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations en cours.

E. Barème des traitements de base minima, y compris l'examen des taux de contribution du personnel servant à calculer les traitements de base bruts

147. 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 (sect. I.H, par. 1), fondé sur le Barème général (General Schedule) de l'Administration fédérale des États-Unis, fonction publique de référence. Il est ajusté périodiquement après comparaison entre le traitement net de base des fonctionnaires des Nations Unies au point médian du barème (à savoir l'échelon VI de la classe P-4) et le traitement de leurs homologues de la fonction publique de référence (à savoir l'échelon VI des classes GS-13 et GS-14, respectivement pondérées à 33 % et à 67 %).

148. Le Barème général de la fonction publique de référence a été relevé de 1,7 % le 1^{er} janvier 2025. En outre, des modifications ont été apportées au régime fiscal des États-Unis en 2025. Au niveau fédéral, les tranches d'imposition et le montant de la déduction forfaitaire ont été revus à la hausse. Ils ont également été ajustés dans le district de Columbia, dans l'État du Maryland et dans l'État de Virginie.

149. 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 1,6 % à compter du 1^{er} janvier 2026. 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 correspondant 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 VIII du présent rapport.

150. 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 faible et où la rémunération nette serait de ce fait inférieure au nouveau traitement de base minima	0
b) Versements à la cessation de service	971 000

151. Conformément à son programme de travail, la Commission a examiné les taux de contribution du personnel utilisés en conjonction avec les traitements bruts versés

aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur afin de déterminer s'il était nécessaire d'apporter un ajustement au Fonds de péréquation des impôts. Géré par le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, le Fonds est utilisé pour rembourser les fonctionnaires de l'impôt national sur le revenu prélevé par certains États Membres qui n'ont pas accepté les sections pertinentes de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies, en vertu de laquelle les fonctionnaires des Nations Unies sont exemptés de l'impôt national sur leurs émoluments des Nations Unies.

Délibérations de la Commission

152. Le Réseau ressources humaines a approuvé le relèvement de 1,6 %, du traitement de base minima qui était recommandé à compter du 1^{er} janvier 2026. Compte tenu de l'augmentation des traitements de base de la fonction publique de référence, les représentantes et représentants des fédérations du personnel se sont aussi dits favorables au relèvement du barème des traitements de base minima, qui correspondait aux augmentations appliquées par la fonction publique de référence en 2025. De l'avis des fédérations, il serait souhaitable que les fonctionnaires bénéficient d'explications supplémentaires concernant les contributions du personnel et le Fonds de péréquation des impôts. Selon elles, les feuilles de paie utilisées par la plupart des organisations pourraient être remaniées pour aider à mieux comprendre la structure des traitement dans le régime commun.

153. La Commission s'est dite d'accord avec le relèvement du barème des traitements de base minima qui était proposé pour 2026, selon la méthode standard de l'ajustement sans gain ni perte, qui consiste à augmenter le traitement de base et à réduire l'indemnité de poste dans les mêmes proportions. Conformément à la résolution 70/244 de l'Assemblée générale, cette procédure serait également appliquée pour ajuster les montants retenus aux fins du maintien de la rémunération. La Commission a noté qu'à l'exception de quelques changements mineurs liés aux arrondis, l'application de cette procédure ne modifiait pas le niveau global de la rémunération nette, ce qui signifiait qu'elle n'aurait pas d'incidence sur le budget des organisations appliquant le régime commun dans les cas où le coefficient d'ajustement le plus bas pourrait compenser l'augmentation du barème des traitements, comme pour l'année en cours.

154. La Commission a rappelé que la modification du barème des traitements de base minima était une procédure indépendante des révisions de la rémunération nette qui se faisaient à l'aide du mécanisme d'examen des coefficients d'ajustement. Elle a noté qu'elle faisait part régulièrement de telles révisions à l'Assemblée générale au titre d'un autre point¹¹ dans son rapport annuel, que l'augmentation de la rémunération nette moyenne à New York entre 2015 et 2025 s'était établie à 2,3 % et que l'augmentation des traitements de la fonction publique fédérale des États-Unis à Washington pour la même période s'était élevée à 2,7 %.

155. En ce qui concernait la révision des taux de contribution du personnel utilisés en conjonction avec les traitements bruts, la Commission a noté que, à l'issue de consultations avec le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, aucune révision des taux n'était proposée à ce stade. À cet égard, elle a rappelé la résolution 66/235 A dans laquelle l'Assemblée générale a fait sienne la décision de la Commission de revoir les taux de contribution du personnel tous les trois ans. La Commission a donc décidé que le prochain examen aurait lieu en 2028, à moins qu'un changement

¹¹ Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis.

concernant la situation du Fonds de péréquation des impôts ne nécessite un examen anticipé.

Décision de la Commission

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

a) que l'Assemblée générale approuve, avec effet au 1^{er} janvier 2026, le barème unifié révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ainsi que les montants actualisés retenus aux fins du maintien de la rémunération, qui figurent à l'annexe VIII du présent rapport, étant entendu que cette modification serait opérée par une augmentation du traitement de base de 1,6 % assortie d'une diminution proportionnelle des points d'ajustement ;

b) que les taux de contribution du personnel servant à calculer les traitements bruts soient maintenus à leur niveau actuel jusqu'au prochain examen périodique, qui aura lieu en 2028, à moins qu'un changement de la situation du Fonds de péréquation des impôts n'oblige à effectuer cet examen plus tôt.

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

157. 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.

158. La fonction publique de référence a relevé de 1,7 % les traitements de base des fonctionnaires fédéraux assujettis au Barème général ou à d'autres systèmes statutaires, avec effet au 1^{er} janvier 2025. L'ajustement en fonction des conditions locales applicable à Washington est passé de 33,26 % en 2024 à 33,94 % en 2025. 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 les changements apportés à la déduction forfaitaire applicable dans le district de Columbia, l'État du Maryland et l'État de Virginie ;

b) une augmentation du coefficient d'ajustement applicable à New York (passé de 72,1 en janvier à 75,5 à compter du 1^{er} février 2024), qui tenait au fonctionnement normal du système des ajustements (c'est-à-dire qui résultait de l'évolution du coût de la vie dans le lieu d'affectation), parallèlement à la gestion active, par la Commission, au moyen du système des ajustements, de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis.

159. Compte tenu de ce qui précède, la Commission a été informée que la marge estimée entre les rémunérations nettes pour 2025 s'élevait à 17,0 %. On trouvera à l'annexe IX du présent rapport une comparaison détaillée et des renseignements sur l'évolution de la marge au fil du temps.

Délibérations de la Commission

160. Le Réseau ressources humaines a pris note des résultats de la dernière comparaison aux fins du calcul de la marge. Le Réseau et les fédérations du personnel ont noté qu'il avait fallu prendre des mesures correctrices en faisant jouer le système des ajustements en février 2025 pour éviter que la marge dépasse le plafond déclencheur de 17 %.

161. La Commission a noté que, comme prévu, il avait fallu prendre des mesures correctrices par le biais du système des ajustements pour limiter le relèvement du coefficient d'ajustement à New York, qui est calculé sur la base de l'évolution du coût de la vie dans le lieu d'affectation. Elle a été informée que, sans la régulation de la marge, la rémunération nette à New York aurait augmenté de 2,4 % de plus. Une telle augmentation se serait soldée par une marge supérieure à 19 %. La marge se serait située dans la fourchette des 10 à 20 % approuvée par l'Assemblée générale en 1985, mais le plafond déclencheur de 17 % aurait été dépassé. La Commission a conclu que la régulation de la marge avait fonctionné comme prévu. Toutefois, on ne pouvait pas négliger la récente instabilité de la marge entre le seuil déclencheur et le plafond déclencheur établis par l'Assemblée dans sa résolution [70/244](#).

162. Peu après la création de la Commission, l'Assemblée générale, dans sa résolution [31/141](#), avait décidé que la Commission devrait suivre constamment le rapport entre les taux de rémunération dans la fonction publique de référence et dans le régime des Nations Unies. En outre, compte tenu de l'évolution de la méthode d'examen, la Commission a rappelé que l'Assemblée avait constamment réaffirmé que le suivi devait se faire dans le cadre des paramètres établis. Des membres ont estimé qu'une marge de 1 % était conforme au principe Noblemaire d'un point de vue méthodologique. En outre, la justification de la marge actuelle reposait en partie sur le fait que les fonctionnaires étaient des expatriés ; or ils étaient déjà dédommagés en vertu des articles 10 c) et 11 b) du statut de la CFPI. Considérant que la révision la plus récente des paramètres définis dans la méthode de régulation de la marge avait eu lieu à l'issue du précédent examen de l'ensemble des prestations en 2015 et avait abouti à l'approbation du seuil et du plafond déclencheurs susmentionnés, ces membres ont proposé que ces paramètres fassent l'objet d'un nouvel examen à la faveur de l'examen actuel de l'ensemble des prestations. À cet égard, le secrétariat a informé la Commission que la fourchette de variation de la marge et les paramètres avaient été confirmés par l'Assemblée dans toutes ses résolutions récentes, dont la résolution [79/252](#) A. En outre, la question de la méthode de régulation de la marge ne faisait pas partie des points à examiner approuvés par l'Assemblée dans la résolution. Par conséquent, si l'on ajoutait cette question, il faudrait peut-être demander à l'Assemblée de modifier le calendrier d'examen.

163. Enfin, conformément à la pratique établie, la Commission a estimé que si des données plus récentes devenaient disponibles, son Président communiquerait une estimation révisée à l'Assemblée générale au moment où la Commission lui présenterait son rapport annuel.

Décisions de la Commission

164. La Commission a décidé :

a) 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 avait été estimée à 17,0 % pour l'année civile 2025 ;

b) de prier son secrétariat de continuer à suivre l'évolution de la marge de sorte que des mesures correctrices puissent être prises au moyen du système des ajustements si la marge venait à tomber en deçà du seuil déclencheur de 13 % ou à dépasser le plafond déclencheur de 17 % en 2026 ;

c) d'informer l'Assemblée de son intention de revoir les paramètres de la méthode de régulation de la marge à une prochaine session.

G. Élément famille non autorisée : examen des montants

165. L'élément famille non autorisée vise à inciter les fonctionnaires à accepter de travailler dans des lieux d'affectation famille non autorisée. Il tient compte des difficultés financières et psychologiques éprouvées par les intéressés à l'occasion d'une séparation involontaire d'avec leur famille et des frais supplémentaires liés à l'exercice de leurs fonctions.

166. Conformément à la décision prise par la Commission à sa quatre-vingt-troisième session, le montant de l'élément famille non autorisée est examiné tous les trois ans depuis 2016, année au cours de laquelle a pris effet le barème fondé sur les prix des loyers recueillis aux fins du système des ajustements, qui est actuellement en vigueur. Le dernier examen a eu lieu en 2022.

167. À l'aide de la méthode d'ajustement de l'élément famille non autorisée, le secrétariat de la CFPI a analysé les données relatives aux loyers afin de calculer un loyer moyen à l'échelle mondiale pour les logements comptant jusqu'à deux chambres, en se fondant sur les résultats de la dernière enquête sur le coût de la vie réalisée pour les trois années précédant l'examen (2022-2024) dans tous les lieux d'affectation, sauf dans les pays ayant des lieux d'affectation famille non autorisée. Les données ont montré que le loyer moyen à l'échelle mondiale s'établissait à environ 1 622 dollars par mois, soit 19 464 dollars par an, ce qui est légèrement inférieur au montant de l'élément famille non autorisée versé actuellement aux fonctionnaires ayant des charges de famille, soit 1 650 dollars par mois (19 800 dollars par an). La différence observée s'expliquait en grande partie par le fait que les taux de change entre les monnaies dans lesquelles les loyers étaient payés (sauf lorsqu'ils étaient réglés en dollars des États-Unis) et le dollar des États-Unis avaient fluctué depuis l'examen précédent.

168. Lors de ses examens précédents, la Commission avait également pris note des pratiques retenues dans la fonction publique de référence en ce qui concernait l'indemnité de résidence séparée involontaire. Le Département d'État versait un montant de 21 300 dollars par an aux fonctionnaires ayant à leur charge une personne adulte et une autre personne de leur famille pour couvrir les frais d'entretien d'un deuxième lieu d'habitation.

Délibérations de la Commission

169. Le Réseau ressources humaines a pris acte de la note du secrétariat de la CFPI sur l'examen des montants de l'élément famille non autorisée. Il a souscrit à l'analyse qui avait été fournie et aux conclusions qui avaient été tirées et s'est déclaré favorable au maintien du montant actuel de l'élément famille non autorisée.

170. La FICSA a pris note des constatations et remercié le secrétariat de la CFPI pour l'analyse approfondie et factuelle qu'il avait présentée. Se fondant sur les données et les justifications fournies, elle s'est dite favorable au maintien du montant actuel de l'élément famille non autorisée.

171. Le CCASIP a pris note de l'examen et a dit être favorable au maintien du montant actuel de l'élément famille non autorisée. La méthode fondée sur les données

relatives aux loyers a mis en évidence une légère diminution, mais le Comité a souligné que l'élément était conçu pour compenser non seulement les dépenses de logement supplémentaires à la charge des fonctionnaires, mais aussi les difficultés psychologiques liées à la séparation involontaire d'avec la famille dans des environnements à haut risque. Le CCASIP a noté que le montant versé par la fonction publique de référence était supérieur à celui en vigueur dans le régime commun et souligné qu'il importait de maintenir les indemnités du régime commun à un niveau compétitif. Il a demandé à la Commission de veiller à ce que les examens à venir prennent en compte non seulement l'évolution des loyers, mais aussi l'impact humain et les réalités opérationnelles des affectations dans des lieux d'affectation famille non autorisée.

172. UNISERV a noté que le dernier examen du montant de l'élément famille non autorisée avait eu lieu en 2022 et que l'examen actuel était fondé sur une analyse des données sur les loyers mondiaux moyens pour les logements comptant jusqu'à deux chambres au cours de la période 2022-2024. Le nouveau montant était légèrement plus bas que celui de l'élément famille non autorisée, mais cela tenait aux fluctuations des taux de change. UNISERV a demandé s'il aurait été possible de tenir compte des taux de change les plus récents pour calculer les loyers moyens mondiaux et de la dépréciation du dollar des États-Unis.

173. Le secrétariat de la CFPI a précisé que la légère baisse des loyers moyens pondérés s'expliquait principalement par l'effet des fluctuations des taux de change. Les loyers déclarés en monnaie locale avaient pu augmenter dans certains lieux d'affectation, en raison de la dépréciation de la monnaie locale par rapport au dollar des États-Unis depuis l'examen précédent, mais les montants exprimés en dollars des États-Unis avaient légèrement diminué dans l'ensemble. Parmi les autres facteurs influant sur les résultats figuraient les fluctuations des marchés locatifs locaux et le nombre de loyers déclarés par lieu d'affectation ayant participé à des enquêtes sur le coût de la vie au cours des trois années ayant précédé l'examen. L'analyse qui avait été faite était conforme à la méthode établie. Par ailleurs, il était matériellement difficile d'analyser de nouveau toutes les données sur les loyers tirées des enquêtes sur le coût de la vie réalisées au cours de la période 2022-2024 en se fondant sur les taux de change actuels.

174. La Commission a noté que l'examen avait été mené conformément à la méthode établie. Les membres ont également déclaré qu'ils étaient favorables au maintien du montant actuel de l'élément famille non autorisée, à savoir 1 650 dollars par mois ou 19 800 dollars par an.

175. Des membres ont proposé que la Commission examine également la question du calendrier des ajustements à apporter à d'autres indemnités relevant de la compétence de la CFPI, compte tenu de l'examen de l'ensemble des prestations qui était en cours. Ils ont noté qu'à sa deuxième réunion le groupe de travail 3 sur les indemnités et prestations offertes au personnel des lieux d'affectation hors siège avait examiné le mécanisme d'ajustement et le cycle d'examen de l'élément incitation à la mobilité et conclu que l'élément devrait être examiné tous les quatre ans et non plus tous les trois ans. Toutefois, le groupe de travail devait encore examiner les cycles d'ajustement d'autres indemnités relevant de son mandat. Afin de garantir une approche cohérente, la Commission a estimé qu'il serait prudent de différer tout examen du montant des indemnités relevant de sa compétence jusqu'à la fin de l'examen de l'ensemble des prestations en 2026. Elle pourrait ainsi examiner les propositions relatives aux mécanismes d'ajustement révisés et à la périodicité des ajustements.

Décision de la Commission

176. La Commission a décidé :

- a) de maintenir le montant actuel de l'élément famille non autorisée, à savoir 19 800 dollars par an pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge et 7 500 dollars par an pour ceux n'ayant pas de personnes à charge ;
- b) de différer l'examen des indemnités relevant de sa compétence jusqu'à l'achèvement de l'examen de l'ensemble des prestations offertes aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

H. Questions d'ajustement

1. Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa quarante-sixième session et ordre du jour provisoire de la quarante-septième session

177. Conformément à l'article 11 de son statut, la Commission a continué de suivre le fonctionnement du système des ajustements et, dans ce contexte, a examiné le rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa quarante-quatrième session, notamment les recommandations du Comité concernant les questions méthodologiques découlant des enquêtes initiales de 2021 menées dans les villes sièges et les questions relatives à la série d'enquêtes suivante, en particulier celles portant sur les points suivants :

- a) traitement des dépenses de logement engagées par les locataires et les propriétaires occupants axé sur New York ;
- b) classification des dépenses selon la Nomenclature des fonctions de la consommation individuelle de 2018 aux fins de la compilation de l'élément dépenses locales (hors logement) et de l'élément logement de l'indice d'ajustement ;
- c) mise à jour du panier de biens et de services, et de leurs caractéristiques, conformément à la classification des dépenses fondée sur la Nomenclature des fonctions de la consommation individuelle de 2018 ;
- d) solutions pouvant être envisagées pour simplifier l'élaboration de l'indice d'ajustement ;
- e) finalisation des instruments d'enquête pour la prochaine série d'enquêtes ;
- f) résultats de l'enquête mondiale sur les dépenses non locales.

178. Le Comité consultatif a examiné les propositions relatives au traitement des dépenses de logement pour les locataires et les propriétaires occupants, a convenu d'une approche stratifiée concernant l'imputation des coûts des services collectifs de distribution et recommandé que l'on utilise les valeurs médianes et que l'on révise l'indice des autres dépenses de logement. En outre, il a proposé que l'on mette un terme à la collecte de données concernant les dépenses locales relatives aux résidences secondaires. Le secrétariat devrait évaluer les incidences des propositions et rendre compte de la question, et examiner notamment la question de l'utilisation des dépenses déclarées par les fonctionnaires, par opposition à des comparaisons de prix, aux fins de la compilation de l'indice des autres dépenses de logement. Le Comité a recommandé que la classification des dépenses repose sur la Nomenclature des fonctions de la consommation individuelle de 2018 et s'est dit favorable à ce que les questions concernant certaines positions élémentaires soient combinées dans des groupes de dépenses plus larges qui seraient ventilés en fonction des pondérations de l'indice des prix à la consommation ou de l'indice harmonisé des prix à la consommation. Il n'a pas approuvé la prise en compte des prix de New York dans les

ratios concernant certains articles, préférant l'approche actuelle fondée sur la redistribution des pondérations. Le Comité était également favorable à ce que les médicaments délivrés sur ordonnance et les médicaments en vente libre soient traités ensemble et à ce que les dépenses afférentes à l'enseignement supérieur soient traitées par défaut comme des dépenses non locales.

179. Le Comité consultatif a recommandé que la Commission adopte le panier de biens et services révisé qui était proposé pour la série d'enquêtes de 2026, sur la base des propositions faites par le secrétariat et des modifications découlant des délibérations sur la question. Il a également conseillé au secrétariat de mettre à l'essai à New York les éléments nouveaux ou modifiés retenus dans le panier et d'incorporer le retour d'information qui serait donné par les organisations et les fédérations du personnel. Le secrétariat devrait disposer d'une latitude suffisante pour affiner les caractéristiques des articles, si cela était jugé nécessaire, et rendre compte des modifications, qu'elles soient majeures ou mineures, au Comité à la session suivante. Le Comité a pris note de l'utilisation par le secrétariat de méthodes de rattachement ou de moyenne géographique pour certains lieux d'affectation qui permettraient de simplifier les opérations et estimé qu'il serait avantageux d'utiliser ces méthodes dans les cas où il n'était pas possible de procéder à des enquêtes, les données d'enquête étaient obsolètes ou le nombre de fonctionnaires et les pondérations des dépenses locales étaient faibles. Il a recommandé que le secrétariat continue à étudier les options de simplification de l'indice d'ajustement et des méthodes visant à établir des critères de sélection objectifs des lieux d'affectation à retenir aux fins de l'application d'une nouvelle approche. Le Comité a examiné les instruments d'enquête remaniés présentés par le secrétariat et recommandé qu'ils soient utilisés, après mise à l'essai, pour la série d'enquêtes de 2026, sous réserve que les modifications demandées y soient apportées. Il a également conseillé que la structure rationalisée du livret de relevé des prix soit conservée et que le livret soit mis à jour pour y incorporer la liste réduite des articles et des caractéristiques. En outre, le Comité a engagé vivement le secrétariat à finaliser d'autres instruments d'enquête, en collaboration avec les parties concernées, et à renforcer ses capacités en vue de développer des questionnaires en ligne.

180. Le Comité consultatif a noté que les participants à l'enquête mondiale sur les dépenses non locales avaient été plus nombreux, ce qui s'expliquait par le fait que la base d'échantillonnage était plus complète et que le dialogue avec les parties concernées avait été établi précocement. Il a fait siens plusieurs choix qui avaient été effectués lors de l'analyse des données. Toutefois, le Comité a constaté que des améliorations pouvaient être apportées à l'analyse ex post, en particulier pour réduire le nombre d'observations exclues et appliquer une stratification a posteriori, recommandé la liste des pays avec l'ensemble des pondérations (sur la base de l'enquête sur les dépenses non locales de 2024) sous réserve que les options de retraitement indiquées soient utilisées et également recommandé que le secrétariat étudie plus avant l'estimation des dépenses autres que de consommation pour les lieux d'affectation hors siège. Le secrétariat a présenté à la Commission un projet d'ordre du jour provisoire pour la quarante-septième session du Comité.

Délibérations de la Commission

181. Le Réseau ressources humaines a accueilli favorablement les préparatifs de la session du Comité consultatif et les travaux menés au cours de la session elle-même et de manière générale s'est dit d'accord avec les recommandations figurant dans le rapport. Il s'est félicité que la classification des dépenses repose sur la Nomenclature des fonctions de la consommation individuelle de 2018 et indiqué que cela était important pour le maintien de l'intégrité méthodologique et pour l'intégration future de données externes, ainsi que pour d'éventuelles innovations concernant les

procédures. Il s'est dit favorable à l'adoption du panier de biens et services pour la série d'enquêtes de 2026, y compris les révisions recommandées par le Comité. S'agissant de la simplification de la compilation de l'indice d'ajustement, le Réseau était d'accord pour que l'on examine des options axées sur l'efficacité interne, pour autant que ne soit pas compromise l'exactitude des paramètres fondés sur le coût de la vie qui servaient à la détermination de la rémunération. En outre, le Réseau a soutenu la finalisation des instruments d'enquête pour la prochaine série d'enquêtes et souligné qu'il importait de moderniser l'infrastructure informatique de la CFPI pour améliorer l'efficacité.

