



Nations Unies

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2021

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



Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2021



Nations Unies • New York, 2021

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.....	8
Glossaire des termes techniques.....	9
Lettres d'envoi.....	10
Récapitulatif des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale appelant une décision de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organisations participantes.....	11
Récapitulatif des incidences financières des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale pour l'ONU et les autres organisations appliquant le régime commun.....	12
I. Questions d'organisation.....	13
A. Acceptation du Statut.....	13
B. Composition.....	13
C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées.....	14
D. Programme de travail de la Commission pour 2022-2023.....	14
II. Rapports et suivi : suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale et de l'Assemblée générale.....	15
III. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.....	17
A. Barème des traitements de base minima, y compris la mise à jour des statistiques relatives à la cessation de service aux fins du calcul des incidences financières.....	17
B. Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis.....	18
C. Indemnité pour frais d'études : examen approfondi du barème dégressif des remboursements et du montant de la somme forfaitaire fixée pour le remboursement des frais d'internat.....	19
D. Rapport d'évaluation complet sur l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.....	23
E. Questions relatives à l'indemnité de poste : rapport sur l'état d'avancement des enquêtes initiales de 2021 dans les villes sièges et ordre du jour de la quarante-troisième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement.....	36
F. Examen du bien-fondé, de l'efficacité et de l'efficience de l'élément incitation à la mobilité.....	39
G. Suivi de la répartition par âges du personnel.....	44

H.	Suivi de la diversité géographique dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	51
I.	Suivi de la mise en œuvre des politiques relatives aux questions de genre et de la réalisation de la parité femmes-hommes dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	56
IV.	Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège : versement d'un montant en lieu et place de l'indemnité d'installation dans les lieux d'affectation de la catégorie E qui ne sont pas classés famille non autorisée	62
V.	Mesures visant à remédier aux cas de non-respect des décisions et recommandations de la Commission	68
Annexes		
I.	Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2022-2023	75
II.	Barème des traitements proposé et montants retenus aux fins du maintien de la rémunération	77
III.	Comparaison annuelle et évolution de la marge au fil du temps	79
IV.	Ajustement du barème dégressif des remboursements et de la prime d'internat forfaitaire de l'indemnité pour frais d'études, tel que recommandé dans le rapport annuel de 2019 de la Commission de la fonction publique internationale (A/74/30)	80
V.	Résumé de l'évaluation de l'ensemble des prestations offertes par les organisations	81
VI.	Estimation des coûts en 2015 et 2021, par rapport au régime de rémunération et de prestations en vigueur avant 2015	82
VII.	Description détaillée des révisions de l'ensemble des prestations arrêtées en 2015	83
VIII.	Répartition selon l'âge du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, au 31 décembre 2019	89
IX.	Répartition selon l'âge des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par organisation, au 31 décembre 2019	91
X.	Répartition selon l'âge des agents des services généraux et des catégories apparentées, par organisation, au 31 décembre 2019	93
XI.	Répartition selon l'âge des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organisations appliquant le régime commun, par classe et par genre, au 31 décembre 2019	95
XII.	Répartition selon l'âge des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par région, dans les organisations appliquant le régime commun, au 31 décembre 2019	96
XIII.	Âge moyen du personnel des organisations appliquant le régime commun, au 31 décembre 2019	97
XIV.	États Membres non représentés dans au moins trois organisations ayant établi des fourchettes optimales, au 31 décembre 2019	98
XV.	États Membres sous-représentés dans au moins trois organisations ayant établi des fourchettes optimales, au 31 décembre 2019	99
XVI.	États Membres surreprésentés dans au moins trois organisations ayant établi des fourchettes optimales, au 31 décembre 2019	100
XVII.	Nombre de fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste de prise de décisions originaires d'États Membres sous-représentés dans au moins trois organisations ayant établi des fourchettes optimales, au 31 décembre 2019	101