182. La FICSA a accueilli favorablement le rapport du Comité consultatif sur les travaux de sa quarante-sixième session et en a approuvé la plupart des conclusions et recommandations. Elle a remercié les participants pour les travaux productifs qu'ils avaient menés au cours de la session du Comité et pour les préparatifs auxquels ils se livraient en vue de la série d'enquêtes de 2026 à New York et dans les lieux d'affectation du groupe I, et souligné qu'il fallait former de manière adéquate les comités d'enquête locaux. La FICSA a demandé que les fédérations du personnel soient autorisées à observer la collecte des données à New York à l'occasion de la nouvelle série d'enquêtes. Le Comité consultatif s'intéressait aux questions méthodologiques et non aux décisions de mise en œuvre, mais il jouait un rôle essentiel dans l'évaluation de l'effet des changements proposés concernant les dépenses de logement des locataires et des propriétaires occupants, ainsi que dans l'examen des options de simplification de l'indice d'ajustement, qui ne devaient pas compromettre la rigueur de la méthode. La FICSA a salué le fait que l'on fasse reposer la classification des dépenses sur la Nomenclature des fonctions de la consommation individuelle et que l'on améliore la validité statistique, les procédures de collecte de données et le questionnaire de l'enquête. Elle était disposée à avoir des échanges de vues sur des décisions clés avec le secrétariat avant la nouvelle série d'enquêtes et s'est félicitée du taux de réponse élevé recueilli à l'occasion de l'enquête sur les dépenses non locales et de l'analyse des données qui avaient été collectées, mais a dit regretter que près de 20 % des données aient été exclues de l'analyse et espérer que le secrétariat puisse en récupérer une partie et atténuer le biais de l'analyse.

183. Le CCASIP a accueilli favorablement les préparatifs qui avaient été menés pour la quarante-sixième session du Comité consultatif et approuvé les conclusions et recommandations figurant dans le rapport. La fédération du personnel a souligné à quel point il importait que la parité de pouvoir d'achat soit cohérente entre les lieux d'affectation, en particulier en matière de logement, et insisté sur le fait qu'il fallait établir des comparaisons fondées sur des éléments homologues pour les locataires et les propriétaires occupants. Elle a soutenu la demande relative aux analyses d'impact, mais s'est demandé s'il fallait s'attacher à la question des propriétaires occupants dans les comparaisons du coût de la vie, compte tenu du fait que les fonctionnaires des Nations Unies étaient mobiles. Elle s'est dite favorable au fait que la classification des dépenses repose sur la Nomenclature des fonctions de la consommation individuelle de 2018 et a dit être d'accord avec les modifications qu'il était proposé d'apporter au questionnaire sur les dépenses du personnel. S'agissant de la simplification des calculs de l'indice d'ajustement, le CCASIP a dit être d'accord pour que les moyennes régionales soient utilisées à titre exceptionnel et souligné que les économies des pays servant de base devaient être intégrées à celles des pays satellites pour que les rattachements établis soient exacts. La fédération du personnel a souligné qu'il fallait se garder d'adopter des approches trop simplifiées pour les indemnités de poste et noté que dans certains systèmes de rémunération, la rémunération ne pouvait pas être inférieure à celle en vigueur dans le lieu servant de base, de sorte que travailler dans des lieux moins onéreux n'entraînait pas une baisse de la rémunération. Elle s'est dite préoccupée par l'infrastructure informatique de la CFPI, citant les risques opérationnels existant pour les états de paie, et a exprimé

l'espoir qu'une solution permanente soit trouvée et que l'on ne se contente pas de recourir à des développeurs à titre temporaire.

184. UNISERV a remercié le Comité consultatif de son rapport et noté l'accent qui avait été mis sur des aspects clés du système des ajustements, tels que les dépenses de logement, la classification des dépenses, la simplification de l'indice d'ajustement et le questionnaire d'enquête. La Fédération a souscrit à l'utilisation de médianes plutôt que de moyennes pour les estimations concernant les types de logements et a jugé qu'il était utile de mener des analyses d'impact. Elle s'est dite favorable au fait que l'on fasse reposer la classification des dépenses sur la Nomenclature des fonctions de la consommation individuelle de 2018 aux fins de la série d'enquêtes de 2026, mais a souligné qu'il faudrait donner des explications claires aux fonctionnaires en cas d'écarts notables. Elle a rappelé que la Commission avait accepté, à sa précédente session, de supprimer certains biens et services, et elle a insisté sur le fait qu'il fallait affiner la liste des médicaments délivrés sur ordonnance. UNISERV a estimé que de nouvelles études s'imposaient pour affiner et simplifier l'indice d'ajustement et souligné qu'il fallait utiliser un logiciel développé en interne de sorte que les fonctionnaires participent davantage aux enquêtes à venir. Elle a estimé que, moyennant un suivi attentif, les recommandations permettraient de mettre en place un système des ajustements plus exact et plus équitable.

185. Avant de passer au rapport du Comité consultatif, le Président a fait part de son point de vue sur le coefficient d'ajustement en vigueur à Genève par suite de la décision de la Commission de mettre en œuvre les résultats des enquêtes sur les villes sièges à compter d'août 2022. Il a noté que l'OMPI et d'autres organisations ne s'étaient pas conformées aux décisions de la Commission et avaient continué d'appliquer un coefficient d'ajustement supérieur au coefficient fixé officiellement par la CFPI. L'OIT avait appliqué le coefficient d'ajustement officiel en février 2023 et l'OMPI en avait fait de même en février 2024. D'autres organisations relevant du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail pouvaient également avoir tardé à appliquer le coefficient officiel, ce qui avait pu provoquer des tensions parmi les fonctionnaires en poste à Genève. Le Président a souligné que, comme des mesures avaient été prises pour associer toutes les organisations et parties concernées aux processus ayant abouti aux enquêtes initiales de 2021, il espérait que la situation susmentionnée ne se reproduirait pas à l'occasion de la nouvelle série d'enquêtes et, conformément au mandat de la Commission, il tiendrait les États Membres et les organes directeurs des organisations en question dûment informés.

186. En réponse aux observations du Président, l'OMPI a précisé qu'elle avait commencé à appliquer le coefficient d'ajustement publié par la CFPI en février 2024. Toutefois, elle ne considérait pas qu'elle avait dérogé à la règle, car elle était liée par les décisions du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail. Elle a souligné que la situation était nuancée et demandé qu'il soit rendu compte de sa position dans le rapport présenté par la Commission à l'Assemblée générale. Elle a noté que, dans des jugements rendus en 2019, le Tribunal administratif avait déclaré que le statut de la CFPI en vigueur à l'époque n'autorisait pas la Commission à fixer les montants de l'indemnité de poste. Ainsi, comme d'autres organisations sises à Genève, l'OMPI avait appliqué un coefficient d'ajustement qui était conforme aux jugements du Tribunal administratif. Le statut de la Commission a été modifié par la suite et l'OMPI a accepté les modifications après la réunion tenue par son Comité de coordination en juillet 2023. En février 2024, l'OMPI avait cessé d'utiliser le coefficient d'ajustement qui était conforme aux jugements du Tribunal administratif et était revenue au coefficient d'ajustement fixé par la CFPI après avoir fait preuve de diligence raisonnable et évalué le risque juridique qu'un grand nombre de fonctionnaires saisissent le Tribunal, conformément au statut indépendant et au cadre réglementaire de l'OMPI. L'Organisation a ajouté que les modifications apportées au

statut de la Commission ne pouvaient pas servir à valider rétroactivement la décision prise par la CFPI en juillet 2022, c'est-à-dire avant l'entrée en vigueur des modifications. La décision, qui était fondée sur les résultats de l'enquête sur le coût de la vie de 2021, devait être évaluée sur la base du contexte juridique en vigueur au moment où elle avait été prise.

187. Un membre de la Commission a salué le travail scientifique mené par le secrétariat de la CFPI et, notant l'environnement concurrentiel dans lequel se déroulaient les achats en ligne, a demandé quels étaient les problèmes que posait la collecte des prix en ligne, soulignant à quel point il importait de s'adapter à l'ère numérique. Le secrétariat a expliqué que la collecte manuelle de données en ligne n'avait pas posé de problèmes pour les marchés de vente au détail en ligne bien développés, tels que ceux existant au Siège et dans la plupart des lieux d'affectation du groupe I. En revanche, le taux de rejet avait été élevé pour la collecte automatisée de données (sous forme de moissonnage du Web), utilisée pour collecter les données sur les prix à New York en 2021. Le secrétariat avait prévu de recourir à une approche hybride pour les enquêtes à venir.

188. Un membre de la Commission a souhaité connaître le nombre de lieux d'affectation dans les groupes I et II utilisés dans le système des ajustements et a posé plusieurs questions relatives aux propriétaires occupants. Un autre membre de la Commission a proposé que les enquêtes sur le coût de la vie aient lieu plus fréquemment de sorte qu'il soit mieux rendu compte de l'évolution rapide de l'économie mondiale. Le secrétariat a déclaré qu'il n'avait pas les chiffres exacts concernant le nombre de lieux d'affectation dans les groupes I et II, mais qu'il les communiquerait avant la fin de la session. Il a noté que mener des enquêtes plus fréquentes améliorerait l'exactitude des mesures, mais qu'il aurait besoin de plus de personnel.

189. Le Vice-Président de la Commission a informé les participants que, à la quarante-sixième session du Comité consultatif, le Comité et des membres de la Commission s'étaient réunis de manière informelle pour s'entretenir de questions telles que l'harmonisation avec la Nomenclature des fonctions de la consommation individuelle, la simplification de l'indice d'ajustement et le recours à des données externes, et que tous les participants s'étaient félicités de ces discussions. Le Vice-Président a souligné qu'il fallait que la Commission donne des instructions précises au Comité, ajoutant que le Comité étant un organe consultatif et que la Commission décidait des arbitrages à faire entre précision et efficacité opérationnelle.

190. Des membres de la Commission ont souligné qu'il fallait que la communication entre la CFPI et le Comité consultatif soit claire. Ils comprenaient la réticence exprimée par le Comité concernant l'utilisation de données sur les prix provenant du secteur privé et proposé que l'on choisisse les lieux d'affectation où le remplacement de l'enquête sur le coût de la vie par des données externes aurait le moins d'impact sur le plan statistique. Notant qu'il faudrait toujours faire des arbitrages entre la précision et l'efficacité opérationnelle, des membres de la Commission ont souligné qu'il convenait d'alléger la charge opérationnelle pesant sur les fonctionnaires et sur les parties concernées et indiqué que le secrétariat jouait un rôle crucial à cet égard.

191. La Commission a fait siennes les recommandations du Comité consultatif relatives à l'élément logement et accueilli favorablement la mise en concordance de la classification des dépenses avec la Nomenclature des fonctions de la consommation individuelle de 2018, qui offre des possibilités d'intégration méthodologique avec les normes internationales et d'échange de données avec les programmes statistiques mondiaux. Elle a également accueilli favorablement la liste révisée des articles. Le secrétariat a réaffirmé qu'il s'attachait à mettre la liste à jour. Il a indiqué qu'avant

l'adoption définitive de la liste, il procéderait à des essais pour tous les articles nouveaux ou modifiés devant servir à la collecte de données sur les prix.

192. Le Vice-Président de la Commission a souligné que la méthode était complexe et qu'il fallait la simplifier. Il a insisté sur la coopération avec des partenaires tels que la Division de statistique, Eurostat, le Service international des rémunérations et des pensions et l'OCDE dans des domaines tels que l'établissement des méthodes à suivre et la mise en commun des données et dans d'autres domaines. La tendance actuelle consistait à réduire le nombre de questions dans le questionnaire d'enquête. Les membres de la Commission se sont dits favorables à une simplification de la compilation de l'indice d'ajustement tout en notant qu'il fallait trouver un équilibre entre simplification et exactitude. Le CCASIP s'est demandé si la simplification visait à réduire le budget ou les effectifs de la CFPI et noté que le questionnaire était intuitif et facile à remplir et que les économies qui pourraient être faites seraient marginales. Le Comité a souligné l'importance que revêtaient les économies d'échelle et indiqué que l'on ne parviendrait jamais à simplifier véritablement le système. Le secrétariat a indiqué que le Comité consultatif était convenu qu'il fallait un cadre plus simple, tel qu'un petit panier de biens et de services, et que la difficulté consistait à obtenir des estimations suffisamment précises.

193. Les membres de la Commission ont salué le travail qui était mené pour affiner le questionnaire de l'enquête, ce qui permettrait d'améliorer la qualité des données et de réduire la charge de travail pour les répondants. Ils ont souligné qu'il importait d'aider le personnel à répondre à l'enquête, et le secrétariat a fait part des mesures prises pour concevoir des outils, tels que des vidéos pédagogiques, à cette fin. Des membres de la Commission ont demandé des éclaircissements sur le traitement des dépenses afférentes à l'enseignement supérieur. Le secrétariat a noté que ces dépenses seraient traitées par défaut comme étant des dépenses non locales. Cette modification pourrait faire légèrement augmenter le poids de l'élément dépenses non locales, mais n'aurait d'effet que si l'augmentation se soldait par un changement dans la fourchette servant à la détermination du poids des dépenses non locales applicable.

194. Un membre de la Commission a accueilli favorablement l'enquête mondiale sur les dépenses non locales qui avait été menée et s'est enquis des enseignements qui avaient été tirés, notamment en ce qui concernait l'exclusion de 20 % des données. Le secrétariat a noté que l'un des principaux enseignements était qu'il valait mieux qu'il utilise ses propres capacités et un logiciel d'enquête standard, car l'équipe informatique de la CFPI n'était pas en mesure d'élaborer des questionnaires. Les données qui avaient été exclues seraient retraitées au moyen d'une méthode de stratification a posteriori fondée sur les variables « classe » et « lieu d'affectation » de l'enquête, ce qui pourrait modifier la liste finale des pays et leurs pondérations.

195. Des membres de la Commission ont pris note du fait que l'infrastructure informatique jouait un rôle crucial dans le système des ajustements et souhaité que le secrétariat bénéficie d'un appui accru de sorte qu'il puisse renforcer ses capacités informatiques malgré les contraintes budgétaires. Le secrétariat a fait part des contraintes tenant aux systèmes informatiques dont il était doté et du manque de personnel technique capable de développer ou d'assurer la maintenance de ces systèmes, comme le montrait le fait qu'il devait confier à un partenaire extérieur le soin de développer le questionnaire en ligne sur les dépenses du personnel et qu'il devait traiter de nombreuses opérations en dehors de ses systèmes. Il a également souhaité que ses systèmes informatiques fassent l'objet d'une évaluation externe. Malgré ces difficultés, le secrétariat entendait s'acquitter des tâches qui lui étaient confiées.

196. La Commission a noté l'importance que revêtait le rapport du Comité consultatif et constaté que les indemnités de poste représentaient environ 25 % des dépenses

afférentes à la rémunération du personnel. Elle a mis en évidence les difficultés tenant aux taux de change opérationnels de l'ONU et noté qu'il n'y avait pas d'autre possibilité en ce moment. Elle a souligné qu'il fallait qu'elle améliore ses échanges avec le Comité et noté que la simplification réduirait la charge opérationnelle pour le secrétariat et les parties concernées. La Commission a souhaité que les recherches se poursuivent, notamment pour ce qui était du recours à d'autres méthodes d'estimation et aux données émanant d'institutions publiques, et a demandé à son secrétariat de cerner les domaines où la charge opérationnelle était la plus élevée et d'assigner au Comité des tâches concrètes, afin de clarifier les attentes, telles que la désignation des lieux d'affectation dans lesquels l'indemnité de poste pourrait être fixée au moyen de la méthode du rattachement avec d'autres lieux.

Décisions de la Commission

197. La Commission a décidé d'approuver :

- a) toutes les recommandations formulées par le Comité consultatif dans son rapport ;
- b) l'ordre du jour proposé pour la quarante-septième session du Comité consultatif, qui figure à l'annexe X du rapport du Comité, approbation de principe qu'elle donnait en attendant que le texte soit arrêté à l'issue de consultations qui se tiendraient avec les membres du Comité et les parties concernées.

198. La Commission a accueilli favorablement les travaux menés par le Comité consultatif sur la question de la simplification et lui a demandé :

- a) de proposer des mesures propres à faciliter la collecte de données en collaboration avec des tierces parties ou le recours à des données externes émanant d'institutions publiques ;
- b) de donner la priorité à la simplification dans les cas où elle pouvait réduire la charge opérationnelle du secrétariat, des comités d'enquête locaux et des personnes répondant aux enquêtes ;
- c) d'établir une liste comprenant entre 15 et 30 lieux d'affectation où le fait de ne pas mener des enquêtes interilles et de recourir à d'autres méthodes pour déterminer les indices d'ajustement et les coefficients d'ajustement, telles que le rattachement à d'autres lieux d'affectation, aurait le moins d'effets statistiquement négatifs et le plus d'avantages opérationnels.

2. Rapport de l'équipe spéciale chargée de l'examen des paramètres régissant l'indemnité transitoire dans le cadre du modèle en vigueur

199. Conformément à l'article 11 de son statut, la Commission a continué de suivre le fonctionnement du système des ajustements et, dans ce contexte, a examiné le rapport de l'équipe spéciale chargée de l'examen des paramètres régissant l'indemnité transitoire dans le cadre du modèle en vigueur. Composée du secrétariat de la CFPI et de représentants des organisations et des fédérations du personnel, l'équipe spéciale s'est réunie en ligne les 2 et 3 juin 2025.

200. Dans son rapport, l'équipe spéciale a fait référence aux combinaisons de paramètres utilisées actuellement et avant 2017 pour régir l'indemnité transitoire et a fait état du contexte dans lequel elles avaient été choisies, ainsi que de considérations sur la mesure dans laquelle les paramètres répondaient aux exigences souhaitables mais concurrentes de la politique de détermination des traitements de la Commission et aux décisions prises par l'Assemblée générale, en particulier en ce qui concernait l'écart entre l'indice d'ajustement et l'indice de classement (dans sa résolution [72/255](#), l'Assemblée a prié la Commission de réduire au minimum l'écart entre

l'indice de classement et l'indice d'ajustement). Se fondant sur un document de travail et sur un outil Excel développé par le secrétariat, l'équipe spéciale a évalué une troisième combinaison de paramètres mise au point par le secrétariat, comprenant des paramètres provenant de la combinaison utilisée actuellement et de celle en vigueur avant 2017.

201. Se référant au rapport du groupe de travail sur les règles de fonctionnement qui s'est réuni en février 2020, aux délibérations tenues sur le rapport et à la décision prise par la Commission sur la question, ainsi qu'à la résolution [72/255](#) de l'Assemblée générale, l'équipe spéciale a estimé qu'il convenait de ne pas recommander de modifications du facteur d'augmentation de la règle de fonctionnement relative à la mesure de réduction de l'écart et à l'indemnité transitoire, car cela creuserait l'écart entre l'indice d'ajustement et l'indice de classement. En outre, compte tenu du rôle que jouait l'indemnité transitoire en ce qu'elle contribuait à la stabilité et à la prévisibilité des revenus et permettait aux fonctionnaires de planifier leurs finances à moyen et à long terme, l'équipe spéciale a également estimé qu'il était approprié de ne pas recommander d'apporter des changements à la période de grâce de six mois, fixée dans le modèle régissant actuellement l'indemnité transitoire. Elle a donc examiné la possibilité de recourir à différentes valeurs pour les deux paramètres restants, à savoir le facteur d'ajustement et la période d'intervalle.

202. Toutefois, notant que la Commission, à sa quatre-vingt-dix-neuvième session, avait limité à 36 mois la durée de l'indemnité transitoire, l'équipe spéciale a jugé que cette durée maximale était un nouveau paramètre et estimé que, pour traiter spécifiquement les quelques cas d'indemnités transitoires qui avaient été versées pendant plus de deux ans, ramener à 24 mois la durée maximale de l'indemnité aurait permis de réduire l'iniquité entre les personnes ayant droit à l'indemnité et celles n'y ayant pas droit et de réduire la durée de versement, sans que les coûts afférents au versement de cette indemnité augmentent. Une autre solution consisterait à faire passer le facteur d'ajustement de 3 à 4 %, ce qui donnerait des résultats similaires et permettrait de faire des économies.

203. Le secrétariat a présenté un avis juridique émanant de la Secrétaire générale adjointe aux affaires juridiques et Conseillère juridique de l'ONU concernant les droits acquis et d'autres risques juridiques liés à l'application de la durée maximale de 36 mois aux indemnités transitoires existantes, y compris celle concernant le Liban. La Conseillère juridique a fondé son avis sur une évaluation de la jurisprudence du Tribunal d'appel des Nations Unies et du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, ainsi que sur des considérations relatives à des risques juridiques autres que ceux liés à une éventuelle violation des droits acquis.

Délibérations de la Commission

204. Le Réseau ressources humaines a pris note du rapport de l'équipe spéciale et de l'avis juridique complémentaire. Le Réseau a estimé qu'à l'avenir il serait judicieux de consulter les services juridiques d'un plus grand nombre d'organisations appliquant le régime commun. Selon lui, l'indemnité transitoire était importante en ce qu'elle garantissait la prévisibilité et la stabilité de la rémunération, mais il fallait assurer un recalibrage de sorte que l'équité règne entre les lieux d'affectation. Des représentants du Réseau ont participé activement aux travaux du groupe de réflexion sur les indemnités transitoires trop élevées et à ceux de l'équipe spéciale. Le Réseau a rappelé qu'il ne voyait pas la nécessité de revoir les paramètres de l'indemnité transitoire au stade actuel, mais il a approuvé la proposition de l'équipe spéciale consistant à ramener à 24 mois la durée maximale des indemnités transitoires qui seraient versées à l'avenir, car cela établissait un équilibre judicieux entre la préservation de la stabilité et de la prévisibilité de la rémunération nette, la réduction

de l'iniquité entre les fonctionnaires déjà en poste et les nouveaux fonctionnaires et une maîtrise raisonnable des coûts.

205. La FICSA a accueilli favorablement le travail accompli par l'équipe spéciale chargée de l'examen des paramètres régissant l'indemnité transitoire et noté à quel point il était difficile de modifier le régime de l'indemnité transitoire sans rompre l'équilibre entre les trois caractéristiques essentielles du système de détermination des traitements, à savoir : a) l'exactitude ; b) la stabilité et la prévisibilité ; c) un traitement équitable et juste. Il fallait donc éviter à tout prix des ajustements qui n'étaient pas clairement justifiés. La FICSA a estimé que la limite de 36 mois fixée par la Commission à sa quatre-vingt-dix-neuvième session était suffisante, mais que s'il était nécessaire d'affiner les paramètres, une limite de 24 mois permettrait d'atteindre les objectifs de la CFPI. Enfin, elle a recommandé vivement de revoir la méthode des taux de change afin d'éviter que le problème des indemnités transitoires extrêmement élevées se pose de nouveau.

206. Le CCASIP a participé activement aux travaux de l'équipe spéciale et, à l'instar des autres fédérations du personnel, il était favorable à la limite de 36 mois approuvée par la Commission pour régler le problème des indemnités transitoires excessives. Toutefois, en ce qui concernait l'application rétroactive de cette limite au Liban, même si cela ne violait pas formellement les droits acquis, il a été noté dans l'avis juridique que les attentes du personnel et le principe d'équité devaient être respectés, étant donné que le montant qui résulterait d'une application rétroactive pouvait susciter des difficultés financières. Le CCASIP a donc dit de nouveau qu'il jugeait préoccupante l'application rétroactive de la limite fixée, indépendamment des montants exceptionnellement élevés qui étaient concernés. Parmi les options recommandées qui avaient été examinées par l'équipe spéciale, le Comité s'est prononcé en faveur d'un relèvement du facteur d'ajustement de 3 à 4 %, car il s'agissait d'une approche plus équilibrée et plus efficace qui ne porterait pas atteinte à la stabilité et à la prévisibilité sur lesquelles les fonctionnaires comptaient, en particulier lors de transitions financièrement perturbantes.

207. UNISERV a pris note de la décision de la Commission de limiter à 36 mois le versement de l'indemnité transitoire et de l'avis juridique relatif à l'application rétroactive de cette limite. Il était tenu compte dans l'avis juridique du fait que l'indemnité transitoire garantissait la stabilité et la prévisibilité des revenus et que les fonctionnaires s'attendaient tout à fait raisonnablement à être payés tout au long de la période qui leur avait été communiquée. En outre, UNISERV ne pouvait pas exclure totalement la possibilité que l'application d'une période de versement resserrée aux fonctionnaires qui recevaient actuellement une indemnité transitoire porte atteinte aux droits acquis ; par conséquent, l'approche révisée ne devrait pas s'appliquer aux fonctionnaires qui percevaient actuellement une indemnité transitoire. UNISERV s'est dite préoccupée par les deux recommandations faites par l'équipe spéciale et préférait la limite de 36 mois qui avait été instituée par la Commission ; toutefois, elle a estimé que la seule modification envisageable consistait à réduire la durée maximale de versement à 24 mois afin de maintenir la stabilité et la prévisibilité.

208. Un membre de la Commission a demandé des éclaircissements sur le préavis de 8 mois ou de 12 mois qui avaient été présentés, au cas où la Commission déciderait d'appliquer la durée maximale de 36 mois qu'elle avait instituée à sa quatre-vingt-dix-neuvième session aux indemnités transitoires existantes, y compris à celle concernant le Liban. Le secrétariat a rappelé que la Commission avait décidé que la durée maximale de versement s'appliquerait à toute indemnité transitoire qui commencerait à être versée à partir d'avril 2025 et qu'elle avait également suspendu sa décision pour les indemnités existantes, tant qu'elle n'avait pas reçu l'avis juridique sur la question. Toutefois, étant donné que l'avis juridique était désormais disponible, si la Commission décidait d'appliquer la durée maximale de versement

aux indemnités existantes, elle pourrait le faire en maintenant avril 2025 comme date de début de l'application, ce qui correspondrait à un préavis de huit mois seulement, étant donné que les informations sur le changement concernant les règles seraient disponibles en août 2025 et que le changement entrerait en vigueur pour l'indemnité transitoire concernant le Liban à partir d'avril 2026. La Commission pourrait également estimer qu'un préavis minimum de 12 mois était plus approprié d'un point de vue juridique et décider que la règle devrait entrer en vigueur pour le Liban au plus tôt en août 2026.

209. Des membres de la Commission ont regretté que la Commission n'ait pas participé à l'examen des paramètres régissant l'indemnité transitoire, car elle aurait pu aider l'équipe spéciale à affiner ses travaux, et ils ont demandé des éclaircissements sur les mécanismes de travail existants. Ils ont fait valoir que, contrairement à d'autres indemnités, l'indemnité transitoire dérogeait au principe de la parité de pouvoir d'achat des traitements du personnel et était une source d'iniquité entre les fonctionnaires, puisqu'il n'y avait pas salaire égal à travail égal, le Liban étant un exemple parfait à cet égard, et qu'il n'y avait pas de règles équivalentes pour les augmentations de l'indemnité de poste qui étaient atténuées ou retardées. Ils n'étaient pas d'accord avec les évaluations faites par l'équipe spéciale et par le secrétariat selon lesquelles, à l'exception du Liban, les paramètres existants avaient bien fonctionné, et ils considéraient que les paramètres en vigueur avant 2017 étaient préférables. En outre, ils ont rappelé que le décalage entre le taux de change opérationnel de l'ONU et les taux du marché était à l'origine du montant disproportionné de l'indemnité transitoire au Liban et ont espéré que le secrétariat n'avait pas négligé cet aspect.

210. Le Président et le Vice-Président ont expliqué qu'il y avait des mécanismes de travail, tels que des groupes de contact, des groupes de travail ou des groupes de réflexion, auxquels les membres de la Commission pouvaient participer, mais lorsque seul un travail technique était envisagé, celui-ci pouvait être confié à des équipes spéciales composées de membres du secrétariat de la CFPI et des parties concernées. Ils ont indiqué que, contrairement à la Commission, l'équipe spéciale n'était pas habilitée à prendre des décisions concernant les politiques à adopter et ont invité les membres de la CFPI à évaluer les recommandations de l'équipe spéciale et à se prononcer sur l'application ou de la non-application de la durée maximale de 36 mois aux indemnités transitoires existantes, y compris celle concernant le Liban. En réponse aux membres de la Commission qui avaient dit être favorables au rétablissement des paramètres en vigueur avant 2017, le secrétariat a souligné que les simulations effectuées sur les indemnités transitoires qui avaient été versées pendant la période 2017-2024, à l'exclusion de celle concernant le Liban, qui était particulièrement élevée, montraient que l'application des paramètres en vigueur avant 2017 aurait des incidences financières plus importantes. En outre, il a confirmé que l'équipe spéciale avait sciemment décidé de formuler des recommandations qui ne modifiaient pas excessivement le périmètre établi par la Commission à la faveur de décisions prises à la quatre-vingt-dixième session. Enfin, il a souligné que les travaux sur les taux de change n'étaient pas terminés, mais qu'il souhaitait disposer de plus de temps pour évaluer la question parallèlement aux autres travaux découlant du mandat du Comité consultatif.

211. Un membre de la Commission a souhaité avoir plus d'informations sur la formule hybride qui, bien que non recommandée, avait été envisagée par l'équipe spéciale. Il a également demandé des éclaircissements sur les incidences financières des options recommandées par l'équipe spéciale, ajoutant que la question de l'utilisation de taux de change autres que les taux du marché restait problématique ; s'agissant de l'indemnité transitoire pour le Liban, il était préférable de supprimer progressivement l'indemnité plus tôt que plus tard, mais avec un préavis minimum de

12 mois. Un autre membre de la Commission s'est dit d'accord avec un préavis minimum de 12 mois et déclaré que l'indemnité transitoire concernant le Liban était devenue problématique en partie parce que la combinaison de paramètres était inadéquate.

212. La Commission a été informée que la formule hybride était moins efficace que les paramètres en vigueur avant 2017 en ce qui concernait la réduction de la durée de versement et de l'iniquité, mais qu'elle permettait néanmoins d'obtenir de bons résultats et était financièrement plus avantageuse que les paramètres en vigueur.

213. La Commission a accueilli favorablement la formule hybride et décidé de l'adopter en modifiant légèrement le facteur d'ajustement, qu'elle a fixé à 4 % plutôt qu'à 5 % comme dans l'ensemble en vigueur avant 2017 ; jugeant qu'il était utile de fixer une durée de versement maximale, elle a décidé de la fixer à 24 mois pour les indemnités transitoires qui seraient versées à l'avenir. En ce qui concernait l'application de sa décision antérieure consistant à fixer la durée de versement à 36 mois au maximum pour les futures indemnités transitoires, elle a décidé d'appliquer cette durée également aux indemnités transitoires existantes, mais après une période de préavis minimale de 12 mois, à compter d'août 2025, de sorte que sa décision n'entre pas en vigueur avant août 2026.

Décisions de la Commission

214. La Commission a pris note du rapport de l'équipe spéciale chargée de l'examen des paramètres régissant l'indemnité transitoire et décidé d'appliquer les paramètres suivants à toute nouvelle indemnité transitoire :

- a) facteur d'augmentation : 3 % ;
- b) période de grâce et période d'intervalle : 3 mois ;
- c) facteur d'ajustement : 4 % ;
- d) durée maximale : 24 mois.

215. En ce qui concernait les indemnités transitoires existantes, la Commission a décidé de conserver la durée maximale de 36 mois qu'elle avait précédemment fixée, mais de l'appliquer à ces indemnités au plus tôt en août 2026, de sorte que la période de préavis, à savoir 12 mois, soit suffisante. La Commission a demandé au secrétariat d'informer rapidement les parties concernées de ces changements et de prévoir un délai raisonnable de quelques mois pour la mise en œuvre opérationnelle de sa décision par le secrétariat et les parties concernées.

Chapitre IV

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

A. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Montréal

216. S'appuyant sur la méthode applicable aux enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local existant dans les villes sièges (méthode d'enquête I), la Commission a mené une enquête à Montréal en prenant pour référence le mois d'avril 2024. L'enquête a été complétée par des données provenant de sept employeurs et par des données externes sur les rémunérations.

217. Le nouveau barème des traitements et les montants révisés des indemnités pour charges de famille applicables aux agents des services généraux des organisations appliquant le régime commun à Montréal, que la Commission a recommandés aux chefs de secrétariat des organisations sises à Montréal, sont reproduits à l'annexe XI du présent rapport.

218. Le barème des traitements recommandé pour les organisations présentes à Montréal, qui figure à l'annexe XI, est supérieur de 6,44 % au barème actuellement applicable aux agents des services généraux. La rémunération la plus élevée prévue dans ce nouveau barème, à savoir celle versée à l'échelon XI de la classe GS-7, s'élevait à 83 943 dollars canadiens, soit 61 768 dollars des États-Unis au taux de change d'avril 2024 (1,359 dollar canadien pour 1 dollar des États-Unis). Au 1^{er} avril 2024, cette rémunération était équivalente à la rémunération nette (traitement de base net majoré de l'indemnité de poste) des fonctionnaires à l'échelon I de la classe P-1. Le montant total des incidences financières annuelles de l'entrée en vigueur du barème des traitements recommandé et des montants révisés des indemnités pour charges de famille était estimé à 2 552 000 dollars canadiens, soit 1 878 000 dollars des États-Unis.

B. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Paris

219. S'appuyant sur la méthode applicable aux enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local existant dans les villes sièges (méthode d'enquête I), la Commission a mené une enquête à Paris en prenant pour référence le mois d'octobre 2024. L'enquête a été complétée par des données provenant de 13 employeurs et par des données externes sur l'évolution des rémunérations.

220. La Commission a recommandé aux chefs de secrétariat des organisations présentes à Paris de maintenir le barème actuel des traitements des agents des services généraux jusqu'à ce que l'écart avec les rémunérations en vigueur sur le marché local du travail, calculé à 3,5 %, soit comblé et de fixer les indemnités pour charges de famille comme indiqué à l'annexe XII du présent rapport.

221. Le montant total des incidences financières annuelles de l'entrée en vigueur des montants révisés des indemnités pour charges de famille recommandés a été estimé à 1 957 000 euros, soit 2 189 000 dollars des États-Unis au taux de change d'octobre 2024 (0,894 euro pour 1 dollar).

Chapitre V

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

A. Examen des normes de conduite : rapport du groupe de travail

222. À sa quatre-vingt-quatorzième session, la Commission a décidé : a) de réviser la version actuelle des normes de conduite de la fonction publique internationale pour faire en sorte qu'elles continuent de répondre aux besoins des organisations ; b) de créer un groupe de travail composé de certains de ses membres et de représentants des organisations et des fédérations du personnel qui serait chargé d'examiner les normes de conduite en vigueur et de faire des propositions en vue de leur révision¹².

223. Le rapport du groupe de travail et le projet de normes révisées ont été soumis à la Commission à sa quatre-vingt-dix-huitième session, accompagnés des commentaires du Bureau des affaires juridiques. La Commission avait alors décidé : a) de reporter l'examen du rapport du groupe de travail à sa quatre-vingt-dix-neuvième session ; b) de demander à son secrétariat d'informer tous les services juridiques des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies autres que le Bureau des affaires juridiques qu'ils avaient jusqu'au 31 octobre 2024 pour présenter des observations sur le projet de normes de conduite révisées, en tenant compte des commentaires déjà formulés par le Bureau des affaires juridiques, pour qu'elle puisse les examiner et prendre une décision à sa quatre-vingt-dix-neuvième session.

224. Après avoir examiné les commentaires du Bureau des affaires juridiques et des services juridiques des organisations appliquant le régime commun, le groupe de travail a décidé d'apporter des changements à son projet de normes révisées et a soumis le nouveau projet à la Commission pour examen à la quatre-vingt-dix-neuvième session.

Délibérations de la Commission

225. Le Réseau ressources humaines a déclaré que les normes de conduite de la fonction publique internationale constituaient un fondement éthique reposant sur des valeurs cruciales pour la fonction publique internationale et qu'elles servaient à orienter le comportement et la conduite des fonctionnaires. Les révisions proposées tenaient compte de l'évolution de l'environnement dans lequel les organisations opéraient, caractérisé par la décentralisation et la délégation de pouvoirs ainsi que par la nécessité de rendre des comptes, et du fait que les fonctionnaires souhaitaient de plus en plus participer aux processus politiques et exprimer leur opinion, notamment sur les médias sociaux. Le Réseau a salué la coopération dont le groupe de travail avait fait preuve ainsi que les travaux qu'il avait menés.

226. La FICSA et UNISERV ont déclaré que les révisions qu'il était proposé d'apporter aux normes de conduite de la fonction publique internationale avaient fait l'objet de débats approfondis parmi les membres du groupe de travail et que le groupe de travail avait pleinement pris en compte les commentaires des services juridiques des organisations demandés par la Commission à sa dernière réunion. Le projet de normes révisées dénotait le large consensus auquel le groupe était parvenu après avoir pris en compte tous les points de vue, ce qui reflétait l'esprit constructif dans lequel les discussions s'étaient déroulées tout au long du processus. La FICSA et UNISERV ont également salué la participation d'un représentant du Groupe de la déontologie des Nations Unies en sa qualité d'expert technique, qui avait facilité les discussions

¹² A/77/30, par. 69.

du groupe de travail. UNISERV a déclaré qu'il pourrait être utile pour tout groupe de travail qui serait chargé de réviser les normes à l'avenir de compter avec la participation d'un(e) représentant(e) des services juridiques de sorte que l'avis de ces services puisse être pris en compte en même temps que les aspects éthiques. Compte tenu de la nature exhaustive de l'examen, la FICSA et UNISERV ont demandé à la Commission d'adopter les normes à la session en cours. UNISERV a également souligné qu'il importait de veiller à ce que les normes soient mises en œuvre d'une manière qui ne contredise pas leur nature ambitieuse ou qui ne soit pas soumise à un pouvoir discrétionnaire excessif de la part des organisations.

227. Le CCASIP a félicité le groupe de travail et souligné qu'il fallait que les fonctionnaires soient libres d'exprimer leur désaccord et de faire des critiques constructives en interne et également d'exprimer leur point de vue en public, y compris sur les médias sociaux et à l'occasion de manifestations publiques.

228. Les membres de la Commission ont pris note du travail considérable accompli par le groupe de travail. Ils ont également noté que le groupe de travail avait examiné un large éventail de questions recensées par les organisations et les fédérations du personnel au début de l'examen, méthodiquement regroupé et traité chaque série de questions de manière exhaustive et examiné les liens entre les différentes dispositions, au fur et à mesure des révisions convenues lors de chaque réunion. Plusieurs membres de la Commission se sont félicités du consensus auquel le groupe de travail était finalement parvenu, compte tenu de l'ampleur du travail et de la nature des questions débattues, sur lesquelles il y avait forcément des avis divergents.

229. Au cours de l'examen paragraphe par paragraphe que la Commission a consacré au projet de normes, des membres ont fait part de leur point de vue concernant plusieurs sujets, notamment sur la question de savoir où et comment les fonctionnaires internationaux pouvaient exprimer leur avis sur des questions controversées, sur les questions de responsabilité, le racisme, le harcèlement et l'abus d'autorité, la violence sexuelle, et enfin sur la sécurité et la santé au travail. La Commission a fait part de son accord concernant les révisions apportées à chaque paragraphe à mesure qu'elles étaient examinées, en tenant compte de tous les points de vue exprimés. Les membres de la Commission ont estimé que, dans un document d'une portée aussi vaste que les normes de conduite de la fonction publique internationale, qui avaient été publiées pour la première fois en 1954, il était naturel qu'il y ait des opinions divergentes quant à la formulation exacte du texte ou au choix des mots relatifs à certaines dispositions, sachant qu'il n'y avait pas de désaccord sur les principes sous-jacents. La Commission a accueilli favorablement les contributions et la collaboration apportées par toutes les parties prenantes tout au long du processus. Elle s'est également déclarée satisfaite des normes révisées, fruit de la collaboration qui avait marqué le processus. Un membre de la Commission a proposé que les organisations publient les normes de conduite sur leur site Web de sorte que les personnes qui envisageaient de travailler dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies puissent être mieux informées.

230. La Commission a estimé que les normes révisées continueraient de guider les organisations et les membres de leur personnel pour ce qui était des questions actuelles et nouvelles, tout en soulignant les valeurs énoncées dans la Charte et dans les instruments de gouvernance des organisations. Elle a indiqué que ces valeurs avaient été et restaient le fondement de la fonction publique internationale et ce qui la caractérisait.

231. La Commission a noté que la mise en œuvre des normes révisées devrait se faire au moyen des politiques des organisations appliquant le régime commun. Elle a noté également que, pour que les normes soient effectivement appliquées, il était indispensable qu'elles soient largement diffusées et que des mesures soient prises et

des dispositifs mis sur pied pour faire en sorte que leur portée et leur importance soient comprises par tous les fonctionnaires internationaux, tous les États Membres et toutes les entités des Nations Unies.

Décisions de la Commission

232. La Commission a décidé :

- a) d'adopter les normes de conduite révisées de la fonction publique internationale figurant à l'annexe XIII du présent rapport ;
- b) de les recommander à l'Assemblée générale et aux organes délibérants des organisations appliquant le régime commun aux fins de mise en œuvre ;
- c) de demander à son secrétariat de lui fournir des informations sur l'application des normes révisées à sa 102^e session.

B. Évaluation et examen de la mise en œuvre du congé parental

233. À sa quatre-vingt-quatorzième session en 2022, la CFPI a estimé qu'il convenait de remplacer les dispositions encadrant les congés de maternité, de paternité et d'adoption dans les organisations appliquant le régime commun par un congé parental amélioré pour tous les parents. La Commission a donc décidé :

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

234. Dans sa résolution 77/256 A, l'Assemblée générale a accueilli favorablement la mise en place du nouveau congé parental, prié le Secrétaire général de l'appliquer au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, exceptionnellement dans la limite des ressources existantes pour 2023, et encouragé les chefs de secrétariat des autres organisations appliquant le régime commun à faire de même. Elle a demandé également à la Commission de lui soumettre, à sa quatre-vingtième session, une évaluation et un examen de la mise en œuvre du congé parental, avec une analyse détaillée des données relatives à son utilisation, du degré de satisfaction des fonctionnaires, des dépenses, du rôle incitatif joué par le nouveau congé et de son effet sur le personnel relevant du régime commun, en particulier pour ce qui était de l'attractivité des emplois et de la rétention du personnel.

235. Comme suite à la demande de l'Assemblée générale, la Commission a examiné un rapport présentant des informations sur l'utilisation du congé parental et sur les coûts afférents au remplacement des fonctionnaires en congé parental, ainsi que des données qualitatives telles que le degré de satisfaction du personnel et divers avantages liés à la mise en œuvre du congé parental dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Le secrétariat de la CFPI a recueilli les informations présentées dans le rapport au moyen d'un questionnaire auquel 27 organisations sur 29 ont répondu¹³.

236. Une synthèse des informations sur l'utilisation, dans les organisations appliquant le régime commun, du congé parental en 2023 et 2024 est présentée à l'annexe XIV. Le taux d'utilisation annuel de ce congé est relativement faible, allant de 0,4 % à 8,5 %. Les organisations ayant peu de fonctionnaires, comme l'UNRWA, l'ITC, l'UPU et le TIDM ont des taux d'utilisation qui se situent plutôt aux deux

¹³ L'OMM et l'AIFM n'ont pas répondu au questionnaire.

extrémités, car il suffit que quelques personnes prennent un congé parental la même année pour que le taux d'utilisation varie considérablement. Parmi les grandes organisations, le HCR (8,5 %), l'UNICEF (6,0 %) et le PAM (6,1 %) affichent les taux d'utilisation annuels les plus élevés.

237. La plupart des organisations redistribuaient le travail parmi les membres de l'équipe, en combinaison avec des pratiques consistant à recruter du personnel temporaire, à affecter temporairement des fonctionnaires en poste ailleurs aux fonctions assumées par les personnes en congé, à embaucher des vacataires ou des consultants et à recourir au dispositif de mobilité interne. Quelques organisations ont indiqué que, lorsqu'elles ne pouvaient pas remplacer les fonctionnaires en congé, elles avaient dû suspendre ou reporter des projets ou les confier à une autre équipe ou à un autre lieu d'affectation.

238. L'ONU, l'UNRWA, l'ONUDI et le TIDM redistribuaient systématiquement le travail parmi les membres de l'équipe pour remplacer les fonctionnaires en congé parental. Dans le cas de l'ONU, le Secrétaire général s'est fondé sur la résolution [77/256 A](#), dans laquelle l'Assemblée générale a demandé que le congé parental soit appliqué dans la limite des ressources existantes.

239. Les coûts financiers liés au remplacement des fonctionnaires en congé parental sont décrits à l'annexe XV. Dix-huit organisations ont fourni des données sur les coûts afférents au remplacement des fonctionnaires en congé. Cinq, à savoir le HCR, l'OACI, l'OMPI, l'OPS et le PNUD, ne l'ont pas fait. De nombreuses organisations, en particulier celles parmi les plus grandes qui ont décentralisé une grande partie de leurs opérations administratives, n'ont pas été en mesure de fournir ces données. Plusieurs organisations ont indiqué qu'elles ne disposaient pas d'un budget spécifique pour couvrir le coût des remplacements.

240. Certaines organisations, dont l'OMS, le FIDA et l'UNOPS, se sont dotées de mécanismes financiers visant à faciliter le remplacement des fonctionnaires en congé parental et à atténuer les difficultés opérationnelles et financières.

241. Dans son questionnaire, la CFPI a demandé aux entités participantes d'indiquer si elles étaient d'accord ou non avec une série d'énoncés ; il s'agissait d'évaluer les avantages que procurait le congé parental et les difficultés relatives à ce congé rencontrées par les organisations relevant du régime commun des Nations Unies et de recueillir les points de vue qualitatifs des services des ressources humaines sur l'expérience des organisations concernant la mise en œuvre du congé parental.

242. Les énoncés concernant les avantages dont bénéficiait l'organisation employeuse qui avaient reçu le soutien le plus élevé, c'est-à-dire très fortement positif (80 % et plus), étaient les suivants : a) création d'un environnement de travail plus inclusif, plus favorable à la famille et plus porteur (96 %) ; b) amélioration du moral du personnel (88 %) ; c) possibilité de donner l'exemple en tant qu'organisation mondiale établissant des normes et des règles (85 %) ; d) amélioration de l'attrait de l'organisation en tant qu'employeuse (85 %) ; e) effet positif sur l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (81 %). La majorité des organisations se sont accordées à dire que le congé parental améliorait le taux de rétention (52 %) ; cependant, un nombre relativement élevé d'organisations se sont dites indécises quant à l'amélioration du taux de rétention (44 %).

243. En ce qui concernait les avantages que le congé parental procurait aux fonctionnaires, les énoncés qui avaient reçu le soutien le plus élevé, c'est-à-dire très fortement positif (80 % et plus), étaient les suivants : a) plus de temps pour que la mère et le père puissent créer des liens avec le nouveau-né ou l'enfant adopté ; b) possibilité de partager les responsabilités familiales touchant aux enfants entre les deux parents ; c) meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ; d) plus de

temps pour que les fonctionnaires puissent retrouver leur famille ; e) meilleure qualité de vie ; f) possibilité de s'occuper de questions familiales et personnelles ; g) réduction du stress et de l'anxiété liés au nouveau-né ou à l'enfant adopté. La plupart des organisations ont répondu par l'affirmative aux énoncés « Meilleure planification des responsabilités professionnelles » (58 %) et « Plus grande concentration au travail » (54 %).