XVIII.	Nombre de fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste de prise de décisions originaires d'États Membres surreprésentés dans au moins trois organisations ayant établi des fourchettes optimales, au 31 décembre 2019.	102
XIX.	Pays qui ne comptaient aucun(e) fonctionnaire dans au moins 10 organisations n'ayant pas établi de directives officielles en matière de répartition géographique, au 31 décembre 2019.	103
XX.	État de la représentation régionale des membres du personnel de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, au 31 décembre 2019	105
XXI.	Répartition par genre des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes P-1 à hors cadre dans le régime commun des Nations Unies, de 2007 à 2017	107
XXII.	Application, par organisation, des politiques et mesures visant à parvenir à l'équilibre femmes-hommes au 1 ^{er} janvier 2020	108

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CCASIP	Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
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
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la Santé
OMT	Organisation mondiale du tourisme
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
OPS	Organisation panaméricaine de la santé
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNISERV	Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UPU	Union postale universelle

Glossaire des termes techniques

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

Lettres d'envoi

Lettre datée du 13 septembre 2021, adressée au Secrétaire général par le Président de la Commission de la fonction publique internationale

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint le quarante-septième 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 ce 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 par la Commission de la fonction publique internationale appelant une décision de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organisations participantes

*Paragraphe
du rapport*

Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Barème des traitements de base minima

24 La Commission recommande à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2022, la version révisée du barème unifié des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui fait apparaître une majoration de 0,92 % du barème, ainsi que les montants actualisés retenus aux fins du maintien de la rémunération, comme il est indiqué à l'annexe II du présent rapport, étant entendu que cette modification doit être opérée par une augmentation du traitement de base assortie d'une diminution proportionnelle des points d'ajustement, le résultat ne modifiant pas la rémunération nette effectivement perçue.

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

30 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 était de 13,3 % pour l'année civile 2021.

3. Indemnité pour frais d'études : examen approfondi du barème dégressif des remboursements et du montant de la somme forfaitaire fixée pour le remboursement des frais d'internat

42 La Commission informe l'Assemblée générale que le régime révisé de l'indemnité pour frais d'études fonctionne comme prévu et se révèle plus rationnel, plus simple d'utilisation et plus économique que le régime en vigueur antérieurement, et confirme de nouveau, pour application à compter de l'année universitaire scolaire en cours au 1^{er} janvier 2022, la recommandation qu'elle lui a faite en 2019 concernant l'ajustement du barème dégressif de l'indemnité pour frais d'études et de la prime d'internat forfaitaire, telle que formulée dans son rapport annuel de 2019 (A/74/30, par. 85) et reproduite à l'annexe IV du présent rapport.

4. Versement d'un montant en lieu et place de l'indemnité d'installation dans les lieux d'affectation de la catégorie E qui ne sont pas classés famille non autorisée

212 La Commission recommande à l'Assemblée générale de maintenir la mesure pilote consistant à accorder aux fonctionnaires ayant des personnes à charge en poste dans des lieux d'affectation classés D ou E un élément famille non autorisée d'un montant ramené à 15 000 dollars par an en lieu et place de l'indemnité d'installation dans ces lieux d'affectation. Elle recommande aussi que cette mesure soit également appliquée aux lieux d'affectation de la catégorie D qui ne sont pas classés famille non autorisée, comme cela a été initialement proposé en 2018.

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

Paragraphe
du rapport

Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Barème des traitements de base minima

20 Comme indiqué à l'annexe II du présent rapport, les incidences financières de la recommandation de la Commission relative au relèvement du barème des traitements de base minima ont été estimées à environ 494 000 dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

2. Indemnité pour frais d'études : examen approfondi du barème dégressif des remboursements et du montant de la somme forfaitaire fixée pour le remboursement des frais d'internat

39 Les incidences financières de l'ajustement du barème dégressif et de la prime d'internat forfaitaire, tel que la Commission l'avait recommandé à l'Assemblée générale en 2019 (A/74/30, par. 84), ont été revues à la baisse et ramenées de 7,85 millions de dollars à 6,55 millions de dollars, compte tenu des dernières données recueillies auprès des organisations appliquant le régime commun sur l'indemnité pour frais d'études.