244. Les deux problèmes les plus fréquemment rencontrés par les organisations étaient les suivants : la charge de travail supplémentaire et le stress des membres de l'équipe (67 %) et le coût du remplacement des fonctionnaires en congé parental (65 %), 16 organisations faisant état de ces problèmes dans le premier cas et 17 dans le second. Au total, 13 organisations (52 %) ont indiqué que le coût des congés payés de maternité, de paternité et d'adoption n'était pas un problème pour elles, tandis que 9 (36 %) ont estimé que c'était un problème. Une majorité d'organisations n'ont pas considéré qu'elles faisaient face aux problèmes suivants : a) résistance au changement de culture en ce qui concerne les politiques favorables à la famille (72 %) ; b) augmentation des absences immédiatement après le congé de maternité (60 %) ; c) diverses difficultés administratives liées à la mise en place d'une certaine latitude visant à répondre aux besoins individuels des fonctionnaires (y compris les inégalités dans les lieux d'affectation hors siège) (60 %) ; d) mécontentement des fonctionnaires sans enfant, qui ont le sentiment de faire l'objet d'une discrimination ou d'être pénalisés parce qu'ils n'ont pas d'enfants (60 %).

245. Les organisations ayant répondu au questionnaire ont fait part d'informations et d'observations précieuses sur les dispositions relatives au congé parental, celles-ci étant bien accueillies par le personnel. De manière générale, les membres du personnel et la direction de diverses organisations, tant dans les villes sièges que dans les lieux d'affectation hors siège, étaient satisfaits de ces dispositions. Toutefois, certaines organisations ont indiqué avoir des difficultés tenant aux contraintes budgétaires et au remplacement des fonctionnaires en congé. Les observations reçues des organisations sont résumées à l'annexe XVI.

246. Toutes les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ayant répondu au questionnaire se sont accordées à dire que le nouveau congé parental aidait à instaurer un environnement de travail plus diversifié, plus inclusif et plus équitable et à attirer des candidats et candidates de valeur en quête d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qu'il favorisait l'égalité entre les genres en ce sens que chacun prenait sa part des responsabilités familiales et qu'il renforçait la loyauté et la rétention du personnel, ce qui, en fin de compte, confortait la mission mondiale du système des Nations Unies.

Délibérations de la Commission

247. Le Réseau ressources humaines a noté que la mise en œuvre du congé parental donnait de bons résultats de manière générale et que les fonctionnaires accueillaien favorablement les nouvelles dispositions. Il a également indiqué que les organisations estimaient que le nouveau congé parental contribuerait à terme à l'objectif de parité entre les femmes et les hommes parmi les fonctionnaires relevant du régime commun des Nations Unies et aiderait à améliorer l'attrait des organisations en tant qu'employeuses.

248. Le CCASIP a réaffirmé son soutien sans faille au congé parental et estimé qu'il constituait un progrès considérable en ce que les organisations appliquant le régime commun se rapprochaient des normes internationales relatives à l'égalité des sexes et à l'instauration d'un lieu de travail favorable à la vie de famille. Il a jugé encourageant le fait que le taux de satisfaction des organisations soit élevé et que les fonctionnaires aient accueilli favorablement le congé parental, notamment en ce qui concernait

l'amélioration du moral et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cependant, il restait préoccupé par le fait que les organisations avaient souvent mis en œuvre le congé parental en se contentant de redistribuer le travail en interne, faute de fonds qui permettraient de recruter des remplaçants. Cela pourrait faire peser une pression sur les équipes et risquer de compromettre les avantages que procurait la politique. Le CCASIP a encouragé la Commission à travailler avec les organisations à l'établissement de mécanismes d'appui durable à la mise en œuvre, prenant notamment la forme de dispositions budgétaires.

249. La FICSA a noté que le large soutien manifesté par les fonctionnaires et les administrations était encourageant, les données montrant des effets positifs sur la culture de travail, le moral du personnel et l'attractivité des employeurs. Elle a souligné que la réforme avait contribué à instaurer un environnement de travail plus inclusif et plus porteur, renforcé l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et amélioré la rétention du personnel et la crédibilité institutionnelle. Elle a présenté cette politique comme un investissement dans le capital humain, fondé sur l'équité, l'égalité des sexes et la valeur stratégique à long terme. La FICSA a souligné que les données relatives à d'autres secteurs montraient que des politiques de congé parental solides amélioraient fréquemment la motivation, réduisaient l'épuisement professionnel et se soldaient par des gains d'efficacité mesurables. La mise en place de droits à congé partagés permettait également à tous les parents, quels que soient leur genre, leur origine et leur configuration familiale, de bénéficier d'un congé parental. La FICSA a jugé que la réforme était un modèle de politique du personnel progressiste qui avait non seulement stimulé le moral et la créativité, mais également renforcé l'image du système des Nations Unies en tant qu'employeur moderne et attentif. Elle a réaffirmé qu'elle entendait soutenir les bons résultats qui avaient été obtenus et souligné qu'il importait de disposer de ressources adéquates pour appuyer la mise en œuvre et l'effet obtenu.

250. UNISERV a salué les progrès faits par le régime commun sur la voie de l'équité et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée grâce au nouveau congé parental, reflet des bonnes pratiques et de l'attachement du système des Nations Unies à l'inclusivité. Elle a fait part de ses inquiétudes quant au fait qu'il n'y avait pas de ressources spécifiquement consacrées à la mise en œuvre du congé, car le fait de ne pas pouvoir financer les remplacements risquait d'entraîner des tensions opérationnelles et de renforcer les préjugés sexistes, les hommes étant moins susceptibles de prendre des congés et les femmes étant soumises à une discrimination persistante sur le lieu de travail. Soulignant que la plupart des organisations n'avaient pas de budget pour financer le congé parental, elle a demandé qu'un financement centralisé et un soutien structuré aux fonctionnaires soient mis en place et que des études d'impact aient lieu régulièrement. UNISERV a également mis en évidence des barrières culturelles et contractuelles, telles que la stigmatisation et la précarité de l'emploi, qui dissuadaient les fonctionnaires, en particulier les pères et les personnes ayant un contrat temporaire, de se prévaloir du congé. Elle a souhaité que des activités de sensibilisation soient menées dans tout le système et que la protection soit renforcée en vue de garantir un accès équitable et inclusif. En outre, elle a souligné que le succès du congé serait fonction de l'existence de ressources adéquates, de pratiques inclusives et d'une culture valorisant un véritable partage des responsabilités familiales.

251. La Commission a souligné que le congé parental qu'elle avait adopté en 2022 était un progrès majeur et une politique très importante. Elle a noté que le nouveau congé parental cadrerait avec les normes internationales et visait à instaurer un environnement de travail plus diversifié, plus inclusif et plus équitable et à attirer des candidats et candidates de valeur en quête d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qu'il favorisait l'égalité entre les genres en ce sens que chacun prenait sa

part des responsabilités familiales et qu'il renforçait la loyauté et la rétention du personnel, ce qui, en fin de compte, confortait la mission mondiale du système des Nations Unies.

252. La Commission a noté que dans la plupart des organisations, les taux d'utilisation pour la période 2023-2024 étaient de l'ordre de 3 % à 5 % par an. Des membres ont estimé que les données sur la non-utilisation du congé, c'est-à-dire sur le nombre de personnes qui ne s'étaient pas prévaluées du congé parental alors qu'elles y avaient droit, pourraient alimenter une analyse plus approfondie. Selon eux, il serait également utile de disposer de données ventilées par sexe.

253. Des membres ont noté que dans certaines organisations, faute de ressources budgétaires et humaines, il était difficile d'assurer la prise en charge du travail des personnes en congé parental. Plusieurs membres ont noté que certaines organisations se contentaient de redistribuer les fonctions assumées par les personnes en congé parental parmi les membres de l'équipe. Ils ont rappelé que, dans sa résolution [77/256 A](#), l'Assemblée générale avait prié le Secrétaire général d'appliquer le congé parental au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies exceptionnellement dans la limite des ressources existantes pour 2023 et encouragé les chefs de secrétariat des autres organisations appliquant le régime commun à faire de même.

254. La Commission a observé que les deux problèmes les plus fréquemment rencontrés par les organisations étaient la charge de travail et le stress supplémentaires imposés aux membres de l'équipe (signalés par 16 organisations) et le coût du remplacement du personnel en congé parental (signalé par 7 organisations). Des membres ont proposé que la mise en œuvre du nouveau congé parental se fasse dans la limite des ressources existantes, tout en notant que cela poserait des problèmes dans certains cas et pourrait entraîner une charge supplémentaire pour les membres du personnel appelés à assumer les fonctions des personnes en congé. D'autres membres ont estimé qu'il valait mieux laisser le soin aux organisations de traiter ces questions.

255. Tout en prenant acte des avantages et des difficultés liés au congé parental décrits dans le rapport du secrétariat, la Commission a noté que l'évaluation reposait principalement sur des données qualitatives émanant des services des ressources humaines des organisations appliquant le régime commun et que très peu d'organisations avaient fourni des informations sur les difficultés rencontrées par le personnel. Des membres de la Commission ont souligné qu'il importait de prendre en considération les points de vue émanant directement des gestionnaires et des membres du personnel de façon à évaluer la mise en œuvre du congé de manière plus approfondie. La Commission a convenu qu'il serait utile de mener une enquête mondiale auprès du personnel sur la mise en œuvre du nouveau congé parental, ce qui permettrait de recueillir de manière détaillée l'avis des fonctionnaires, y compris les gestionnaires.

256. La Commission a noté que des organisations laissaient une certaine latitude en ce qui concernait l'utilisation du congé parental, celui-ci pouvant être pris d'une seule traite ou en plusieurs fois. Des membres ont demandé des informations supplémentaires sur les pratiques aménagées adoptées par les organisations et estimé que le fait de laisser une certaine latitude était une bonne chose. Toutefois, des membres ont fait observer qu'un certain nombre de jours de congé étaient accordés aux mères immédiatement avant et après l'accouchement pour des raisons de santé, et qu'il fallait veiller à ce qu'ils soient pris. Certains membres ont estimé qu'il fallait laisser une large latitude aux pères, tandis qu'un autre a noté que de nombreuses recherches montraient que les pères qui prenaient un congé parental relativement long aussitôt après la naissance de l'enfant étaient plus susceptibles de continuer à s'occuper assidûment de leur enfant par la suite. Il a été proposé qu'une campagne de

sensibilisation pourrait aider à mettre en évidence les avantages du congé parental pour les parents et leurs enfants.

257. L'OIT a informé la Commission que les mères donnant naissance à l'enfant ne bénéficiaient d'une certaine latitude que pendant les quatre dernières semaines du congé parental rémunéré de 26 semaines et qu'elles étaient censées commencer leur congé deux semaines avant la date prévue pour l'accouchement. Le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies a informé la Commission que le congé parental de 16 semaines pour tous les parents pouvait être pris dans l'année qui suivait la naissance de l'enfant, tandis que la période supplémentaire de 10 semaines prévues pour les femmes enceintes devait être prise au moment de la naissance afin de répondre aux besoins spécifiques avant et après l'accouchement.

258. Des membres ont noté qu'auparavant, dans certains systèmes nationaux, faute de dispositions formelles encadrant le congé parental, les hommes avaient hésité à demander un tel congé. La situation avait changé avec l'arrivée de politiques encadrant officiellement le congé parental, ce qui avait entraîné un changement progressif des mentalités.

259. Lors de l'adoption de la version anglaise du rapport, des membres de la Commission se sont élevés contre l'utilisation du terme « diverse genders » par une fédération du personnel dans sa déclaration.

260. La Commission a estimé que la mise en œuvre d'un congé parental amélioré aidait les organisations appliquant le régime commun à maintenir leur avantage concurrentiel sur le marché du travail et à attirer des femmes et des hommes très qualifiés. Des membres ont déclaré que le nouveau congé parental mettait en pratique les valeurs de la fonction publique internationale. La Commission a également considéré que le congé parental était un outil stratégique permettant d'attirer des jeunes de talent sur un marché du travail mondialisé. Elle a souligné l'importance qu'il y avait à mener des campagnes de sensibilisation dans tout le système pour informer les fonctionnaires de l'existence du congé parental et pour attirer et retenir du personnel qualifié.

Décisions de la Commission

261. La Commission a décidé :

- a) de prendre note des informations relatives à l'évaluation et à l'examen du congé parental ;
- b) de demander à son secrétariat de mener une enquête mondiale auprès du personnel sur la mise en œuvre du congé parental dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies avant l'évaluation quadriennale suivante (2029) ;
- c) de demander à son secrétariat d'obtenir, pour l'examen suivant, des données ventilées par sexe sur l'utilisation du congé parental, y compris des données sur le nombre de personnes qui ne se prévalaient pas de ce congé alors qu'elles y avaient droit.

C. Rapport sur les incitations non financières

262. En réponse à la demande faite par l'Assemblée générale, dans sa résolution [79/252 A](#) concernant l'examen des possibilités d'incitations non financières, la Commission a examiné un rapport établi par son secrétariat sur la question. Les demandes adressées par l'Assemblée aux organisations avaient été

rappelées auparavant dans le contexte de l'élément incitation à la mobilité¹⁴. La Commission avait ensuite décidé de revoir l'élément incitation à la mobilité dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations, y compris les mesures d'incitation non financières destinées à promouvoir la mobilité du personnel et l'établissement d'un lien entre la mobilité et l'évolution professionnelle et la progression de carrière, dans la mesure du possible¹⁵.

263. Des informations ont été données dans le rapport sur, entre autres, les incitations et mesures non financières existant dans les organisations appliquant le régime commun, les constatations issues de l'enquête mondiale auprès du personnel et des études externes.

264. Les informations sur les incitations et mesures non financières existantes ont été reçues en réponse à un questionnaire envoyé par le secrétariat aux organisations appliquant le régime commun, auquel 27 organisations ont répondu¹⁶. Les réponses reçues ont montré qu'un large éventail de mesures non financières étaient déjà appliquées par les organisations dans plusieurs domaines des ressources humaines, certaines d'entre elles étant considérées par les organisations comme des initiatives relevant du devoir de précaution, qui est attendu de tout bon employeur. Les mesures portaient sur les domaines suivants :

- a) aménagement des modalités de travail et régimes de travail spéciaux ;
- b) déroulement des carrières ;
- c) bien-être du personnel et devoir de protection ;
- d) récompenses spéciales et marques de reconnaissance ;
- e) événements expérientiels ou sociaux ;
- f) multilinguisme ;
- g) mobilité géographique ;
- h) incitations et mesures liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion.

265. Les organisations appliquant le régime commun proposaient un large éventail de mesures non financières, mais les résultats de l'enquête mondiale auprès du personnel ont également mis en évidence certains domaines jugés préoccupants par les fonctionnaires (notamment le déroulement et la progression des carrières, l'emploi des conjoints, la reconnaissance de la performance, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris les modalités de travail aménagées et le travail à distance, et l'environnement de travail et la culture de l'organisation) dans lesquels des mesures non financières pourraient encore améliorer l'implication du personnel dans son ensemble ou de certains groupes comme les femmes ou le personnel en poste dans des lieux d'affectation hors siège.

266. Les études externes et les théories examinées semblent confirmer l'importance et l'effet sur l'implication du personnel d'incitations non financières appropriées comme éléments de la rétribution globale qui complètent la rémunération et les incitations financières.

267. Il a été indiqué dans le rapport que sachant qu'il existait un large éventail de mesures non financières dans les organisations appliquant le régime commun, il serait bon que ces dispositions soient plus largement communiquées aux candidats internes et aux candidats externes, ce qui donnerait à ces personnes une meilleure idée des

¹⁴ Voir résolution [77/256](#) B et résolution [74/255](#) B, sect. E, par. 3, de l'Assemblée générale.

¹⁵ [A/78/30](#), par. 190 b).

¹⁶ L'OMM et l'AIFM n'ont pas répondu.

conditions générales d'emploi dans les organisations et contribuerait à attirer des talents, notamment certains profils techniques.

Délibérations de la Commission

268. Le Réseau ressources humaines a noté qu'une définition assez large des incitations non financières avait été retenue afin de rendre compte du large éventail de mesures non financières utilisées par les organisations appliquant le régime commun et que nombre de ces mesures contribuaient à améliorer la proposition de valeur des organisations en tant qu'employeuses. Il a noté que, bien que ces mesures et incitations non financières jouent un rôle important, elles ne pouvaient pas être considérées comme un substitut aux incitations financières existantes, en particulier en ce qui concernait la mobilité. Il a estimé également que certaines mesures avaient un coût pour les organisations et que la prudence budgétaire était de mise dans le contexte actuel.

269. Le Réseau ressources humaines a indiqué que la progression de carrière était une préoccupation majeure dans presque tous les organismes du secteur public, y compris les organisations appliquant le régime commun, où les possibilités de promotion étaient naturellement limitées. Les restructurations et réalignements en cours pourraient même réduire encore plus ces possibilités. Les incitations non financières devaient être adaptées au contexte, car l'effet de motivation qu'elles avaient sur le personnel dépendait de la situation. Le fait de lier la progression de carrière aux exigences de mobilité pourrait avoir un effet très motivant sur les fonctionnaires plus jeunes, dont les possibilités de promotion étaient statistiquement plus nombreuses que celles des fonctionnaires plus expérimentés. Compte tenu de la nature générale du sujet et de la diversité des mandats et des structures opérationnelles des organisations, le Réseau estimait qu'il n'était pas nécessaire de procéder à un examen périodique régulier distinct et a proposé que les aspects non financiers soient examinés au titre des points de l'ordre du jour relatifs aux différentes prestations. Il a également noté que les organisations coordonnaient déjà activement les mesures non financières lorsque cela se justifiait, en particulier dans les cas où il fallait créer des conditions favorables dans les lieux d'affectation hors siège ou soutenir la santé mentale.

270. La FICSA a accueilli favorablement l'accent qui était mis sur les incitations non financières pour améliorer la qualité de vie des fonctionnaires, mais souligné que ces incitations ne devaient pas remplacer les avantages financiers, mais faire partie d'un régime d'emploi solide. Elle s'est dite favorable à l'application uniforme des incitations non financières dans l'ensemble du système des Nations Unies, afin de garantir l'équité, en particulier pour les fonctionnaires travaillant dans les domaines de la sécurité et de la santé, qui ne bénéficiaient pas nécessairement de mesures offrant une certaine latitude. Elle a indiqué que des incitations non financières efficaces pouvaient englober des horaires de travail aménagés, des programmes de reconnaissance du mérite et des mesures d'appui au bien-être, ce qui pourrait réduire l'épuisement professionnel et renforcer l'implication des fonctionnaires. La FICSA a souligné qu'il fallait que le personnel d'encadrement soit véritablement tenu d'instaurer une culture d'équipe saine. Elle a insisté auprès de la Commission pour que ces incitations soient intégrées dans la gestion prévisionnelle des besoins en personnel, ce qui améliorerait le moral du personnel, attirerait des talents venant d'horizons divers et améliorerait la culture de travail.

271. Le CCASIP a estimé que l'expression « incitations non financières » était interprétée de manière trop large et englobaient des obligations ou des pratiques qui étaient attendues d'un bon employeur, telles que les initiatives liées au bien-être et au devoir de protection, ainsi que les politiques visant à garantir un environnement de travail harmonieux, les récompenses spéciales et les marques de reconnaissance, les

politiques liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, et des activités visant à renforcer l'esprit d'équipe. Ainsi, le télétravail était une incitation non financière qui devrait également être offerte aux personnes en poste dans des lieux d'affectation hors siège afin d'inciter à la mobilité et d'attirer un plus grand nombre de femmes. La mobilité géographique, qui répondait à un besoin essentiel des organisations, et le multilinguisme devraient être encouragés, de même que les affectations permettant une montée en compétences.

272. UNISERV s'est interrogée sur l'implication du personnel et a souligné que les discussions sur les incitations non financières avaient de moins en moins de rapport avec les dures réalités auxquelles faisaient face les fonctionnaires relevant du régime commun. Dans un contexte de crise financière et politique sans précédent, des milliers de fonctionnaires avaient été licenciés ; ils n'avaient bien souvent pas bénéficié d'indemnités de licenciement ni d'une aide à la transition de carrière et s'étaient retrouvés sans assurance. UNISERV a estimé que la sécurité de l'emploi et de véritables perspectives de carrière, qui constituaient autrefois la pierre angulaire de la motivation du personnel, s'érodaient rapidement. Se référant à l'enquête mondiale menée auprès du personnel en 2023, elle a noté que des questions telles que la progression de carrière et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ne permettaient pas de saisir ce qui était au centre des crises du système concernant la stabilité de l'emploi, le traitement équitable de toutes les catégories de personnel et l'exercice sincère et véritable du devoir de protection par les organisations à l'égard de leur personnel. UNISERV a souligné que les incitations non financières ne devaient pas faire endosser les charges financières par le personnel. L'évolution de carrière ne devait pas être autofinancée et le télétravail devait être correctement pris en compte qu'il s'agisse des économies réalisées et de ses effets sur les membres du personnel. UNISERV s'est opposée au fait que l'on ait recours au travail à temps partiel comme une alternative aux licenciements et a insisté sur le fait que les aménagements du temps de travail étaient des droits et non des avantages. Les récompenses liées à la performance risquaient d'être biaisées en l'absence de réforme, et même les incitations non pécuniaires nécessitaient un soutien budgétaire. Enfin, UNISERV a déclaré que les incitations non financières n'étaient pas des éléments facultatifs : elles étaient essentielles pour que la fonction publique internationale soit résiliente et mue par les valeurs, et devaient être soutenues par des ressources adéquates et un engagement institutionnel.

273. Compte tenu du large éventail d'incitations non financières présenté dans l'étude, des membres de la Commission ont estimé qu'il importait de mieux définir ce qui constituait une incitation non financière afin de limiter le nombre d'éléments étudiés. À cet égard, des membres ont suggéré que les discussions soient limitées aux incitations non financières dont le coût était insignifiant, étant donné que nombre des aspects envisagés avaient des incidences financières notables. En outre, faute d'une définition commune de ce que recouvraient les incitations non financières, ils ont noté qu'il était difficile de séparer ces incitations des mesures plus générales que l'on pouvait attendre de tout bon employeur, y compris celles relatives au bien-être du personnel ou au devoir de protection. À cet égard, d'autres membres de la Commission ont noté que, indépendamment du fait que certaines mesures pouvaient être considérées comme des incitations non financières ou comme des mesures plus générales, les organisations appliquant le régime commun semblaient faire beaucoup, en particulier par rapport à certaines fonctions publiques.

274. Des membres de la Commission ont noté que les résultats de l'enquête mondiale auprès du personnel montraient que certains domaines, tels que les possibilités de progression de carrière, la culture de l'organisation et le manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ce qui englobait les modalités de travail aménagées et le télétravail, constituaient une préoccupation majeure, en particulier pour les femmes.

275. Des membres de la Commission ont noté que les organisations avaient pris des mesures d'aménagement des modalités de travail, prenant notamment la forme d'horaires de travail souples, d'horaires de travail comprimés, du travail à temps partiel et du télétravail. Ils ont recommandé que ces modalités soient améliorées, notamment la semaine de travail comprimée, qui offrait une certaine latitude aux fonctionnaires sans nuire à la productivité. Des membres de la Commission ont noté avec intérêt les incitations et mesures non financières mises en œuvre par les organisations et proposé que la Commission et le secrétariat prennent en considération les recommandations du CCI, la circulaire du Secrétaire général sur l'aménagement des modalités de travail, les directives sur les modalités de travail aménagées¹⁷ et les modalités de travail exceptionnelles¹⁸ dans leurs travaux. La Commission a estimé que les groupes de travail pourraient continuer à examiner certaines incitations non financières dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations en cours.

276. En ce qui concernait la mobilité géographique, des membres de la Commission ont rappelé l'importance que revêtaient les mesures de soutien telles que l'aide à l'emploi des conjoints et les modalités de travail aménagées. La résolution de l'Assemblée générale sur la question¹⁹ a été rappelée et la Commission a noté que les incitations à la mobilité géographique étaient un sujet qui intéressait le groupe de travail 3, celui-ci étant chargé d'examiner les indemnités et prestations offertes au personnel des lieux d'affectation hors siège. Des membres ont noté que plusieurs organisations avaient mis en œuvre des programmes pour orienter les conjoints vers des réseaux et les aider à trouver des possibilités d'emploi, mais ont noté que la question était complexe compte tenu des différents profils, notamment de l'expérience, de l'éducation et des compétences linguistiques des conjoints, et des différences dans les possibilités existantes, en particulier dans les lieux d'affectation qui n'étaient pas des villes sièges. Il a également été souligné que, dans un environnement mondial en évolution rapide, il était important d'examiner plus avant les mesures non financières visant à attirer et à retenir des talents particuliers, y compris de jeunes spécialistes, tout en tenant compte des coûts.

277. Des membres ont noté que la question de la progression de carrière englobait l'apprentissage et le perfectionnement, ainsi que les possibilités de promotion, encore que les promotions ne soient pas de nature non financière. La Commission a estimé que la progression de carrière ne devait pas être considérée comme un aspect des incitations non financières. Des membres ont également mis en garde contre toute attente en matière de promotion, étant donné que dans toute organisation, il y avait forcément moins d'emplois aux niveaux supérieurs et que le régime commun n'était pas différent à cet égard.

278. Dans le domaine de la gestion de la performance, la question de la reconnaissance non financière a été notée et il a été rappelé qu'en 2017, l'Assemblée générale avait approuvé les recommandations de la Commission sur les principes et directives relatifs à l'évaluation et à la gestion des résultats et à la prise en compte de différents niveaux de résultats, qui comprenaient à la fois des récompenses pécuniaires et non pécuniaires. Des membres ont estimé que les organisations devraient également se pencher sur la question des problèmes de performance et de gestion, car elles entraient pour beaucoup dans l'existence d'un environnement de travail harmonieux.

¹⁷ ST/SGB/2019/3.

¹⁸ OHR/PG/2024/7.

¹⁹ Résolution 77/256 B de l'Assemblée générale.

Décisions de la Commission

279. La Commission a décidé :

- a) de prendre note du large éventail d'incitations et de mesures non financières et de l'absence de définition commune ;
- b) de poursuivre l'examen des incitations non financières dans le cadre des groupes de travail établis aux fins de l'examen de l'ensemble des prestations, en fonction des points à traiter.

Annexe I

Conclusions issues de la deuxième réunion du groupe de travail 1

Modélisation financière de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

1. Le groupe de travail :

- a) a accueilli favorablement les progrès accomplis en matière de modélisation financière, notant que ces efforts étaient conformes aux récentes décisions de la CFPI et aux recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires approuvées par l'Assemblée générale ;
- b) a noté que l'ensemble des prestations actuel et les méthodes générales de la CFPI avaient grandement aidé, en raison de leur conception, à maîtriser les coûts et à assurer la viabilité financière ;
- c) a confirmé l'utilité des projections de coûts et des simulations présentées, sous réserve qu'il soit fait part en toute transparence du niveau de confiance relatif aux différents éléments ;
- d) a jugé que l'estimation du coût des différents éléments de rémunération assortie d'un niveau de confiance élevé constituait une base solide pour rendre compte des décisions et des recommandations de la Commission ;
- e) a encouragé le secrétariat du CCS et le Réseau ressources humaines, comme recommandé par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires et comme approuvé par l'Assemblée générale, à continuer de collaborer avec le secrétariat de la CFPI afin d'améliorer progressivement la disponibilité de données détaillées sur les dépenses dans le temps, en vue d'accroître le niveau de confiance concernant les projections de coûts lorsque cela était utile.

Recrutement et rétention dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

2. Le groupe de travail :

- a) a accueilli favorablement les contributions et les informations qui avaient été présentées et proposé qu'elles soient présentées à la Commission dans son ensemble et mises à jour au moyen des informations reçues avant la session ;
- b) a noté que l'ensemble des prestations actuel, bien que généralement compétitif, ne permettait pas toujours de recruter des membres du personnel ou de les retenir, en particulier dans certains emplois et dans certains lieux d'affectation ;
- c) a noté la diversité des situations et des problèmes auxquels faisaient face les organisations et indiqué que les deux aspects suivants exigeaient une analyse et une réflexion plus approfondies de la part de la Commission :
 - i) les difficultés croissantes qu'il y avait à recruter à des postes très spécialisés ;
 - ii) le nombre élevé de femmes qui quittaient le système des Nations Unies à mi-carrière ;
- d) a encouragé le secrétariat du CCS et le Réseau ressources humaines à continuer de collaborer avec le secrétariat de la CFPI afin d'améliorer progressivement les analyses concernant les raisons pour lesquelles les candidats et candidates souhaitaient rejoindre le système des Nations Unies et celles pour lesquelles les

fonctionnaires entendaient rester dans le système des Nations Unies ou au contraire le quitter.

Mesures en faveur des fonctionnaires et des membres de leur famille en situation de handicap

3. Le groupe de travail :

a) notant que certaines organisations s'étaient dotées d'un fonds de financement des aménagements raisonnables pour répondre aux besoins des membres du personnel en situation de handicap sur le lieu de travail, a décidé de demander à la Commission qu'elle recommande aux organisations appliquant le régime commun de normaliser l'utilisation qui était faite de tels fonds ;

b) a décidé d'étudier la possibilité de modifier le régime de l'allocation-logement pour tenir compte des besoins des fonctionnaires ou des membres de leur famille en situation de handicap. Il s'agissait notamment d'évaluer la possibilité de réviser le loyer maximum raisonnable, de rembourser les dépenses extraordinaires liées aux aménagements à apporter au logement et de faire en sorte que le montant de l'allocation-logement cesse d'être réduit progressivement ;

c) a décidé de continuer à examiner les moyens d'aider les quelques fonctionnaires ayant besoin d'une assistance importante, notamment d'une assistance personnelle en dehors des heures de travail ;

d) a également décidé de recommander que le groupe de travail 2 :

i) étudie la possibilité de mettre en place une indemnité pour les conjoints à charge en situation de handicap ;

ii) examine le montant de l'indemnité pour enfant handicapé à charge, ainsi que le montant maximal fixé pour l'indemnité spéciale pour frais d'études.

Effets des modalités de travail à distance sur la rémunération

4. Le groupe de travail a conclu ce qui suit :

a) le télétravail n'était pas un droit, mais plutôt un aménagement dont les organisations faisaient bénéficier les fonctionnaires. Il convenait que les organisations appliquant le régime commun conservent la latitude voulue pour adopter des politiques de télétravail répondant à leurs besoins particuliers, mais la Commission devrait recommander un cadre commun régissant les ajustements à apporter aux éléments de rémunération, comme proposé ci-dessous ;

b) il convenait de fixer la durée de la période de télétravail en dehors du lieu d'affectation à l'issue de laquelle certains éléments de la rémunération devraient être ajustés. De nombreux participants ont estimé qu'une période de 60 jours ouvrables continus ou cumulés serait appropriée, mais le groupe de travail a décidé qu'il appartenait à la Commission dans son ensemble d'examiner la question ;

c) lorsque des fonctionnaires étaient autorisés à télétravailler en dehors de leur lieu d'affectation officiel pour des raisons personnelles, le principe sous-jacent devait être : a) que de tels arrangements n'entraînent pas de coûts supplémentaires pour les organisations, quel que soit l'élément de rémunération considéré ; b) que tout droit qui était fonction du lieu d'affectation officiel soit suspendu ou ajusté soit dès le début de la période de télétravail, soit à l'issue de la période convenue ;

d) conformément aux principes susmentionnés et sous réserve de toute autre disposition applicable à l'octroi des éléments visés, l'approche générale suivante a été proposée pour le télétravail en dehors du lieu d'affectation officiel :

- i) le voyage dans le lieu d'affectation officiel était à la charge des fonctionnaires et le coût des voyages officiels à destination de tout autre lieu ne devait pas entraîner de frais supplémentaires par rapport aux prestations auxquelles les fonctionnaires avaient droit au départ du lieu d'affectation officiel ;
- ii) la prime de danger et le décompte des jours ouvrant droit au congé de détente devraient être suspendus dès le premier jour ;
- iii) l'accumulation, le cas échéant, de périodes de service ouvrant droit au congé dans les foyers, au congé dans les foyers plus fréquent et au voyage de visite familiale devrait être suspendue à l'issue de la période convenue, lorsque le télétravail se déroulait dans le lieu sur lequel le droit portait, à savoir le pays du congé dans les foyers ou le pays dans lequel avaient lieu les visites familiales ;
- iv) la prime de sujétion et l'élément famille non autorisée devraient être suspendus à l'issue de la période convenue ;
- e) le groupe de travail a également examiné les éléments suivants, mais sans parvenir à un consensus clair :
 - i) il convenait de verser soit l'indemnité de poste en vigueur dans le lieu d'affectation soit celle en vigueur dans le lieu de télétravail, le montant le moins élevé étant retenu, et de suspendre le versement de l'allocation-logement à l'issue de la période convenue ;
 - ii) l'élément incitation à la mobilité et les versements prévus au titre du projet pilote concernant les lieux d'affectation classés D et E devraient être suspendus à l'issue de la période convenue ;
 - iii) l'indemnité pour frais d'études devrait être calculée au prorata lorsque le télétravail se déroulait dans le pays d'origine (ou dans le pays de résidence permanente) pendant plus des deux tiers de l'année scolaire ;
- f) les chefs de secrétariat pourraient décider, à titre exceptionnel, de déroger aux dispositions des paragraphes 4 d) et e), si des circonstances exceptionnelles le justifiaient.

Annexe II

Ajustements apportés aux éléments de la rémunération en cas de télétravail : indemnité de poste, allocation-logement, indemnité pour frais d'études et indemnité spéciale pour frais d'études

<i>Organisation^{a, b}</i>	<i>Politique encadrant le télétravail en dehors du lieu d'affectation</i>	<i>Indemnité de poste</i>	<i>Allocations-logement et retenues</i>	<i>Indemnité pour frais d'études</i>	<i>Indemnité spéciale pour frais d'études (enfants en situation de handicap)</i>
FIDA	Jusqu'à 10 jours ouvrables consécutifs par mois civil, dans la limite de 35 jours par an	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement
	3 mois consécutifs, pour un cumul de 6 mois par an au maximum	À partir du premier jour, versement de l'indemnité de poste en vigueur dans le lieu d'affectation ou de celle en vigueur dans le lieu de télétravail, le montant le moins élevé étant retenu	Suspension dès le premier jour	Suspension dès le premier jour	Pas d'ajustement
FNUAP	Jusqu'à 60 jours ouvrables par an	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement
	Plus de 60 jours, jusqu'à 6 mois et au maximum jusqu'à 1 an (dans des circonstances exceptionnelles)	À partir du premier jour, versement de l'indemnité de poste en vigueur dans le lieu d'affectation ou de celle en vigueur dans le lieu de télétravail, le montant le moins élevé étant retenu	Dès le premier jour, sous réserve d'un ajustement rétroactif, calcul de la nouvelle indemnité de poste sous réserve que les fonctionnaires conservent leur résidence dans le lieu d'affectation officiel	Calcul au prorata si le télétravail dure plus des deux tiers de l'année scolaire	Pas d'ajustement

<i>Organisation^{a, b}</i>	<i>Politique encadrant le télétravail en dehors du lieu d'affectation</i>	<i>Indemnité de poste</i>	<i>Allocations-logement et retenues</i>	<i>Indemnité pour frais d'études</i>	<i>Indemnité spéciale pour frais d'études (enfants en situation de handicap)</i>
HCR	Jusqu'à 90 jours civils par an, continus ou cumulés	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Si le télétravail se déroule en dehors du lieu d'affectation et du pays d'origine, pas d'ajustement Si le télétravail se déroule dans le pays d'origine, versement de l'indemnité uniquement pour l'année scolaire en cours	
	Exceptionnellement, entre 3 mois et 1 an, avec un minimum de 3 mois continus	Ajustement dès le premier jour après comparaison des salaires (indemnité de poste + prime de sujétion + prime de mobilité)	Suspension après 90 jours	Si le télétravail se déroule en dehors du lieu d'affectation et du pays d'origine, pas d'ajustement Si le télétravail se déroule dans le pays d'origine, versement de l'indemnité uniquement pour l'année scolaire en cours	
ITC	Jusqu'à 6 mois, avec possibilité d'obtention d'une prolongation exceptionnelle de 3 mois	Pas d'ajustement		Calcul au prorata si le télétravail dans le pays d'origine dure plus des deux tiers de l'année scolaire	Calcul au prorata si le télétravail dans le pays d'origine dure plus des deux tiers de l'année scolaire
OIT	Jusqu'à 10 jours ouvrables consécutifs par mois, dans la limite de 30 jours ouvrables par année civile	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement		

<i>Organisation^{a, b}</i>	<i>Politique encadrant le télétravail en dehors du lieu d'affectation</i>	<i>Indemnité de poste</i>	<i>Allocations-logement et retenues</i>	<i>Indemnité pour frais d'études</i>	<i>Indemnité spéciale pour frais d'études (enfants en situation de handicap)</i>
	Dans des circonstances exceptionnelles, jusqu'à 63 jours ouvrables sur une période de 12 mois, avec possibilité d'extension pour une nouvelle période de 63 jours ouvrables	Au-delà de 63 jours ouvrables télétravaillés sur une période de 12 mois, versement de l'indemnité de poste en vigueur dans le lieu d'affectation ou de celle en vigueur dans le lieu de télétravail, le montant le moins élevé étant retenu	Pas d'ajustement		
OMPI	Jusqu'à 30 jours ouvrables par an	Pas d'ajustement			
	Plus de 30 jours ouvrables par an (sous réserve de l'obtention d'une autorisation exceptionnelle)	Après 3 mois de télétravail consécutifs, réduction	Après 3 mois de télétravail consécutifs, réduction		
OMS	Jusqu'à 5 jours civils par mois	Pas d'ajustement			
	Jusqu'à 90 jours civils par an	Pas d'ajustement			
ONU	Jusqu'à 6 mois, avec possibilité d'obtention d'une prolongation exceptionnelle de 3 mois	Pas d'ajustement		Calcul au prorata si le télétravail dans le pays d'origine dure plus des deux tiers de l'année scolaire	Calcul au prorata si le télétravail dans le pays d'origine dure plus des deux tiers de l'année scolaire

<i>Organisation^{a, b}</i>	<i>Politique encadrant le télétravail en dehors du lieu d'affectation</i>	<i>Indemnité de poste</i>	<i>Allocations-logement et retenues</i>	<i>Indemnité pour frais d'études</i>	<i>Indemnité spéciale pour frais d'études (enfants en situation de handicap)</i>
ONUDI	6 mois au maximum (pour des raisons personnelles impérieuses)	En règle générale, les indemnités et prestations prévues par le Statut et le Règlement du personnel dont le versement est subordonné à la présence physique dans le lieu d'affectation officiel sont suspendues pendant les périodes de télétravail		Calcul au prorata si le télétravail se déroule dans le pays d'origine et dure plus des deux tiers de l'année scolaire	Calcul au prorata si le télétravail se déroule dans le pays d'origine et dure plus des deux tiers de l'année scolaire
ONU-Femmes	Jusqu'à 60 jours ouvrables par an	Pas d'ajustement		Pas d'ajustement	
	Plus de 60 jours ouvrables par an (sous réserve de l'obtention d'une autorisation exceptionnelle)	À partir du premier jour, versement de l'indemnité de poste en vigueur dans le lieu d'affectation ou de celle en vigueur dans le lieu de télétravail, le montant le moins élevé étant retenu		Si le télétravail se déroule en dehors du lieu d'affectation et du pays d'origine, pas d'ajustement Si le télétravail se déroule dans le pays d'origine, pas d'indemnité	
ONUSIDA	Jusqu'à 30 jours consécutifs, pour un maximum de 90 jours par an	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement
OPS	Jusqu'à 30 jours ouvrables par an	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement

<i>Organisation^{a, b}</i>	<i>Politique encadrant le télétravail en dehors du lieu d'affectation</i>	<i>Indemnité de poste</i>	<i>Allocations-logement et retenues</i>	<i>Indemnité pour frais d'études</i>	<i>Indemnité spéciale pour frais d'études (enfants en situation de handicap)</i>
PAM	Plus de 90 jours civils continus	Au bout de 90 jours, versement de l'indemnité de poste en vigueur dans le lieu d'affectation ou de celle en vigueur dans le lieu de télétravail, le montant le moins élevé étant retenu	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	
UNICEF	Jusqu'à 90 jours ouvrables par an	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement
	Entre 91 jours ouvrables continus et 1 an	À partir du premier jour, versement de l'indemnité de poste en vigueur dans le lieu d'affectation ou de celle en vigueur dans le lieu de télétravail, le montant le moins élevé étant retenu	Allocation non versée	Calcul au prorata si le télétravail dure plus des deux tiers de l'année scolaire	Pas d'ajustement
UNOPS	Entre 15 et 70 jours ouvrables par an	Pas d'ajustement			
	Plus de 70 jours ouvrables par an, dans le lieu de congé dans les foyers, le pays de la nationalité officielle ou le pays de résidence permanente	Au bout de 70 jours ouvrables, versement de l'indemnité de poste en vigueur dans le lieu d'affectation ou de celle en vigueur dans le lieu de télétravail, le montant le moins élevé étant retenu	Si le bail initial est maintenu, pas d'ajustement	Pas d'indemnité, sauf pour l'année scolaire en cours	

<i>Organisation^{a, b}</i>	<i>Politique encadrant le télétravail en dehors du lieu d'affectation</i>	<i>Indemnité de poste</i>	<i>Allocations-logement et retenues</i>	<i>Indemnité pour frais d'études</i>	<i>Indemnité spéciale pour frais d'études (enfants en situation de handicap)</i>
	Plus de 70 jours ouvrables par an, en dehors du lieu de congé dans les foyers, du pays de la nationalité officielle ou du pays de résidence permanente	Au bout de 70 jours ouvrables, versement de l'indemnité de poste en vigueur dans le lieu d'affectation ou de celle en vigueur dans le lieu de télétravail, le montant le moins élevé étant retenu			
UNRWA	Jusqu'à 60 jours civils par an	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement
	Entre 61 et 180 jours civils par an	Au bout de 2 mois, versement de l'indemnité de poste en vigueur dans le lieu d'affectation ou de celle en vigueur dans le lieu de télétravail, le montant le moins élevé étant retenu	Peut être ajustée	Calcul au prorata si les personnes à charge restent moins des deux tiers de l'année scolaire dans l'établissement	Calcul au prorata si les personnes à charge restent moins des deux tiers de l'année scolaire dans l'établissement

^a Trois organisations, à savoir l'AIEA, le TIDM et l'UNESCO, ont indiqué en octobre 2024 qu'elles ne s'étaient pas dotées formellement de politiques concernant le télétravail en dehors du lieu d'affectation, mais qu'elles pouvaient l'autoriser pour raisons personnelles impérieuses.

^b L'UIT a indiqué que, dans l'attente de la promulgation d'un ordre de service, les superviseurs directs pouvaient autoriser les fonctionnaires à télétravailler en dehors de leur lieu d'affectation à concurrence de 10 jours ouvrables par année civile. Toute période de télétravail dépassant les 10 jours ouvrables qui serait autorisée à titre exceptionnel par la Secrétaire générale entraînerait une réduction de la rémunération et des prestations touchées par les fonctionnaires à l'issue d'une période continue de 60 jours ouvrables.

Annexe III

Ajustements apportés aux éléments de la rémunération en cas de télétravail : indemnités et prestations versées dans les lieux d'affectation hors siège

Organisation ^{a, b}	Politique encadrant le télétravail en dehors du lieu d'affectation	Élément incitation à la mobilité	Prime de sujétion	Élément famille non autorisée	Prime de danger	Congé de détente
FIDA	Jusqu'à 10 jours ouvrables consécutifs par mois civil, dans la limite de 35 jours par an	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement
	3 mois consécutifs, pour un cumul de 6 mois par an au maximum	Suspension dès le premier jour	Suspension dès le premier jour	Suspension dès le premier jour	Suspension dès le premier jour	Suspension dès le premier jour
FNUAP	Jusqu'à 60 jours ouvrables par an	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Suspension dès le premier jour	Suspension après 3 jours consécutifs
	Plus de 60 jours, jusqu'à 6 mois et au maximum jusqu'à 1 an (dans des circonstances exceptionnelles)	Suspension dès le premier jour	Suspension dès le premier jour	Suspension dès le premier jour	Suspension dès le premier jour	Suspension après 3 jours consécutifs
HCR	Jusqu'à 90 jours civils par an, continus ou cumulés	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Suspension dès le premier jour	Suspension dès le premier jour
	Exceptionnellement, entre 3 mois et 1 an, avec un minimum de 3 mois continus	Ajustement à compter du premier jour en fonction de la comparaison des salaires	Ajustement à compter du premier jour en fonction de la comparaison des salaires	Suspension dès le premier jour	Suspension dès le premier jour	Suspension dès le premier jour
ITC	Jusqu'à 6 mois, avec possibilité d'obtention d'une prolongation exceptionnelle de 3 mois		Suspension après 30 jours	Suspension après 30 jours	Suspension dès le premier jour	Suspension dès le premier jour

<i>Organisation^{a, b}</i>	<i>Politique encadrant le télétravail en dehors du lieu d'affectation</i>	<i>Élément incitation à la mobilité</i>	<i>Prime de sujétion</i>	<i>Élément famille non autorisée</i>	<i>Prime de danger</i>	<i>Congé de détente</i>
OIT	Jusqu'à 10 jours ouvrables consécutifs par mois, dans la limite de 30 jours ouvrables par année civile		Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Suspension dès le premier jour	Suspension dès le premier jour
	Dans des circonstances exceptionnelles, jusqu'à 63 jours ouvrables sur une période de 12 mois, avec possibilité d'extension pour une nouvelle période de 63 jours ouvrables		Suspension après 30 jours	Suspension après 30 jours	Suspension dès le premier jour	Suspension dès le premier jour
OMS	Jusqu'à 5 jours civils par mois				Ajustement conformément aux règles relatives à l'élément considéré	Ajustement conformément aux règles relatives à l'élément considéré
	Jusqu'à 90 jours civils par an				Ajustement conformément aux règles relatives à l'élément considéré	Ajustement conformément aux règles relatives à l'élément considéré
ONU	Jusqu'à 6 mois, avec possibilité d'obtention d'une prolongation exceptionnelle de 3 mois		Suspension après 30 jours	Suspension après 30 jours	Suspension dès le premier jour	Suspension dès le premier jour
ONUDI	6 mois au maximum (pour des raisons personnelles impérieuses)		Suspension après 30 jours	Suspension après 30 jours	Suspension dès le premier jour	Suspension dès le premier jour
ONU-Femmes	Jusqu'à 60 jours ouvrables par an	Pas d'ajustement			Suspension dès le premier jour	Suspension après 3 jours consécutifs

<i>Organisation^{a, b}</i>	<i>Politique encadrant le télétravail en dehors du lieu d'affectation</i>	<i>Élément incitation à la mobilité</i>	<i>Prime de sujétion</i>	<i>Élément famille non autorisée</i>	<i>Prime de danger</i>	<i>Congé de détente</i>
	Plus de 60 jours ouvrables par an (sous réserve de l'obtention d'une autorisation exceptionnelle)	Pas d'ajustement			Suspension dès le premier jour	Suspension après 3 jours consécutifs
ONUSIDA	Jusqu'à 30 jours consécutifs, pour un maximum de 90 jours par an		Pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation classés B, C, D ou E, non payable après 90 jours	Pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation classés B, C, D ou E, non payable après 90 jours	Ajustement conformément aux règles relatives à l'élément considéré	Ajustement conformément aux règles relatives à l'élément considéré
OPS	Jusqu'à 30 jours ouvrables par an	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement
PAM	Plus de 90 jours civils continus		Suspension après 90 jours	Suspension après 90 jours	Suppression après 90 jours conformément aux règles relatives à l'élément considéré	Suppression après 90 jours conformément aux règles relatives à l'élément considéré
UNICEF	Jusqu'à 90 jours ouvrables par an	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Suspension	Suspension
	Entre 91 jours ouvrables continus et 1 an	Prestation non versée	Prestation non versée	Prestation non versée	Suspension	Suspension
UNOPS	Entre 15 et 70 jours ouvrables par an					
	Plus de 70 jours ouvrables par an, dans le lieu de congé dans les foyers, le pays de la nationalité officielle ou le pays de résidence permanente		Suspension	Suspension	Suspension	Suspension

<i>Organisation^{a, b}</i>	<i>Politique encadrant le télétravail en dehors du lieu d'affectation</i>	<i>Élément incitation à la mobilité</i>	<i>Prime de sujétion</i>	<i>Élément famille non autorisée</i>	<i>Prime de danger</i>	<i>Congé de détente</i>
	Plus de 70 jours ouvrables par an, en dehors du lieu de congé dans les foyers, du pays de la nationalité officielle ou du pays de résidence permanente					
UNRWA	Jusqu'à 60 jours civils par an			Suspension	Suspension	Suspension
	Entre 61 et 180 jours civils par an			Suspension	Suspension	Suspension

^a Trois organisations, à savoir l'AIEA, le TIDM et l'UNESCO, ont indiqué en octobre 2024 qu'elles ne s'étaient pas dotées formellement de politiques concernant le télétravail en dehors du lieu d'affectation, mais qu'elles pouvaient l'autoriser pour raisons personnelles impérieuses.