3. Versement d'un montant en lieu et place de l'indemnité d'installation dans les lieux d'affectation de la catégorie E qui ne sont pas classés famille non autorisée

212 Les incidences financières du maintien du versement d'un montant en lieu et place de l'indemnité d'installation dans les lieux d'affectation de la catégorie E qui ne sont pas classés famille non autorisée ont été estimées à 0,94 million de dollars par an pour l'ensemble du système. L'application de cette mesure aux lieux d'affectation de la catégorie D qui ne sont pas classés famille non autorisée aurait un coût estimé à 3,8 millions de dollars par an pour l'ensemble du système. Les incidences financières de la proposition de la Commission s'élèveraient donc à 4,74 millions de dollars par an au total.

Chapitre I

Questions d'organisation

A. Acceptation du Statut

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

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

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

B. Composition

3. La composition de la Commission pour 2021 est la suivante :

Président :

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

Vice-président :

 Aldo Mantovani (Italie)* (Vice-Président*)

Membres :

 Andrew Bangali (Sierra Leone)**
 Marie-Françoise Bechtel (France)**
 Claudia Angélica Bueno Reynaga (Mexique)*
 Carleen Gardner (Jamaïque)**
 Igor Golubovskiy (Fédération de Russie)***
 Pan-Suk Kim (République de Corée)***
 Yuji Kumamaru (Japon)*
 Ali Kurer (Libye)**
 Jeffrey Mounts (États-Unis d'Amérique)*
 Wolfgang Stöckl (Allemagne)*
 Xiaochu Wang (Chine)***
 Bogusław Winid (Pologne)**
 El Hassane Zahid (Maroc)***

* Mandat expirant le 31 décembre 2021.

** Mandat expirant le 31 décembre 2022.

*** Mandat expirant le 31 décembre 2024.

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

² FIDA.

C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

4. En 2021, la Commission a tenu deux sessions : sa quatre-vingt-onzième session s'est déroulée virtuellement du 3 au 7 mai, et sa quatre-vingt-douzième session a eu lieu à l'OMPI, à Genève, du 16 au 27 août.

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

D. Programme de travail de la Commission pour 2022-2023

6. Le programme de travail de la Commission pour 2022-2023 figure à l'annexe I.

Chapitre II

Rapports et suivi : suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale et de l'Assemblée générale

7. La Commission a examiné une note de son secrétariat sur l'application de ses décisions et recommandations (en vertu de l'article 17 de son statut) et de celles de l'Assemblée générale. La note donnait également des informations générales sur d'autres questions relatives aux ressources humaines de nature à intéresser la Commission. Le secrétariat a sollicité des renseignements auprès des organisations appliquant le régime commun par l'intermédiaire d'un questionnaire, auquel elles ont été 26 à répondre³.

8. Conformément aux dispositions de l'article 11 de son statut, la Commission avait décidé d'augmenter, à compter du 1^{er} janvier 2021, le montant de la prime de danger pour le personnel recruté sur les plans international et local. Dans sa résolution [75/245 A](#), l'Assemblée générale a exprimé sa gratitude pour le travail précieux accompli sur le terrain dans des conditions dangereuses par le personnel de l'Organisation recruté sur les plans international et local et, à cet égard, a pris note de la décision de la Commission, énoncée au paragraphe 135 de son rapport publié sous la cote [A/75/30](#), d'augmenter la prime de danger à compter du 1^{er} janvier 2021. La Commission a été informée que toutes les organisations concernées avaient appliqué sa décision.

9. Dans le cadre de son examen de la question de l'application des principes et directives relatifs à l'évaluation et à la gestion de la performance et à la prise en compte de différents niveaux de performance, la Commission avait, en vertu de l'article 14 de son statut, exhorté les organisations à redoubler d'efforts pour remédier aux problèmes de performance en demandant des comptes au personnel d'encadrement. Elle a été informée des diverses mesures prises par les organisations à cet égard.