^b L'UIT a indiqué que, dans l'attente de la promulgation d'un ordre de service, les superviseurs directs pouvaient autoriser les fonctionnaires à télétravailler en dehors de leur lieu d'affectation à concurrence de 10 jours ouvrables par année civile. Toute période de télétravail dépassant les 10 jours ouvrables qui serait autorisée à titre exceptionnel par la Secrétaire générale entraînerait une réduction de la rémunération et des prestations touchées par les fonctionnaires à l'issue d'une période continue de 60 jours ouvrables.

Annexe IV

Ajustements apportés aux éléments de la rémunération en cas de télétravail : indemnités et prestations liées au voyage et à la réinstallation

<i>Organisation^{a, b}</i>	<i>Politique encadrant le télétravail en dehors du lieu d'affectation</i>	<i>Voyages de congé dans les foyers/cumul des points de congé dans les foyers</i>	<i>Voyages de visite familiale</i>	<i>Voyages officiels</i>	<i>Indemnité d'installation</i>	<i>Prime de rapatriement</i>
FIDA	Jusqu'à 10 jours ouvrables consécutifs par mois civil, dans la limite de 35 jours par an 3 mois consécutifs, pour un cumul de 6 mois par an au maximum	Pas d'ajustement Suspension dès le premier jour			Pas d'ajustement Ajustement de l'indemnité d'installation en vigueur dans le lieu d'affectation ou de celle en vigueur dans le lieu de télétravail, le montant le moins élevé étant retenu	Pas d'ajustement Suspension dès le premier jour
FNUAP	Jusqu'à 60 jours ouvrables par an Plus de 60 jours, jusqu'à 6 mois et au maximum jusqu'à 1 an (dans des circonstances exceptionnelles)	Pas d'ajustement À partir du premier jour, suspension du décompte des jours ouvrant droit à la prestation	Pas d'ajustement À partir du premier jour, suspension du décompte des jours ouvrant droit à la prestation	Pas d'ajustement		Pas d'ajustement À partir du premier jour, suspension du décompte des jours ouvrant droit à la prestation

<i>Organisation^{a, b}</i>	<i>Politique encadrant le télétravail en dehors du lieu d'affectation</i>	<i>Voyages de congé dans les foyers/cumul des points de congé dans les foyers</i>	<i>Voyages de visite familiale</i>	<i>Voyages officiels</i>	<i>Indemnité d'installation</i>	<i>Prime de rapatriement</i>
HCR	Jusqu'à 90 jours civils par an, continus ou cumulés	Pas d'ajustement en cas de télétravail en dehors du lieu d'affectation et du pays d'origine Suspension du cumul des points après 3 mois en cas de télétravail dans le pays d'origine		Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement
	Exceptionnellement, entre 3 mois et 1 an, avec un minimum de 3 mois continus	Pas d'ajustement en cas de télétravail en dehors du lieu d'affectation et du pays d'origine Suspension du cumul des points après 3 mois en cas de télétravail dans le pays d'origine		Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Continue de s'appliquer si le télétravail se déroule en dehors du lieu d'affectation ou du pays d'origine
ITC	Jusqu'à 6 mois, avec possibilité d'obtention d'une prolongation exceptionnelle de 3 mois	Après 30 jours, suspension en cas de télétravail dans le pays d'origine				
OIT	Jusqu'à 10 jours ouvrables consécutifs par mois, dans la limite de 30 jours ouvrables par année civile				Pas d'ajustement	

<i>Organisation^{a, b}</i>	<i>Politique encadrant le télétravail en dehors du lieu d'affectation</i>	<i>Voyages de congé dans les foyers/cumul des points de congé dans les foyers</i>	<i>Voyages de visite familiale</i>	<i>Voyages officiels</i>	<i>Indemnité d'installation</i>	<i>Prime de rapatriement</i>
	Dans des circonstances exceptionnelles, jusqu'à 63 jours ouvrables sur une période de 12 mois, avec possibilité d'extension pour une nouvelle période de 63 jours ouvrables				Pas d'ajustement	
ONU	Jusqu'à 6 mois, avec possibilité d'obtention d'une prolongation exceptionnelle de 3 mois	Après 30 jours, suspension en cas de télétravail dans le pays d'origine				
ONUDI	6 mois au maximum (pour des raisons personnelles impérieuses)	Après 30 jours, suspension en cas de télétravail dans le pays d'origine				
ONU-Femmes	Jusqu'à 60 jours ouvrables par an	Pas d'ajustement				Pas d'ajustement
	Plus de 60 jours ouvrables par an (sous réserve de l'obtention d'une autorisation exceptionnelle)	En cas de télétravail dans le pays d'origine, suspension pendant la période de télétravail				En cas de télétravail dans le pays d'origine, suspension
ONUSIDA	Jusqu'à 30 jours consécutifs, pour un maximum de 90 jours par an	Pas d'ajustement				

<i>Organisation^{a, b}</i>	<i>Politique encadrant le télétravail en dehors du lieu d'affectation</i>	<i>Voyages de congé dans les foyers/cumul des points de congé dans les foyers</i>	<i>Voyages de visite familiale</i>	<i>Voyages officiels</i>	<i>Indemnité d'installation</i>	<i>Prime de rapatriement</i>
OPS	Jusqu'à 30 jours ouvrables par an	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement
PAM	Plus de 90 jours civils continus			Limités aux frais qui sont engagés au départ du lieu d'affectation officiel		
UNICEF	Jusqu'à 90 jours ouvrables par an	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement			Sans objet
	Entre 91 jours ouvrables continus et 1 an	Suspension en cas de télétravail dans le pays du congé dans les foyers ou dans le pays de résidence permanente	Suspension			Ne s'applique pas si le télétravail se déroule dans le pays d'origine
UNOPS	Entre 15 et 70 jours ouvrables par an					
	Plus de 70 jours ouvrables par an dans le lieu de congé dans les foyers, le pays de la nationalité officielle ou le pays de résidence permanente	Suspension				
	Plus de 70 jours ouvrables par an en dehors du lieu de congé dans les foyers, du pays de la nationalité officielle ou du pays de résidence permanente					

<i>Organisation^{a, b}</i>	<i>Politique encadrant le télétravail en dehors du lieu d'affectation</i>	<i>Voyages de congé dans les foyers/cumul des points de congé dans les foyers</i>	<i>Voyages de visite familiale</i>	<i>Voyages officiels</i>	<i>Indemnité d'installation</i>	<i>Prime de rapatriement</i>
UNRWA	Jusqu'à 60 jours civils par an	Pas d'ajustement	Pas d'ajustement	Autorisés uniquement au départ du lieu d'affectation		Ne s'applique pas en cas de télétravail dans le pays d'origine
	Entre 61 et 180 jours civils par an	Suspension en cas de télétravail dans le pays d'origine	Suspension en cas de télétravail dans le pays d'origine	Autorisés uniquement au départ du lieu d'affectation		Ne s'applique pas en cas de télétravail dans le pays d'origine

^a Trois organisations, à savoir l'AIEA, le TIDM et l'UNESCO, ont indiqué en octobre 2024 qu'elles ne s'étaient pas dotées formellement de politiques concernant le télétravail en dehors du lieu d'affectation, mais qu'elles pouvaient l'autoriser pour raisons personnelles impérieuses.

^b L'UIT a indiqué que, dans l'attente de la promulgation d'un ordre de service, les superviseurs directs pouvaient autoriser les fonctionnaires à télétravailler en dehors de leur lieu d'affectation à concurrence de 10 jours ouvrables par année civile. Toute période de télétravail dépassant les 10 jours ouvrables qui serait autorisée à titre exceptionnel par la Secrétaire générale entraînerait une réduction de la rémunération et des prestations touchées par les fonctionnaires à l'issue d'une période continue de 60 jours ouvrables.

Annexe V

Conclusions issues de la deuxième réunion du groupe de travail 2

Indemnité pour enfant à charge

1. Se disant de nouveau préoccupé par le fait que l'indemnité pour enfant à charge n'avait pas été actualisée depuis 14 ans, le groupe de travail a estimé que toute nouvelle approche ne devrait pas entraîner une diminution du montant de la prestation.
2. Le groupe de travail a estimé qu'une indemnité par niveaux, dont le montant dépendrait de l'âge de l'enfant, avec des prestations plus élevées pour le groupe d'âge le plus jeune, présentait un certain intérêt et décidé de recommander à la Commission d'examiner les options suivantes :

	<i>Groupe d'âge</i>	<i>Montant proposé (dollars des États-Unis)</i>	<i>Pourcentage</i>
Option 1	0-4	3 322	100
	5-12	2 990	90
	13-21	2 658	80
Option 2	0-4	3 322	100
	5-21	2 824	85
Option 3	0-4	3 322	100
	5-21	2 990	90

3. Le groupe de travail a également convenu de recommander à la Commission de revoir le montant de l'indemnité pour enfant à charge tous les trois ans.

Indemnité pour personne indirectement à charge

4. Le Groupe de travail a recommandé :
 - a) qu'en ce qui concerne les bénéficiaires de l'indemnité, la Commission examine trois possibilités :
 - i) parents uniquement ;
 - ii) parents et frères et sœurs uniquement, sous certaines conditions strictes, dont le handicap ;
 - iii) parents et frères et sœurs (pas de changement par rapport au régime actuel) ;
 - b) que les conditions relatives à la définition des ressources financières totales provenant de sources autres que le (la) fonctionnaire (y compris les revenus d'investissements et de pension) aux fins de la détermination du droit à l'indemnité pour conjoint(e) à charge s'appliquent aux personnes indirectement à charge et fassent l'objet d'une application uniforme.

Indemnité pour conjoint(e) en situation de handicap

5. Le groupe de travail a recommandé que, dans le cas d'un(e) conjoint(e) en situation de handicap, l'indemnité ordinaire pour conjoint(e) à charge soit majorée de la moitié de l'indemnité pour enfant handicapé à charge.

Indemnité ordinaire pour frais d'études

6. Le groupe de travail a de nouveau estimé que l'actuel régime de l'indemnité pour frais d'études fonctionnait comme prévu et conclu que :

- a) la condition d'âge minimum à laquelle était actuellement subordonné l'octroi de l'indemnité pour frais d'études devrait être maintenue ;
- b) l'aide au titre des frais d'internat devrait continuer à être accordée aux fonctionnaires des lieux d'affectation de la catégorie H uniquement à titre exceptionnel, à la discrétion du (de la) chef de secrétariat ;
- c) les écarts liés aux fluctuations des taux de change constituaient un problème d'ordre opérationnel plus large, qui ne se limitait pas aux remboursements au titre de l'indemnité pour frais d'études, et devaient faire l'objet d'un examen plus approfondi dans ce contexte ; en ce qui concernait l'indemnité pour frais d'études, des mesures pourraient être envisagées pour aligner le taux de change opérationnel de l'ONU utilisé pour le calcul du remboursement sur celui en vigueur à la date du paiement à l'établissement.

Indemnité spéciale pour frais d'études

7. Le groupe de travail a convenu d'étudier la possibilité de déterminer le montant maximal pouvant être remboursé au titre de l'indemnité spéciale pour frais d'études en tenant compte de l'ensemble des coûts engagés pour l'éducation des enfants en situation de handicap. Il a donc demandé au secrétariat de la CFPI, en coordination avec le secrétariat du CCS, de recueillir des données supplémentaires afin de déterminer l'intégralité des coûts réels pour l'éducation des enfants en situation de handicap dans les cas où les fonctionnaires atteignaient le montant maximal pouvant être remboursé sur la base des frais de scolarité.

Aide au titre de la garde d'enfants

8. Le groupe de travail a examiné les informations sur les coûts de l'accueil et de l'éducation des jeunes enfants dans différents lieux d'affectation et considéré que des données supplémentaires, comme indiqué au paragraphe 10 b) ci-dessous, étaient nécessaires pour élaborer des options en ce qui concernait le traitement des coûts afférents à la garde des jeunes enfants et proposé que ces données soient communiquées pour sa réunion suivante.

Modalités de travail aménagées : incidences du travail à distance sur l'indemnité pour frais d'études

9. Tenant compte des conclusions du groupe de travail 1 et de l'avis de la Commission, le groupe de travail a recommandé que l'indemnité pour frais d'études soit calculée au prorata lorsque les fonctionnaires télétravaillaient depuis leur pays d'origine (ou leur pays de résidence permanente) pendant plus des deux tiers de l'année scolaire.

Données nécessaires aux fins d'un examen plus poussé

10. Le groupe de travail a estimé qu'il fallait réunir les données suivantes :

- a) des données supplémentaires qui permettraient de déterminer l'intégralité des coûts réels afférents à l'éducation des enfants en situation de handicap dans les cas où les fonctionnaires atteignaient le montant maximal de remboursement sur la base des frais de scolarité ;

b) des données sur les frais de garde d'enfants, ventilées par âge et par type de garde formelle, et sur l'incidence de ces coûts sur la rétention du personnel et, dans la mesure du possible, sur la décision d'accepter un emploi dans les organisations appliquant le régime commun.

Annexe VI

Conclusions issues de la deuxième réunion du groupe de travail 3

Recrutement et rétention du personnel

1. Le groupe de travail a examiné les questions relatives au recrutement et à la rétention du personnel, sur la base des informations fournies par le CCS, estimé que les conditions étaient généralement plus difficiles dans les lieux d'affectation hors siège, encore qu'il puisse y avoir de grandes différences entre eux, et jugé que cela posait des problèmes de recrutement et de rétention pour les organisations appliquant le régime commun.

Modèle 1 relatif aux pôles famille

2. L'option pôle famille proposée par les organisations semblait attrayante et pourrait apporter la souplesse, la simplification et le rapport coût-efficacité dont les organisations avaient besoin, tandis que les fonctionnaires pourraient planifier leur carrière de manière plus stratégique ; elle permettrait de mieux régler la question de la séparation des fonctionnaires d'avec leur famille dans les lieux d'affectation famille non autorisée et, éventuellement, dans les lieux d'affectation classés D ou E qui n'étaient pas considérés comme des lieux famille non autorisée.

3. Les organisations devraient présenter l'option pôle famille à la Commission à sa 100^e session, en ajoutant toute information qui pourrait être nécessaire.

4. Les organisations devaient encore traiter certains aspects de l'option pôle famille, notamment la question des accords à conclure avec les pays hôtes qui pourraient accueillir des pôles, mais il était souhaitable qu'un projet pilote soit mis en place dès que possible.

Païement fait à titre expérimental dans les lieux d'affectation D ou E qui n'étaient pas classés famille non autorisée

5. Il pourrait y avoir des recoupements entre la raison d'être du paiement fait à titre expérimental en lieu et place de l'installation de la famille dans les lieux d'affectation des catégories D ou E qui n'étaient pas classés famille non autorisée et des aspects de l'option pôle famille proposée par les organisations.

6. Il convenait d'examiner si la différence entre le montant pouvant être versé aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation D et celui auquel ils pouvaient prétendre dans les lieux classés E était justifiée, compte tenu de l'objectif recherché.

7. Toute recommandation finale sur la formalisation du paiement fait à titre expérimental en lieu et place de l'installation de la famille dans les lieux d'affectation classés D ou E qui n'étaient pas désignés famille non autorisée ferait partie des recommandations présentées par la Commission à l'Assemblée générale au titre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun.

8. Il serait utile de disposer de données sur le nombre de fonctionnaires (et de personnes à charge) qui étaient en poste dans des lieux d'affectation classés D ou E et qui avaient droit au versement fait à titre expérimental, ainsi que sur le nombre de fonctionnaires en poste dans des lieux classés C.

9. L'option consistant à élargir la définition appliquée aux lieux d'affectation famille non autorisée au-delà des considérations liées à la sécurité devrait être examinée plus avant, encore que cela puisse entraîner une augmentation des coûts.

Élément incitation à la mobilité

10. L'objectif de l'élément incitation à la mobilité a été noté.
11. Des montants différents devraient continuer d'être versés en fonction des groupes de classes.
12. L'ajustement du montant de l'élément incitation à la mobilité devrait être fondé sur l'évolution du barème des traitements de base minima.
13. Les montants de l'élément incitation à la mobilité devraient être revus tous les quatre ans.
14. Le fait de subordonner la progression de carrière à la mobilité géographique devait être mis en balance avec tout effet négatif sur d'autres priorités afférentes aux ressources humaines, notamment la parité femmes-hommes.
15. Les organisations mettaient en œuvre une série d'incitations non financières pour lever les obstacles à la mobilité, tels que ceux liés à l'emploi des conjoints, à la santé et au bien-être.

Annexe VII

Modèles afférents aux pôles famille présentés par le Réseau ressources humaines

Modèle 1 : installation des fonctionnaires et des membres de leur famille dans un pôle famille

1. Si les fonctionnaires choisissent ce modèle, ils s'installent en compagnie des membres de leur famille répondant aux conditions requises dans le pôle famille, celui-ci devenant le lieu d'affectation à des fins administratives et servant à la détermination du montant de l'indemnité de poste, de la prime de sujétion et de l'indemnité d'installation à verser, s'il y a lieu, aux fonctionnaires. En ce qui concerne l'élément incitation à la mobilité, c'est le lieu d'affectation où les fonctionnaires exercent leurs fonctions qui sert à la détermination du droit à prestation, et non le pôle famille. Étant donné que l'élément incitation à la mobilité prend en compte un ensemble de mutations entre des lieux d'affectation classés de A à E, et que potentiellement les pôles famille seront situés dans des lieux d'affectation classés H, si le versement de cet élément se fait par référence au pôle famille, cela toucherait de manière disproportionnée les fonctionnaires qui ont été en poste consécutivement dans différents lieux d'affectation difficiles, alors qu'ils sont censés être les principaux bénéficiaires de cette mesure.
2. En outre, pour tenir compte du fait que les fonctionnaires travailleront et passeront le plus clair de leur temps dans un lieu d'affectation famille non autorisée, il est proposé de verser un élément famille non autorisée repensé. La prime de sujétion supplémentaire/l'élément famille non autorisée a été ajouté(e) à l'ensemble des prestations pour tenir compte des difficultés financières et psychologiques accrues qu'entraîne la séparation involontaire des fonctionnaires d'avec leur famille et des coûts supplémentaires liés à l'affectation, y compris l'entretien d'un double domicile. Cela va donc dans le sens des principes encadrant la prestation, puisqu'elle est versée aux fonctionnaires qui sont officiellement rattachés à un pôle famille, mais qui exercent leurs fonctions et passent la plupart de leur temps dans un lieu d'affectation famille non autorisée, tout en subvenant aux besoins de leur famille restée dans un lieu certes bien desservi, mais différent de leur lieu de travail.
3. Des gains d'efficacité concernant les frais annexes pourraient également être obtenus grâce à une réduction des coûts liés aux évacuations pour raisons de sécurité, étant donné que si les fonctionnaires sont évacués du lieu où ils exercent leurs fonctions, le lieu d'évacuation serait le pôle famille, lieu dans lequel ils se sont installés avec leur famille, lequel n'ouvre pas droit au versement de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité.
4. Enfin, les fonctionnaires se rendant auprès de leur famille dans le pôle famille n'auraient pas droit à une prestation supplémentaire concernant les voyages. Ainsi, les frais de voyage entre le pôle famille et le lieu d'affectation famille non autorisée (ou, de manière générale, le lieu de travail principal des fonctionnaires) devraient être pris en charge par les fonctionnaires, qui recouraient soit aux prestations afférentes au congé de détente ou à une autre prestation concernant les voyages, soit paieraient le voyage eux-mêmes.
5. Les fonctionnaires auraient également la possibilité d'opter pour le système en vigueur, et pourraient donc bénéficier des prestations qui y sont prévues, au lieu de choisir de s'installer dans un pôle famille selon les modalités décrites dans le modèle 1.

Modèle 2 : installation des membres de la famille dans un pôle famille et des fonctionnaires dans un lieu d'affectation famille non autorisée

6. Dans le modèle 2, comme dans le système actuel, les fonctionnaires sont installés dans le lieu d'affectation famille non autorisée, qui constitue leur lieu d'affectation officiel et sert donc à la détermination du montant de l'indemnité de poste, de la prime de sujétion et de l'indemnité d'installation à leur verser, s'il y a lieu, tandis que les membres de leur famille s'installent dans le pôle famille.

7. Dans le modèle 2, les fonctionnaires ont la possibilité d'installer les membres de leur famille dans le pôle famille désigné. Dans la mesure du possible, les fonctionnaires faisant l'objet d'une réaffectation devraient également être autorisés à laisser leur famille dans le lieu d'affectation qui était le leur avant la réaffectation. Ces arrangements seront toujours fonction de la signature d'un accord avec les autorités du pays hôte autorisant les familles à s'installer ou à rester dans le lieu choisi. Par ailleurs, quelle que soit l'option choisie par les fonctionnaires, la responsabilité des organisations devrait être limitée aux frais d'installation qui auraient été engagés si la famille s'était installée dans le lieu d'affectation officiel ou, dans le cas des lieux d'affectation famille non autorisée, dans le pôle famille assigné.