Délibérations de la Commission

10. Le Réseau ressources humaines a pris acte du rapport.

11. Les trois fédérations du personnel se sont félicitées que la décision de la Commission d'augmenter le montant de la prime de danger ait été appliquée par toutes les organisations concernées. La FICSA a pris note avec intérêt des mesures prises par plusieurs organisations pour régler les problèmes liés à la gestion de la performance et a déclaré qu'elle continuerait à suivre l'évolution de la situation au sein de la Commission et dans d'autres instances, étant donné que cette question restait une source de préoccupation pour nombre de ses membres. Le CCASIP a estimé que, dans les organisations appliquant le régime commun, les cadres intermédiaires étaient recrutés pour leurs compétences techniques plutôt que pour leurs compétences en gestion des personnes, et que c'était un problème auquel on devait remédier. Il a de nouveau fait valoir qu'il importait d'offrir aux cadres une formation continue qui leur permette d'acquérir les compétences nécessaires pour évaluer avec objectivité la performance de leur personnel et a considéré qu'il fallait généraliser l'utilisation, dans les organisations appliquant le régime commun, de mécanismes d'évaluation à 360 degrés applicables à l'ensemble du personnel

³ Y compris l'OPS. L'Autorité internationale des fonds marins, le Tribunal international du droit de la mer et l'OMM n'ont pas répondu.

d'encadrement. UNISERV a pleinement souscrit aux déclarations de la FICSA et du CCASIP sur la question de la gestion de la performance.

12. La Commission a noté avec satisfaction que, conformément à sa décision, toutes les organisations concernées avaient relevé le montant de la prime de danger à compter du 1^{er} janvier 2021. Ses membres ont constaté que les organisations n'avaient pas toutes répondu au questionnaire distribué par son secrétariat. Elle a souligné que, même si telle ou telle question n'était pas pertinente pour certaines d'entre elles, elle attendait de toutes les organisations qu'elles fournissent les informations voulues en temps utile.

13. La Commission s'est penchée sur les diverses mesures que les organisations indiquaient avoir prises pour remédier aux problèmes de performance et demander des comptes aux supérieurs hiérarchiques, lesquelles consistaient notamment à exiger de ceux-ci qu'ils respectent les délais fixés pour l'évaluation de la performance et à procéder à des évaluations par rapport à des indicateurs ou des compétences spécifiques relatifs à leur travail de gestion de la performance de leur personnel. Plusieurs organisations encourageaient les supérieurs hiérarchiques à s'entretenir plus souvent ou en continu avec leur personnel afin d'être en mesure de repérer et de régler les problèmes en temps utile, et attendaient d'eux qu'ils agissent en ce sens. Quelques organisations mentionnaient avoir institué des mécanismes d'évaluation à 360 degrés pour le personnel d'encadrement à des fins de développement et suivre les progrès accomplis dans ce cadre, ou communiquer les résultats des enquêtes mondiales auprès du personnel au niveau des équipes, ce qui améliorerait la visibilité des mesures relatives à la gestion de la performance à ce niveau et conduisait les cadres supérieurs à leur accorder davantage la priorité. Plusieurs organisations ont fait savoir qu'elles avaient mis au point des ressources pédagogiques ou dispensé des formations en vue d'aider les supérieurs hiérarchiques à s'acquitter de leurs fonctions de gestion de la performance. Certaines ont également dit qu'elles donnaient aux supérieurs hiérarchiques des orientations sur la marche à suivre pour faire à leurs subalternes des commentaires sincères sur leur travail et mener des conversations difficiles.

14. Certains membres de la Commission ont déclaré que les cadres jouaient un rôle primordial pour ce qui était de gérer les personnes et de veiller à ce que les évaluations soient justes et effectuées en temps voulu. Si le personnel pouvait obtenir de mauvais résultats sans subir de conséquences, le travail des organisations s'en trouverait entravé. Au sujet de l'évaluation et de la notation des fonctionnaires, certains membres de la Commission ont constaté combien il importait de former le personnel d'encadrement, et notamment de leur apprendre à repérer l'effet de halo, d'entraînement vers le bas ou de contraste, ou un excès d'intransigeance ou d'indulgence, car cela améliorerait la qualité et l'équité des évaluations. Les membres de la Commission ont également encouragé les organisations à assortir leur système de gestion de la performance d'un mécanisme d'évaluation à 360 degrés afin d'améliorer l'objectivité et l'exactitude des évaluations.

15. La Commission a conclu que les mesures prises par les organisations étaient en grande partie conformes à ses principes et directives relatifs à l'évaluation et à la gestion de la performance et à la prise en compte de différents niveaux de performance, et les ont encouragées à poursuivre leurs efforts en ce sens. Cette action était essentielle au bon fonctionnement des organisations et à la motivation des employés.

Décision de la Commission

16. La Commission a pris note des informations communiquées.

Chapitre III

Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

A. Barème des traitements de base minima, y compris la mise à jour des statistiques relatives à la cessation de service aux fins du calcul des incidences financières

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

18. Le Barème général de la fonction publique de référence a été relevé de 1,0 % le 1^{er} janvier 2021. En outre, des modifications ont été apportées au régime fiscal des États-Unis en 2021. Au niveau fédéral, les tranches d'imposition et le montant de la déduction forfaitaire ont été revus à la hausse. Le montant de la déduction forfaitaire pour le district de Columbia a également été relevé. La législation fiscale des États de Virginie et du Maryland est demeurée inchangée en 2021.

19. 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 0,92 % à compter du 1^{er} janvier 2022. En outre, conformément à la résolution 70/244 du 23 décembre 2015 [sect. III, par. 9 a) et b)], le relèvement du barème des traitements devrait s'appliquer également aux montants retenus aux fins du maintien de la rémunération des fonctionnaires dont le traitement était, au moment du passage au barème unifié, supérieur à celui qui correspond au dernier échelon de leur classe dans le barème unifié. Le barème des traitements proposé et les montants retenus aux fins du maintien de la rémunération sont présentés à l'annexe II du présent rapport.

20. 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 d'un montant insuffisant pour compenser la majoration du barème des traitements de base minima	0
b) Versements à la cessation de service	494 000

21. Les statistiques relatives à la cessation de service des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur qui servent à calculer les incidences financières ont été mises à jour en 2021. Il ressort des informations reçues des organisations appliquant le régime commun que le nombre de cessations de service est passé de 2 400 à 2 800 par an, ce dont il est tenu compte dans l'estimation des incidences financières présentée ci-dessus.

Délibérations de la Commission

22. Le Réseau ressources humaines a pris note de la proposition. Les représentants des fédérations du personnel se sont dits favorables, compte tenu de l'augmentation des traitements de base de la fonction publique de référence, au relèvement du barème des traitements de base minima. Il a également été pris note de l'accroissement du nombre de cessations de service et de son impact sur les incidences financières.

23. La Commission a indiqué que le barème des traitements de base minima serait relevé de 0,92 % au 1^{er} janvier 2022, selon la méthode standard de l'ajustement sans gain ni perte, qui consiste à augmenter le traitement de base et à réduire l'indemnité de poste dans les mêmes proportions. Elle a également pris note de la proposition tendant à ajuster les montants retenus aux fins du maintien de la rémunération, conformément à la résolution 70/244. Enfin, elle a rappelé que, si l'ajustement du barème était globalement sans conséquence pour le montant des traitements nets, il aurait néanmoins des incidences sur les versements à la cessation de service, comme indiqué dans le tableau ci-dessus. À cet égard, il a noté que, d'après les dernières statistiques reçues des organisations, le nombre moyen de cessations de service était passé de 2 400 à 2 800 par an.

Décisions de la Commission

24. La Commission recommande à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2022, la version révisée du barème unifié des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui fait apparaître une majoration de 0,92 % du barème, ainsi que les montants actualisés retenus aux fins du maintien de la rémunération, comme il est indiqué à l'annexe II du présent rapport, étant entendu que cette modification doit être opérée par une augmentation du traitement de base assortie d'une diminution proportionnelle des points d'ajustement, le résultat ne modifiant pas la rémunération nette effectivement perçue.

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

25. 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.