Annexe VIII

Barème des traitements proposé et montants à retenir aux fins du maintien de la rémunération (avec effet au 1^{er} janvier 2026)

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

(En dollars des États-Unis)

Classe		Échelon												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SGA	Montant brut	239 200												
	Montant net	173 372												
SSG	Montant brut	217 448												
	Montant net	159 016												
D-2	Montant brut	174 208	178 139	182 071	186 008	189 945	193 879	197 811	201 748	205 680	209 614			
	Montant net	130 477	133 072	135 667	138 265	140 864	143 460	146 055	148 654	151 249	153 845			
D-1	Montant brut	155 232	158 685	162 145	165 603	169 047	172 506	175 961	179 411	182 870	186 321	189 776	193 224	196 682
	Montant net	117 953	120 232	122 516	124 798	127 071	129 354	131 634	133 911	136 194	138 472	140 752	143 028	145 310
P-5	Montant brut	133 807	136 579	139 353	142 119	144 893	147 659	150 461	153 397	156 338	159 274	162 215	165 148	168 092
	Montant net	103 165	105 105	107 047	108 983	110 925	112 861	114 804	116 742	118 683	120 621	122 562	124 498	126 441
P-4	Montant brut	109 324	111 997	114 673	117 344	120 019	122 691	125 370	128 043	130 717	133 386	136 066	138 733	141 407
	Montant net	86 027	87 898	89 771	91 641	93 513	95 384	97 259	99 130	101 002	102 870	104 746	106 613	108 485
P-3	Montant brut	89 257	91 537	93 817	96 093	98 376	100 710	103 184	105 661	108 136	110 609	113 089	115 563	118 039
	Montant net	71 335	73 068	74 801	76 531	78 266	79 997	81 729	83 463	85 195	86 926	88 662	90 394	92 127
P-2	Montant brut	69 139	71 176	73 213	75 253	77 293	79 334	81 376	83 408	85 449	87 487	89 526	91 570	93 605
	Montant net	56 046	57 594	59 142	60 692	62 243	63 794	65 346	66 890	68 441	69 990	71 540	73 093	74 640
P-1	Montant brut	53 071	54 803	56 533	58 263	59 992	61 726	63 454	65 186	66 916	68 649	70 376	72 105	73 838
	Montant net	43 834	45 150	46 465	47 780	49 094	50 412	51 725	53 041	54 356	55 673	56 986	58 300	59 617

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

Note : Les augmentations périodiques sans changement de classe sont annuelles. Toutefois, dans le cas des échelons marqués en grisé, elles interviennent après que les fonctionnaires ont passé deux ans à l'échelon précédent.

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

(En dollars des États-Unis)

<i>Classe</i>		<i>Montant 1</i> <i>(maintien de la rémunération)</i>	<i>Montant 2</i> <i>(maintien de la rémunération)</i>
P-4	Montant brut	144 086	146 760
	Montant net	110 360	112 232
P-3	Montant brut	120 511	122 983
	Montant net	93 858	95 588
P-2	Montant brut	95 643	
	Montant net	76 189	
P-1	Montant brut	75 567	
	Montant net	60 931	

Annexe IX

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 2025)

Classe	Rémunération nette (dollars des États-Unis)		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	83 984	67 771	123,9	112,4	0,6
P-2	108 546	86 516	125,5	113,8	12,1
P-3	139 644	110 238	126,7	114,9	31,6
P-4	167 808	129 721	129,4	117,4	33,0
P-5	198 442	148 985	133,2	120,8	16,5
D-1	225 028	169 190	133,0	120,6	4,8
D-2	245 741	176 673	139,1	126,2	1,5
Rapport moyen pondéré avant prise en compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington					129,0
Rapport New York/Washington (coût de la vie)					110,3
Rapport moyen pondéré corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie					117,0

^a Pour calculer les traitements moyens des fonctionnaires des Nations Unies, on s'est servi des statistiques du personnel établies par le CCS arrêtées au 31 décembre 2023.

^b Traitements moyens nets des fonctionnaires des Nations Unies, calculés pour chaque classe sur la base d'un coefficient d'ajustement de 72,1 pendant 1 mois et d'un coefficient d'ajustement de 75,5 pendant 11 mois, compte tenu du barème des traitements unifié entré en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

^c Pour calculer la rémunération moyenne des fonctionnaires de l'Administration fédérale, on s'est fondé sur les statistiques reçues du Bureau de la gestion du personnel au 31 décembre 2023.

^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 2023.

B. Marge entre les rémunérations nettes, par année civile (2016-2025)

Année	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Marge	114,5	113,0	114,4	113,4	113,0	113,4	113,9	113,9	116,9	117,0

Annexe X

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

1. Questions méthodologiques découlant des enquêtes initiales de 2021 dans les villes sièges :

Modifications et analyse d'impact des propositions relatives au traitement des dépenses de logement par les locataires et les propriétaires occupants.
2. Questions méthodologiques relatives à la prochaine série d'enquêtes :
 - a) Procédures et directives relatives à la collecte et au traitement des données des enquêtes initiales de 2026 sur le coût de la vie ;
 - b) Procédures d'établissement des nouvelles pondérations des dépenses pour l'agrégation de l'élément dépenses locales (hors logement) de l'indice d'ajustement ;
 - c) Communications sur les modifications du panier de biens et de services approuvé sur la base des essais sur le terrain et du retour d'information donné par les parties prenantes ;
 - d) Démonstration des instruments d'enquête finalisés à utiliser pour la prochaine série d'enquêtes ;
 - e) Mise à l'essai des options de simplification de la compilation de l'indice d'ajustement ;
 - f) Retraitement des résultats de l'enquête mondiale sur les dépenses non locales après repondération et traitement des cas exclus ;
 - g) Calendrier des activités relatives à la collecte et au traitement des données des enquêtes initiales de 2026 sur le coût de la vie.
3. Questions diverses.

Annexe XI

Traitements nets et indemnités pour charges de famille recommandés pour le personnel des catégories soumises à recrutement local à Montréal

A. Catégorie des services généraux : traitements nets annuels

(En dollars canadiens)

Mois de référence de l'enquête : avril 2024

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI^a</i>
G-1	33 753	35 320	36 887	38 454	40 021	41 588	43 155	44 722	46 289	47 856	49 423
G-2	36 864	38 576	40 288	42 000	43 712	45 424	47 136	48 848	50 560	52 272	53 984
G-3	40 279	42 148	44 017	45 886	47 755	49 624	51 493	53 362	55 231	57 100	58 969
G-4	43 976	46 019	48 062	50 105	52 148	54 191	56 234	58 277	60 320	62 363	64 406
G-5	48 033	50 267	52 501	54 735	56 969	59 203	61 437	63 671	65 905	68 139	70 373
G-6	52 452	54 893	57 334	59 775	62 216	64 657	67 098	69 539	71 980	74 421	76 862
G-7	57 313	59 976	62 639	65 302	67 965	70 628	73 291	75 954	78 617	81 280	83 943

^a Échelon d'ancienneté.

B. Indemnités pour charges de famille payables au personnel des catégories soumises à recrutement local

(En dollars canadiens, par an)

<i>Indemnité</i>	<i>Montant</i>
Enfant à charge	7 602
Indemnité pour enfant à charge pour un parent célibataire, veuf, divorcé ou séparé légalement, pour un enfant	8 628
Conjoint(e) à charge	4 495
Personne indirectement à charge	2 998

Annexe XII**Indemnités pour charges de famille recommandées
pour le personnel des catégories soumises à recrutement
local à Paris**

(En euros, par an)

Mois de référence de l'enquête : octobre 2024

<i>Indemnité</i>	<i>Montant</i>
Enfant à charge	4 518
Premier enfant à charge d'un(e) fonctionnaire sans conjoint(e)	9 012
Élément supplémentaire pour un enfant handicapé à charge	4 518
Conjoint(e) à charge	6 198
Personne indirectement à charge	390

Annexe XIII

Normes de conduite de la fonction publique internationale

Introduction

1. L'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées incarnent les plus hautes aspirations des peuples du monde entier. Elles ont pour but de préserver les générations futures du fléau de la guerre et de permettre à chaque homme, à chaque femme et à chaque enfant de vivre dans la dignité et la liberté.

2. C'est à la fonction publique internationale qu'il incombe de traduire ces idéaux dans la réalité. Elle s'appuie sur les grandes traditions de l'administration publique qui se sont développées dans les États Membres et qui valorisent la compétence, l'intégrité, l'impartialité, l'indépendance et la discrétion. Mais surtout, les fonctionnaires internationaux ont une vocation particulière : servir les idéaux de paix, de respect des droits fondamentaux, de progrès économique et social et de coopération internationale. Il incombe donc aux fonctionnaires internationaux de respecter les normes de conduite les plus élevées, car c'est en fin de compte la fonction publique internationale qui permettra aux organismes des Nations Unies d'édifier un monde juste et pacifique.

Principes directeurs

3. Les valeurs consacrées par les organismes des Nations Unies sont également celles qui doivent guider les fonctionnaires internationaux dans toutes leurs actions : droits fondamentaux de la personne humaine, justice sociale, dignité et valeur de la personne humaine, respect de l'égalité des droits des hommes et des femmes et de celle des droits des nations, grandes et petites.

4. Les fonctionnaires internationaux doivent partager la vision que leur organisation a de son rôle. C'est l'adhésion à cette vision qui assure l'intégrité et l'esprit international des fonctionnaires internationaux ; elle garantit qu'ils placeront les intérêts de leur organisation au-dessus des leurs et utiliseront ses ressources de manière responsable.

5. L'impératif d'intégrité consacré dans la Charte des Nations Unies vaut pour tous les aspects de la conduite des fonctionnaires internationaux et implique des qualités telles que l'honnêteté, la bonne foi, l'impartialité et l'incorruptibilité. Ces qualités sont aussi fondamentales que celles de compétence et d'efficacité, également inscrites dans la Charte.

6. La tolérance et la compréhension sont des valeurs humaines fondamentales. Elles sont essentielles pour les fonctionnaires internationaux qui doivent respecter toutes les personnes de la même manière, sans distinction d'aucune sorte. Ce respect favorise la création d'un climat et d'un environnement de travail propices à la prise en compte des besoins de toutes les personnes. Dans un contexte pluriculturel, il exige une attitude dynamique et positive qui va bien au-delà de l'acceptation passive.

7. Par loyalisme international, il faut entendre non seulement le loyalisme à l'égard de l'organisation que l'on sert, mais aussi le loyalisme à l'égard de l'ensemble des organismes des Nations Unies ; les fonctionnaires internationaux ont le devoir de comprendre ce loyalisme au sens large et de le manifester. Ils doivent faire preuve d'un esprit de coopération et de compréhension à l'égard des fonctionnaires d'autres organismes des Nations Unies et cette exigence est particulièrement importante lorsque des agents de plusieurs organisations sont affectés dans le même pays ou la même région.

8. Il est indispensable que les fonctionnaires internationaux restent indépendants de toute autorité extérieure à l'organisation qu'ils servent et manifestent cette indépendance dans leur conduite. Ils doivent notamment réfléchir à la manière dont leur comportement peut être compris. Compte tenu de la Charte et de tout instrument constitutif correspondant et conformément au serment prêté ou à la déclaration signée lors de leur entrée en fonctions, les fonctionnaires internationaux, eu égard à leur capacité strictement internationale, ne doivent ni solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement ou personne ou autre autorité extérieure à l'Organisation. Ils s'abstiendront de tout acte incompatible avec leur situation de fonctionnaires internationaux et ne sont responsables qu'envers l'Organisation. On ne saurait trop insister sur le fait que les fonctionnaires internationaux ne sont en aucune façon les représentants d'un gouvernement ou d'une autre entité ou les défenseurs de sa politique. Ce principe s'applique également aux fonctionnaires internationaux détachés par leur gouvernement et à ceux dont les services sont mis à la disposition de l'Organisation par une autre entité. Les fonctionnaires internationaux ne doivent jamais oublier qu'en adhérant à la Charte et aux instruments correspondants de chaque organisation, les États Membres et leurs représentants se sont engagés à respecter cette indépendance.

9. L'impartialité implique la tolérance et la réserve, en particulier à l'égard des convictions politiques ou religieuses d'autrui. Le droit des fonctionnaires internationaux d'avoir des opinions personnelles demeure intact, mais il ne leur est pas permis, comme à des particuliers, de « prendre parti » ou d'exprimer publiquement leurs opinions sur des questions controversées, que ce soit à titre individuel ou en tant que membres d'un groupe, et ce, quel que soit le moyen de communication utilisé. Cela vaut notamment pour l'utilisation des médias sociaux et la participation à des manifestations publiques. Il s'ensuit que, dans certains cas, ils doivent faire preuve de tact et de discrétion lorsqu'ils expriment des opinions personnelles.

10. Les fonctionnaires internationaux ne doivent pas pour autant renoncer à leurs opinions politiques ou abandonner leur sentiment d'appartenance à leur pays. En revanche, ils doivent en toutes circonstances adopter une large perspective internationale et s'attacher à comprendre comment fonctionne la communauté internationale tout entière.

11. Les fonctionnaires internationaux peuvent soutenir publiquement des positions prises par le Secrétaire général ou par le chef de secrétariat de leur organisation, notamment sur des questions relatives aux droits humains et d'autres questions sociales. Ce faisant, ils ne doivent pas oublier qu'il leur incombe à titre individuel de préserver la confiance dans l'indépendance et l'impartialité de la fonction publique internationale. Ils doivent donc veiller à ce que leurs communications publiques soient compatibles avec celles du Secrétaire général ou du chef de secrétariat de leur organisation et avec l'esprit international propre à leur statut. Lorsque le Secrétaire général ou le chef de secrétariat de leur organisation n'a pas pris position sur une question controversée particulière, afin de maintenir intacte la capacité de l'organisation d'intervenir sur de tels sujets aux fins de l'accomplissement de sa mission, les fonctionnaires internationaux doivent faire preuve de circonspection lorsqu'ils s'expriment de manière publique.

12. Il se peut que dans certaines situations, des fonctionnaires internationaux ne souscrivent pas aux positions prises par le Secrétaire général ou par le chef de secrétariat de leur organisation au sujet de questions controversées. Il se peut également que dans certaines situations où leur organisation n'a pas pris parti au sujet de certaines questions controversées, des fonctionnaires internationaux estiment qu'elle devrait le faire. Les fonctionnaires internationaux doivent avoir la possibilité

d'exprimer leurs vues à cet égard à l'intérieur de leur organisation. Si nécessaire, les organisations devraient établir des mécanismes appropriés dans le cadre desquels les fonctionnaires internationaux peuvent exprimer leur désaccord ou leur demander d'adopter une position officielle sur des questions controversées. Dès lors qu'elles seront présentées de manière respectueuse et exprimées exclusivement par l'intermédiaire de canaux internes prévus à cet effet, ces vues seront considérées comme compatibles avec les normes.

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

14. Les fonctionnaires internationaux qui ont la charge d'un projet dans un pays ou dans une région peuvent avoir à se montrer particulièrement vigilants pour préserver leur indépendance. Ils peuvent parfois recevoir du pays hôte des instructions, mais celles-ci ne doivent pas compromettre leur indépendance. Dès lors qu'ils estiment que de telles instructions risquent de compromettre leur indépendance, ils doivent en référer à leur supérieur hiérarchique.

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

16. L'esprit international procède de la compréhension des buts et objectifs des organismes des Nations Unies, tels qu'ils sont énoncés dans leurs instruments juridiques, et de l'adhésion à ces buts et objectifs. Il implique le respect du droit d'autrui d'avoir des opinions et des pratiques culturelles différentes. Pour manifester cet esprit, les fonctionnaires internationaux doivent être prêts et résolus à collaborer sans préjugé avec des personnes de toutes ethnies, nationalités, identités, religions et cultures, s'astreindre constamment à considérer comment des paroles ou des actes peuvent être perçus par d'autres et s'abstenir scrupuleusement de tout propos ou comportement susceptible d'être interprété comme dénotant préjugés ou intolérance. Les fonctionnaires internationaux ne doivent pas être excessivement attachés aux attitudes et aux méthodes ou habitudes de travail en honneur dans leur pays ou leur région d'origine.

17. Le droit de ne pas subir de discrimination est un droit fondamental de la personne humaine. Les fonctionnaires internationaux sont tenus de respecter les droits fondamentaux, notamment la dignité et la valeur de toutes les personnes, sans distinction d'aucune sorte, et de les traiter en égales. Ils doivent s'abstenir rigoureusement de toute attitude fondée sur des stéréotypes. L'égalité des hommes et des femmes est un principe inscrit dans la Charte et les organisations doivent donc tout mettre en œuvre pour promouvoir la parité.

18. Le racisme et la discrimination raciale sont contraires aux principes fondamentaux de la Charte et par nature incompatibles avec les normes de conduite de la fonction publique internationale.

Relations de travail

19. Les cadres et supérieurs hiérarchiques exercent des fonctions de direction, et il leur incombe de gérer la performance et de faire en sorte que les relations de travail soient harmonieuses, fondées sur le respect mutuel et exemptes de toute forme de discrimination, de violence et de harcèlement ainsi que de tout mauvais traitement. Ils doivent faire en sorte que les membres de leur équipe puissent s'exprimer, être

attentifs aux idées et opinions qui sont exposées et veiller à ce que le mérite soit dûment apprécié. Ils doivent constituer des équipes inclusives et solidaires et sont tenus de soutenir les personnes qu'ils supervisent, en particulier lorsqu'elles sont critiquées dans l'exercice de leurs fonctions. En outre, ils doivent également les guider et les motiver et favoriser leur développement professionnel.

20. Les cadres et supérieurs hiérarchiques étant censés donner l'exemple, ils ont l'obligation particulière d'observer eux-mêmes les normes de conduite les plus élevées, et notamment d'agir lorsque des comportements sont incompatibles avec ces normes. Il est inadmissible qu'ils sollicitent des faveurs, des cadeaux ou des prêts de leurs subordonnés ; ils doivent agir impartialement, en se gardant du favoritisme ou de l'intimidation. En matière de recrutement ou de carrières, les fonctionnaires internationaux ne doivent pas chercher à influencer leurs collègues pour des motifs personnels.

21. Les cadres et supérieurs hiérarchiques doivent communiquer efficacement et faire part à leurs subordonnés des informations les intéressant. Ceux-ci ont quant à eux l'obligation de porter à la connaissance de leurs supérieurs tous les faits et informations utiles et de respecter et de défendre les décisions qui sont prises, quelque opinion qu'ils puissent en avoir.

22. Les fonctionnaires internationaux doivent suivre les instructions qui leur sont données quant à l'exercice de leurs fonctions : s'ils ont lieu de penser qu'une instruction est incompatible avec les dispositions de la Charte ou de l'instrument constitutif de leur organisation, avec des décisions d'organes directeurs ou avec des règles administratives, ils doivent d'abord en référer à leur supérieur hiérarchique. S'ils restent en désaccord avec celui-ci, les fonctionnaires peuvent demander des instructions écrites, qu'ils peuvent contester par les voies officielles, à condition qu'il n'en résulte aucun retard d'exécution. Les fonctionnaires internationaux ne doivent pas suivre des instructions verbales ou écrites qui sont manifestement incompatibles avec leurs fonctions officielles ou dont l'exécution compromettrait leur sécurité ou celle d'autres fonctionnaires. Ils peuvent aussi consigner leur point de vue dans un dossier officiel.

23. Les fonctionnaires internationaux ont le devoir de signaler toute violation des règles et règlements de l'organisation à l'autorité compétente de leur organisation, qui est elle-même tenue de prendre les mesures voulues, et de coopérer aux contrôles et enquêtes dûment autorisés, contribuant ainsi à l'instauration d'une culture d'intégrité, de responsabilité et de transparence dans les organismes des Nations Unies. Les fonctionnaires internationaux qui signalent de bonne foi une telle violation, ou qui coopèrent à un contrôle ou une enquête, ont le droit d'être protégés d'éventuelles représailles.

24. Les formes de rétorsion qui ne constituent pas des représailles au sens du cadre réglementaire de l'organisation doivent faire l'objet d'une interdiction et d'un traitement distincts dans les politiques applicables. Les fonctionnaires internationaux, qui sont tenus de respecter les garanties de procédure, ont eux-mêmes le droit à une procédure régulière.

Discrimination, harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et abus d'autorité

25. La discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité sous toutes leurs formes constituent une atteinte à la dignité de la personne humaine et les fonctionnaires internationaux sont tenus de s'en abstenir, quels que soient la forme et le moyen d'expression employés, notamment en ligne. Les fonctionnaires internationaux ont le droit de travailler à l'abri de la discrimination, des harcèlements et des abus d'autorité. Toutes les organisations doivent interdire ces

comportements. Il leur appartient d'établir des règles et des directives qui définissent les notions de discrimination, de harcèlement et d'abus d'autorité et indiquent comment prévenir les comportements inacceptables et comment ceux-ci seront traités.

26. Le harcèlement sexuel sous toutes ses formes, quel que soit le moyen d'expression employé, notamment en ligne, n'a aucune place dans les organismes des Nations Unies. Les fonctionnaires internationaux qui signalent des cas de harcèlement sexuel ou qui subissent ou sont témoins d'un tel harcèlement doivent avoir le soutien de leur organisation, qui doit notamment adopter une approche axée sur les victimes et mettre en place des mesures de protection contre les représailles. Les fonctionnaires internationaux qui se livrent à du harcèlement sexuel doivent être amenés à rendre compte de leurs actes, quels que soient la position qu'ils occupent ou leur niveau de responsabilité.

27. Les fonctionnaires internationaux ne doivent pas pratiquer la discrimination, abuser de leur autorité, ni user de leur pouvoir ou de leur position de façon insultante, humiliante, embarrassante ou intimidante.

Exploitation et atteintes sexuelles

28. Lors de leurs interactions avec des parties extérieures, notamment celles pour qui œuvre leur organisation, les fonctionnaires internationaux doivent toujours être guidés par les principes humanitaires et être conscients des éventuels déséquilibres de pouvoir et vulnérabilités. L'exploitation et les atteintes sexuelles constituent une violation fondamentale de la confiance placée dans la fonction publique internationale et ne sauraient en aucun cas être tolérées. Il est nécessaire d'adopter une approche axée sur les victimes dans la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

Conflit d'intérêts

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

30. La détection précoce et la gestion rapide des conflits d'intérêts possibles, associées à la mise en place du dispositif interne d'application du principe de responsabilité nécessaire, sont importantes pour maintenir l'indépendance et l'impartialité de tous les membres du personnel en tant que fonctionnaires internationaux et garantir que leurs intérêts personnels ou leur position ne nuisent pas à l'exercice de leurs fonctions.

Divulgaration d'informations et relations avec des tiers

31. Les fonctionnaires internationaux doivent éviter d'aider des tiers dans leurs relations avec leur organisation lorsque le faire pourrait constituer ou être perçu comme constituant un traitement préférentiel. Cela vaut notamment pour les

représentants d'États Membres ainsi que pour les donateurs non étatiques, le secteur privé et les partenaires de réalisation, de même que toute autre tierce partie. Cette règle est particulièrement importante pour des fonctionnaires qui s'occupent de la passation de marchés ou de la conclusion d'accords de partenariat, ou qui négocient des recrutements. Dans le but de prévenir les conflits d'intérêts, une organisation peut édicter des règles, en conformité avec sa politique, imposant aux fonctionnaires, selon leur niveau hiérarchique ou les fonctions qu'ils exercent, de déclarer certains éléments de leur situation financière ou certaines de leurs relations. Les organisations doivent veiller à ce que les informations figurant dans ces déclarations restent confidentielles et ne les utiliser qu'aux fins préalablement définies ou à des fins convenues avec les fonctionnaires concernés. Les fonctionnaires internationaux doivent également signaler tout conflit d'intérêts susceptible de surgir dans l'exercice de leurs fonctions et solliciter des conseils quant à la marche à suivre pour atténuer ce risque ou y parer. Ils doivent s'acquitter de leurs fonctions et gérer leurs affaires personnelles de façon que la confiance du public dans leur intégrité et dans celle de l'organisation qu'ils servent soit préservée et renforcée.

Utilisation des ressources des organisations du système des Nations Unies

32. Les fonctionnaires internationaux doivent veiller à la bonne utilisation des ressources des organismes des Nations Unies, celles-ci devant être utilisées aux fins de l'exécution du mandat et au mieux des intérêts des organismes. L'utilisation abusive des ressources de l'organisation, notamment du fait d'actes frauduleux, sape la confiance dans le système des Nations Unies et nuit aux intérêts des organisations. Les fonctionnaires internationaux doivent utiliser les biens, le matériel, les autres ressources de leur organisation et les informations dont elle dispose à des fins autorisées, et en exerçant un degré de prudence raisonnable. Ils doivent se soucier des questions de durabilité et notamment tenir compte de l'impact social et environnemental de l'utilisation qu'ils font des ressources de leur organisation. Selon sa politique en la matière, une organisation peut autoriser ses fonctionnaires à faire usage à titre personnel, dans certaines limites, de ressources telles que les équipements électroniques ou de communications.