26. À compter du 1^{er} janvier 2021, la fonction publique de référence a relevé de 1,0 % les traitements de base prévus par le Barème général et les autres régimes statutaires. L'ajustement au titre des conditions locales pour Washington a été maintenu à son niveau de 2020, soit 30,48 %. Les éléments ci-après présentaient également un intérêt aux fins de la comparaison :

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

b) l'augmentation du coefficient d'ajustement applicable à New York (passé de 67,1 en janvier à 69,3 le 1^{er} février 2021), qui résulte de l'évolution du coût de la vie dans le lieu d'affectation et qui s'inscrit dans le cadre du fonctionnement normal du système des ajustements.

27. La Commission a été informée que, sur la base des éléments susmentionnés, la valeur de la marge entre les rémunérations nettes avait été estimée à 13,3 % pour 2021. On trouvera à l'annexe III du présent rapport une comparaison détaillée et des renseignements sur l'évolution de la marge au fil du temps.

Délibérations de la Commission

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

29. La Commission a noté que la valeur actualisée de la marge avait été estimée sur la base de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington et des dernières statistiques en date.

Décisions de la Commission

30. La Commission a décidé :

a) d'informer l'Assemblée que la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington avait été estimée à 13,3 % pour l'année civile 2021 ;

b) de continuer à suivre l'évolution de la marge de sorte que des mesures correctives puissent être prises au moyen du système des ajustements si la marge venait à tomber en deçà du seuil de 13 % ou à dépasser le plafond de 17 % en 2022.

C. Indemnité pour frais d'études : examen approfondi du barème dégressif des remboursements et du montant de la somme forfaitaire fixée pour le remboursement des frais d'internat

31. En 2019, la Commission a recommandé à l'Assemblée générale d'ajuster le barème dégressif et le montant de la somme forfaitaire fixée pour le remboursement des frais d'internat dans le régime révisé d'indemnité pour frais d'études. Dans sa résolution [74/255 B](#), l'Assemblée a décidé de reporter l'examen de la recommandation en attendant que lui soit présentée une étude approfondie du barème des remboursements et de la prime d'internat qui tienne compte d'un montant maximum par ménage. À sa quatre-vingt-douzième session, la Commission a procédé à l'examen approfondi demandé en se fondant sur les données recueillies auprès des organisations appliquant le régime commun.

32. La Commission a notamment analysé les informations issues d'une base de données répertoriant les demandes d'indemnité pour frais d'études présentées pour l'année scolaire ou universitaire 2018/19 et s'est intéressée à la répartition des demandes en fonction du lieu d'affectation, du niveau d'études et de la part relative des frais d'inscription et de scolarité entre les villes sièges et les lieux d'affectation hors siège. Elle a également examiné la répartition des établissements d'enseignement en fonction des différentes tranches définies dans le barème dégressif. En outre, elle

a étudié la répartition des demandes de prime d'internat par lieu d'affectation et par niveau d'études. La Commission s'est également servie des données relatives aux demandes d'indemnités pour frais d'études pour analyser le montant par ménage de l'aide financière apportée par les organisations et déterminer s'il était possible de le plafonner. Elle s'est aussi intéressée à la pratique d'entités externes, notamment d'organisations intergouvernementales, qui proposaient, au titre des frais d'études, des prestations analogues à celles versées par les organisations appliquant le régime commun.

Délibérations de la Commission

33. Le Réseau ressources humaines a estimé que, globalement, le régime de remboursement des frais d'études révisé répondait aux objectifs poursuivis. Le barème dégressif encourageait les bénéficiaires à inscrire leurs enfants dans des établissements moins onéreux et l'administration du régime était simplifiée. Environ la moitié des demandes de remboursement se situaient dans la tranche la plus basse, ce qui, de l'avis du Réseau, était la preuve que le régime répondait bien à l'objectif visant à inciter les bénéficiaires à se tourner vers des établissements scolaires ou universitaires moins chers. Les frais de scolarité étaient globalement moins élevés dans les lieux d'affectation hors siège que dans les villes sièges, mais le régime offrait la souplesse nécessaire pour tenir compte de la grande diversité des situations. Le Réseau a proposé que le secrétariat de la CFPI procède à des études complémentaires, qui pourraient être examinées au cours du prochain examen des modalités d'ajustement du montant de la prime d'internat.