33. Les fonctionnaires internationaux sont tenus de suivre les directives publiées par leur organisation concernant l'utilisation éthique des nouvelles technologies, notamment l'utilisation de l'intelligence artificielle.

Restrictions applicables aux activités exercées après la cessation de service

34. Lorsqu'ils cessent d'être au service du système des Nations Unies, les fonctionnaires internationaux doivent se garder de tirer indûment parti des fonctions ou de la position qui étaient auparavant les leurs, notamment en utilisant ou en divulguant sans autorisation des informations exclusives ou confidentielles. Les fonctionnaires internationaux, en particulier les agents des services d'achats et les fonctionnaires chargés des demandes de biens et services, ne doivent pas tenter d'influencer indûment les organisations dans leur prise de décisions, pour les besoins ou sur les instances d'un tiers et afin de se procurer un emploi auprès de celui-ci. Cela vaut notamment pour les fonctionnaires qui sont appelés à collaborer avec des représentants d'États Membres et des parties extérieures à leur organisation dans l'exercice de leurs fonctions officielles. De même, conformément à l'engagement qu'ils ont pris en ce sens à l'Article 100 de la Charte, les gouvernements ne doivent pas chercher à influencer de manière indue les décisions des fonctionnaires internationaux, y compris lorsque ceux-ci cherchent à se procurer un emploi auprès d'eux.

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

35. La principale fonction de tous les secrétariats est de faciliter les travaux des organes délibérants et d'exécuter leurs décisions. Les chefs de secrétariat dirigent et surveillent les travaux des secrétariats. En conséquence, lorsqu'ils soumettent des propositions ou défendent des positions devant un organe délibérant, les fonctionnaires agissent en tant que représentants de leur chef de secrétariat, et non en leur nom propre ou au nom d'une unité administrative.

36. Lorsqu'ils fournissent des services à un organe délibérant ou représentatif, les fonctionnaires internationaux ne doivent servir que les intérêts de l'organisation, et non pas ceux d'un individu ou d'une unité administrative. Il serait inacceptable que des fonctionnaires internationaux, sans l'autorisation du chef de secrétariat, préparent à l'intention de représentants d'un gouvernement ou d'autres représentants officiels des discours, des arguments ou des propositions au sujet de questions à l'examen. En revanche, ils peuvent légitimement fournir des informations factuelles, des avis techniques ou une assistance aux fins de tâches telles que l'élaboration de projets de résolution.

37. Il est inadmissible que des fonctionnaires internationaux exercent des pressions sur des représentants d'un gouvernement ou des membres d'un organe délibérant ou sollicitent leur concours en vue d'obtenir de l'avancement pour eux-mêmes ou des collègues ou pour empêcher ou faire rapporter une décision défavorable les concernant. En adhérant à la Charte et aux instruments constitutifs des organisations du système des Nations Unies, les gouvernements se sont engagés à préserver l'indépendance de la fonction publique internationale ; il est donc entendu que les représentants des gouvernements et les membres des organes délibérants n'accéderont pas à de telles demandes et s'abstiendront d'intervenir dans des questions de ce genre, même s'ils en ont reçu la demande. Ainsi, ils ne chercheront pas à influencer les procédures ayant trait aux carrières, recrutements compris, de façon à favoriser certains candidats ou certains fonctionnaires internationaux en poste. Toute demande formulée en ce sens, de même que toute réponse favorable qui y serait apportée, compromet l'indépendance des fonctionnaires internationaux. C'est par les voies administratives que les fonctionnaires internationaux doivent régler leurs griefs et leurs différends ; il incombe à chaque organisation de mettre en place le dispositif nécessaire.

Relations entre le personnel et l'administration

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

39. Les représentants élus du personnel jouissent de droits qui découlent de cette qualité, y compris la possibilité de prendre la parole devant les organes délibérants de l'organisation. Ils doivent exercer ces droits d'une manière qui soit compatible avec la Charte des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme et les pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme et qui ne compromette pas l'indépendance et l'intégrité de la fonction publique internationale. Lorsqu'ils se

prévalent de la large liberté d'expression dont ils bénéficient, les représentants du personnel doivent avoir le sens de leurs responsabilités et s'abstenir de toute critique induite de l'organisation.

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

Relations avec les États Membres et avec les organes délibérants

41. Il va de soi que les fonctionnaires internationaux ont le devoir d'entretenir les meilleures relations possibles avec les gouvernements et de se garder de tout acte qui nuirait à ces relations ; ils doivent toutefois impérativement s'abstenir de toute ingérence dans la politique ou les affaires des gouvernements. Il est inadmissible que des fonctionnaires internationaux, individuellement ou collectivement, critiquent ou tentent de discréditer un gouvernement. Il est entendu cependant que des fonctionnaires internationaux peuvent s'exprimer librement pour défendre la politique de l'organisation qu'ils servent. Toute activité tendant, directement ou indirectement, à affaiblir ou à renverser un gouvernement constitue une faute grave. Ces dispositions s'appliquent également dans le contexte des médias sociaux, de manifestations publiques ou autres forums publics.

42. Les fonctionnaires internationaux ne sont pas les représentants de leur pays et ils ne sont pas autorisés à agir en qualité d'agent de liaison entre les organisations du système des Nations Unies et le gouvernement de leur pays. Les chefs de secrétariat peuvent, toutefois, demander à des fonctionnaires d'assumer cette fonction, rôle exceptionnel pour lequel loyalisme international et intégrité sont essentiels. Quant aux gouvernements et aux organisations, ils ne doivent pas placer des fonctionnaires dans une situation telle que leur loyalisme international puisse entrer en conflit avec leur loyalisme à l'égard de leur pays.

Relations avec le public

43. Pour pouvoir fonctionner de manière efficace, une organisation du système des Nations Unies doit avoir le soutien de l'opinion publique. Aussi les fonctionnaires internationaux ont-ils en permanence la responsabilité de faire mieux comprendre les objectifs et les activités de l'organisation qui les emploie. Cela suppose de leur part qu'ils soient bien informés des réalisations de l'organisation qu'ils servent et de se familiariser avec les activités de l'ensemble du système des Nations Unies.

44. Les fonctionnaires risquent de temps à autre de faire l'objet de critiques émanant de sources extérieures à l'organisation qu'ils servent ; assumant les responsabilités qui leur incombent en leur qualité de fonctionnaires internationaux, ils doivent répondre avec tact et modération. L'organisation qui les emploie est tenue de les défendre contre toute critique visant les actes qu'ils accomplissent dans l'exercice de leurs fonctions.

45. Les fonctionnaires internationaux s'abstiennent d'émettre en public des griefs personnels ou de critiquer publiquement l'organisation qui les emploie ; ils doivent en toutes circonstances s'attacher à donner une image positive de la fonction publique internationale, conformément à leur serment de loyauté.

Relations avec les médias

46. L'ouverture et la transparence dans les relations avec les médias sont des moyens efficaces de communiquer le message des organisations. Celles-ci devraient

élaborer des directives et des procédures en ce sens fondées sur les principes généraux ci-après : les fonctionnaires internationaux doivent se considérer comme les porte-parole de leur organisation et s'abstenir de formuler des remarques ou des opinions d'ordre personnel ; ils ne doivent en aucun cas utiliser les médias pour servir leurs propres intérêts, émettre des griefs personnels, divulguer des informations confidentielles ou essayer d'influencer des décisions de principe que l'organisation doit prendre.

Utilisation et protection de l'information

47. La divulgation d'informations confidentielles pouvant gravement compromettre l'efficacité et la crédibilité d'une organisation, les fonctionnaires internationaux doivent faire preuve de discrétion au sujet de toutes les questions officielles. Ils doivent s'abstenir de divulguer des informations confidentielles sans autorisation. Ils ne doivent pas non plus utiliser à leurs propres fins des renseignements qui n'ont pas été rendus publics et dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. La cessation de service ne les dégage pas de ces obligations.

48. Les organisations doivent tenir à jour des directives régissant l'utilisation et la protection des informations confidentielles et les adapter en fonction de l'évolution des technologies de la communication et des autres nouvelles technologies. Il est entendu que ces dispositions n'affectent en rien les pratiques établies régissant les échanges d'informations entre les secrétariats des organisations et les États Membres, qui garantissent la plus large participation de ceux-ci à la vie et aux activités de chaque organisation. Les fonctionnaires internationaux doivent observer les normes établies par leur organisation afin de garantir de manière adéquate la confidentialité et la protection des données.

Respect de la diversité des cultures et des coutumes

49. Le monde abrite une multitude de peuples, de langues, de cultures, de coutumes et de traditions différents. Il est primordial que les fonctionnaires internationaux respectent sincèrement cette diversité. Ils doivent s'abstenir de tout comportement qui serait inacceptable dans le contexte culturel où ils se trouvent. Toutefois, si une tradition va directement à l'encontre d'un instrument relatif aux droits humains adopté par le système des Nations Unies, les fonctionnaires doivent être guidés par cet instrument. Ils doivent éviter de faire preuve d'ostentation dans leur train de vie et d'afficher une trop haute opinion de leur personne.

Sécurité et santé et protection au travail

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

51. Les organismes des Nations Unies doivent garantir la santé et la sécurité au travail pour s'acquitter de leur mandat. Pour ce faire, ils doivent prendre en considération et traiter selon qu'il convient les risques physiques et psychosociaux et mettre en place des stratégies d'atténuation.

52. Les organisations doivent trouver des moyens de soutenir les fonctionnaires et les personnes vivant sous leur toit qui sont victimes d'une quelconque forme de violence, y compris la violence domestique.

Conduite privée

53. La vie privée des fonctionnaires internationaux ne regarde qu'eux, et l'organisation qui les emploie ne doit pas s'y immiscer. Le comportement des fonctionnaires internationaux peut néanmoins avoir un retentissement sur l'image de l'organisation qu'ils servent. Les fonctionnaires ne doivent donc pas perdre de vue que la manière dont ils se conduisent et les activités qu'ils mènent en dehors de leur lieu de travail, même si elles sont sans rapport avec l'exercice de leurs fonctions, peuvent nuire au prestige et aux intérêts de l'organisation. Il peut en aller de même de la conduite des personnes vivant sous leur toit ; il appartient donc aux fonctionnaires internationaux de veiller à ce qu'elles en soient parfaitement conscientes. Toute violence domestique infligée par des fonctionnaires internationaux à des personnes vivant sous leur toit constitue une violation des présentes normes de conduite.

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

55. Les infractions à la législation locale peuvent aller des délits mineurs aux actes criminels, et les organisations en apprécient la gravité en fonction de la nature et des circonstances de chaque affaire. Conformément aux règlements, règles et procédures de l'organisation, les allégations crédibles de comportement délictueux peuvent être renvoyées aux autorités nationales. Une condamnation par un tribunal national est, non pas toujours mais généralement, considérée comme la preuve convaincante que des fonctionnaires internationaux ont commis l'acte pour lequel ils étaient poursuivis ; les actes qui sont généralement des infractions du droit pénal interne sont normalement aussi considérés comme des violations des normes de conduite de la fonction publique internationale.

Emploi et activités à l'extérieur de l'organisation

56. Le devoir premier des fonctionnaires internationaux est de consacrer leur énergie à servir leur organisation. Ils ne doivent donc pas exercer à l'extérieur de cette organisation, sans autorisation préalable, une activité, rémunérée ou non, qui les empêcherait de s'acquitter de cette obligation, serait incompatible avec leur qualité de fonctionnaires internationaux ou serait contraire aux intérêts de l'organisation. Dans le cas de fonctionnaires occupant des postes de haute direction, il existe un risque accru que de telles activités pèsent sur les intérêts des organisations. Toute question à ce sujet doit être adressée aux chefs de secrétariat.

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

58. Des fonctionnaires internationaux en congé, avec ou sans traitement, doivent se rappeler qu'ils demeurent au service de leur organisation et astreints à ses règles ainsi

qu'aux présentes normes de conduite. Ils ne peuvent par conséquent accepter un emploi, rémunéré ou non, pendant leur période de congé sans y avoir été dûment autorisés.

59. Étant donné l'indépendance et l'impartialité auxquelles ils sont tenus, les fonctionnaires internationaux, tout en conservant leur droit de vote, doivent s'abstenir de toute activité politique, notamment de se présenter à des élections ou d'exercer des fonctions politiques au niveau local ou national. Cela ne les empêche pas, toutefois, de participer à des activités locales d'intérêt collectif ou à caractère civique, à condition que ces activités soient compatibles avec le serment prêté par les fonctionnaires des Nations Unies. Les fonctionnaires internationaux doivent faire preuve de discrétion dans le soutien qu'ils apportent à un parti politique ou à une campagne électorale, notamment sur les médias sociaux, et ils ne doivent ni accepter ou solliciter des fonds, ni écrire des articles ou faire des discours ou des déclarations à la presse. Étant censés donner l'exemple, les cadres et supérieurs hiérarchiques ont l'obligation particulière d'observer eux-mêmes les normes de conduite les plus élevées, en particulier dans le cadre de ces activités. Les fonctionnaires doivent faire preuve de discernement en la matière et, en cas de doute, prendre l'avis de leur chef de secrétariat.

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

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

61. Afin de tenir la fonction publique internationale à l'abri de toute apparence d'irrégularité, les fonctionnaires internationaux ne doivent accepter d'une source extérieure à l'organisation qui les emploie, sans l'autorisation de leur chef de secrétariat, aucune distinction honorifique, aucune décoration, aucun cadeau, aucune rémunération, aucune faveur ni aucun avantage matériel dont la valeur ne soit pas négligeable ; il est entendu que cette règle vaut pour ce qui peut être offert par n'importe quelle entité, notamment par un gouvernement, un donateur non étatique, une entité du secteur privé ou un partenaire de réalisation.

62. Les fonctionnaires internationaux ne doivent pas accepter de rémunération complémentaire ni aucune autre forme de subvention de la part d'un gouvernement ou de toute autre entité, avant, durant ou après leur emploi dans une organisation du système des Nations Unies si les sommes perçues ont un rapport avec ledit emploi. Parallèlement, il est entendu que les gouvernements et autres entités devraient s'abstenir d'effectuer ou d'offrir de tels paiements, vu que ceux-ci sont contraires à l'esprit de la Charte des Nations Unies et des instruments constitutifs des organisations du système des Nations Unies.

Conclusion

63. L'observation des normes de conduite de la fonction publique internationale implique le concours sans réserve de toutes les parties concernées. Il faut que les fonctionnaires internationaux, qu'ils soient recrutés sur le plan local ou international, adhèrent fermement aux valeurs, aux principes et aux normes énoncés ici et les manifestent dans leur conduite. Il est attendu d'eux qu'ils s'emploient activement à les défendre. Ils doivent se sentir tenus de contribuer à la réalisation des grands idéaux auxquels ils ont souscrit en entrant au service du système des Nations Unies. Les

organisations se doivent d'appliquer ces normes en les incorporant à leurs principes fondamentaux et à leurs règlements et autres éléments de leur droit administratif. Les États Membres, pour leur part, dès lors qu'ils ont adhéré à la Charte et aux autres instruments constitutifs, sont censés préserver l'indépendance et l'impartialité de la fonction publique internationale.

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

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

Annexe XIV

Nombre de fonctionnaires ayant pris un congé parental

Organisation	2023		2024	
	Nombre de fonctionnaires ayant pris un congé parental	En pourcentage de l'effectif total	Nombre de fonctionnaires ayant pris un congé parental	En pourcentage de l'effectif total ^a
ONU	1 718	4,96	1 175	3,39
PNUD	226	3,05	320	4,31
FNUAP	100	2,92	154	4,50
UNOPS	18	2,74	25	3,80
HCR	376	2,71	1 175	8,46
UNICEF	933	5,77	965	5,96
UNRWA	5	2,35	11	5,16
ITC	16	4,28	27	7,22
OIT	136	3,80	156	4,36
FAO	166	5,16	169	5,25
PAM	766	6,09	705	5,61
UNESCO ^b	58	2,48	59	2,52
OMS	336	3,51	404	4,22
OACI	15	2,04	20	2,72
UPU	1	0,41	8	3,27
UIT	22	2,91	30	3,97
OMI	5	1,99	6	2,39
OMPI	44	3,78	39	3,35
FIDA	24	2,73	28	3,18
ONUDI	25	3,96	28	4,44
AIEA	39	1,54	55	2,17
ONU Tourisme	3	3,37	3	3,37
ONU-Femmes	42	3,57	52	4,41
ONUSIDA	26	3,97	17	2,60
TIDM	1	2,70	1	2,70
OTICE	9	2,88	14	4,47
OPS	19	2,40	16	2,02
Total	5 129	4,33	5 662	4,78

^a Le pourcentage pour 2024 est calculé à partir des effectifs totaux en 2023, les données pour 2024 n'ayant pas encore été publiées sur le site du CCS (<https://unsceb.org/hr-organization>) au moment de l'établissement du présent rapport.

^b L'UNESCO a fourni des données combinées pour 2023 et 2024, avec un total de 117 personnes. À des fins d'analyse, ce nombre a été réparti sur les deux années.

Annexe XV

Coût du remplacement des fonctionnaires en congé parental dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

<i>Coût du remplacement des fonctionnaires en congé parental (dollars des États-Unis)</i>			
<i>Organisation</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>Informations complémentaires</i>
ONU	0	0	Une analyse portant sur la période 2021-2024 n'a révélé aucune augmentation des coûts afférents au remplacement des fonctionnaires du fait de l'entrée en vigueur du nouveau congé parental. L'ONU n'a pas communiqué de données chiffrées, mais a confirmé que seuls des cas isolés avaient été signalés, probablement en raison des problèmes de trésorerie auxquels elle faisait face et des crédits limités qu'elle débloquent et qui pouvaient obliger à redistribuer les tâches normalement assumées par les fonctionnaires en congé et à procéder à des remplacements indirects.
PNUD	Non communiqué	Non communiqué	Ne suit pas les données relatives au coût du remplacement des fonctionnaires en congé parental.
FNUAP	85 819,00	88 167,00	Les montants indiqués ont trait à un fonds géré de manière centralisée aux fins du remplacement partiel des fonctionnaires en congé parental et ne représentent donc qu'une partie du coût du remplacement du personnel en congé. Le FNUAP ne dispose pas d'un mécanisme centralisé pour rendre compte de ces coûts.
UNOPS	119 804,00	115 856,00	Ce montant ne concerne que les personnes qui se sont adressées au groupe des finances pour demander des fonds visant à couvrir les coûts du congé parental et n'englobe donc pas tous les coûts afférents au remplacement des fonctionnaires en congé.
HCR	Non communiqué	Non communiqué	Il n'y a pas de données sur le coût du remplacement des fonctionnaires en congé parental. Les remplacements de longue durée sont peu nombreux, car le congé parental peut être pris en une fois ou morcelé. Par ailleurs, le HCR ne suit pas séparément les coûts des affectations et nominations temporaires visant à remplacer les fonctionnaires en congé parental.
UNICEF	940 900,00	1 050 500,00	—
UNRWA	0	0	Les remplacements se font sans frais.
ITC	662 260,00	625 466,00	—
OIT	1 513 126,46	1 738 514,99	—
FAO	1 451 801,84	1 946 305,38	—
PAM	981 676,92	931 171,88	—
UNESCO	—	—	Pas de budget particulier ni de mécanisme permettant de suivre le remplacement des fonctionnaires en congé parental. Il a été estimé que le coût annuel du remplacement de tous les fonctionnaires en congé parental par du personnel temporaire s'élèverait à 2 388 667 dollars en 2025.
OMS	1 578 950,00	2 803 244,00	—
OACI	Non communiqué	Non communiqué	—
UPU	—	66 727,79	—
UIT	61 428,00	124 248,00	—
OMI	237 972,80	332 241,15	—
OMPI	Non communiqué	Non communiqué	—
FIDA	251 647,00	224 683,00	—

<i>Coût du remplacement des fonctionnaires en congé parental (dollars des États-Unis)</i>			
<i>Organisation</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>Informations complémentaires</i>
ONUDI	0	0	En raison de contraintes budgétaires, les fonctionnaires en congé parental payé ne sont pas remplacés.
AIEA	929 000,00	1 424 000,00	La moitié de la durée du congé parental peut être imputée aux dépenses communes de personnel par l'unité administrative concernée.
ONU Tourisme	29 317,32	39 978,16	—
ONU-Femmes	439 877,00	425 599,00	—
ONUSIDA	155 270,00	36 219,00	—
TIDM	0	0	Aucun coût puisque la pratique consiste à redistribuer le travail entre les membres de l'équipe.
OTICE	32 856,51	14 604,46	—
OPS	—	—	Ne dispose pas de cette information, car les coûts sont payés au niveau de l'entité.
Total	11 860 373,85	14 376 192,81	

Note : L'ONU, l'UNRWA, l'ONUDI et le TIDM ont indiqué n'avoir engagé aucune dépense. L'UNESCO a estimé que le coût annuel du remplacement de tous les fonctionnaires en congé parental par du personnel temporaire s'élèverait à 2 388 667 dollars en 2025. Ces estimations ont été utilisées à des fins d'analyse pour les coûts totaux afférents à 2023 et 2024.

Annexe XVI

Récapitulatif des observations et commentaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

<i>Organisation</i>	<i>Observations et commentaires</i>
ONU	Bien accueillies par le personnel et par la direction, ainsi que par les entités dans les lieux d'affectation hors siège et autres
PNUD	Considérées comme une étape clé vers l'inclusion, elles offrent un congé égal à tous les parents tout en prenant en considération les besoins médicaux des parents donnant naissance à un enfant
FNUAP	Satisfait, mais constate qu'il y a quelques problèmes à régler
UNOPS	Aucune enquête n'a été menée pour évaluer le degré de satisfaction
HCR	Satisfait du soutien accru et de la souplesse procurée par la structure du congé
UNICEF	Satisfait de l'augmentation du nombre de jours de congé pour tous les parents
ITC	Favorable au congé, mais le remplacement du personnel pose des problèmes et des questions se posent quant à la responsabilité de l'organisation
OIT	Très satisfaite ; facilitent l'exercice des responsabilités familiales et améliorent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
FAO	Estime qu'il faut procéder à une évaluation d'ensemble fondée sur les résultats de l'enquête et sur le retour d'information
PAM	Satisfait ; aident les fonctionnaires à prendre soin de leur famille et l'absence du personnel en congé est gérable
UNESCO	Accueille favorablement le congé parental, mais fait face à des problèmes budgétaires et à des difficultés d'ajustement
OMS	Reçoit fréquemment des messages de gratitude, leader pour ce qui est des politiques relatives au congé parental
OACI	Fait face à des difficultés en ce qui concerne le remplacement du personnel en raison des contraintes budgétaires et de l'augmentation du nombre d'activités programmatiques
UPU	Satisfaite ; favorisent la création de liens, réduisent le stress et l'épuisement professionnel
UIT	Satisfaite ; promeuvent l'égalité en ce qui concerne le déroulement des carrières et les politiques favorables à la famille
OMI	La politique révisée est plus équitable, mais fait augmenter les coûts d'ensemble
OMPI	Amélioration notable en ce qui concerne son approche en matière de congé parental

<i>Organisation</i>	<i>Observations et commentaires</i>
FIDA	Très satisfait ; renforcent l'inclusion et l'égalité des sexes
ONUDI	Satisfaite ; soutiennent les droits humains, l'égalité des sexes et la justice sociale
AIEA	Satisfaite ; vont dans le sens d'un environnement de travail favorable à la famille
ONU Tourisme	Satisfaite, mais constate qu'il y a des incidences financières notables
ONU-Femmes	Satisfaite ; permettent de prendre en compte les besoins relatifs aux soins prénataux et postnataux
ONUSIDA	Satisfait, suit l'application
TIDM	Satisfait du nouveau congé parental
TICE	Bon accueil de la part du personnel ; favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
OPS	Satisfaite, le personnel trouve le congé généreux