34. S'agissant de l'analyse des données relatives à l'aide apportée aux ménages, les organisations ont relevé que le nombre de fonctionnaires bénéficiant d'une indemnité pour frais d'études pour six enfants ou plus était négligeable, que le montant de l'aide versée dans de tels cas était inférieur à celui de l'aide apportée aux ménages comptant moins d'enfants et que le montant moyen de l'aide par enfant diminuait à mesure que la taille du ménage augmentait, et en ont conclu que le régime révisé permettait bien, comme prévu, de maîtriser les coûts. Le Réseau a donc explicitement souscrit aux conclusions de l'analyse, à savoir que rien ne semblait commander ni justifier qu'un montant maximum par ménage soit fixé. Sur la base des éléments susmentionnés, il s'est dit favorable à ce que la Commission réaffirme, ainsi que cela était proposé, la recommandation qu'elle avait faite à l'Assemblée générale en 2019 (A/74/30, par. 85) concernant l'ajustement, pour l'année scolaire ou universitaire en cours au 1^{er} janvier 2022, du barème dégressif et de la prime d'internat.

35. Soulignant de nouveau que l'indemnité pour frais d'études était un élément essentiel des conditions d'emploi et un instrument important pour attirer et retenir plus facilement un personnel mobile à l'échelle mondiale, le CCASIP a déploré le fait que certaines dépenses, notamment celles concernant les livres, les repas et les transports, ne soient plus prises en charge dans le nouveau régime et fait observer que tous les établissements n'englobaient pas nécessairement ces frais dans leurs droits d'inscription, ce qui donnait lieu à une différence de traitement entre les membres du personnel. Il a également souligné que, dans certains lieux d'affectation, principalement ceux classés H, les membres du personnel étaient contraints de choisir des établissements plus onéreux, faute d'options plus économiques. Le CCASIP a estimé qu'il fallait donner la possibilité aux membres du personnel de tous les lieux d'affectation de bénéficier de la prime d'internat pour favoriser une culture de la mobilité entre les lieux d'affectation, quel qu'en soit le classement, et demandé que la prime soit réinstituée dans les lieux d'affectation classés H. Enfin, il a souscrit à la recommandation de la Commission concernant l'actualisation du barème dégressif et de la prime d'internat forfaitaire pour tenir compte de l'augmentation des frais de scolarité et des frais d'internat observée ces dernières années. Il ne voyait pas non

plus l'utilité de fixer un montant maximum par ménage, étant donné que la prise en charge des frais d'études était répartie entre les organisations et le personnel.

36. Dans sa déclaration, à laquelle la FICSA s'est ralliée, UNISERV a souligné que l'indemnité pour frais d'études demeurait un élément essentiel des conditions d'emploi et un instrument important pour attirer et retenir plus facilement un personnel mobile à l'échelle mondiale dont les organisations avaient besoin pour accomplir leurs mandats, en particulier des fonctionnaires en milieu de carrière ayant des enfants d'âge scolaire. Par conséquent, UNISERV a appuyé sans réserve les modifications qui étaient proposées au barème dégressif et à la prime d'internat forfaitaire et qui devraient de nouveau être présentées à l'Assemblée générale pour l'année scolaire ou universitaire en cours au 1^{er} janvier 2022. Rappelant que la prime d'internat n'était accordée qu'au personnel en poste dans les lieux d'affectation hors siège et, dans des circonstances exceptionnelles, à certains membres du personnel en poste dans des lieux d'affectation classés H, UNISERV a fait observer que, dans certains lieux d'affectation classés H, principalement situés dans des pays membres de l'Union européenne, on ne trouvait pas toujours d'établissements d'enseignement adaptés et agréés. Les fédérations ont donc demandé à la Commission de réexaminer les conditions d'octroi de la prime dans les lieux d'affectation classés H et encouragé les chefs de secrétariat à exercer leur pouvoir discrétionnaire en vertu des dispositions de la résolution 70/244 de l'Assemblée (sect. III, par. 29) pour que la prime soit exceptionnellement octroyée dans certains cas dans ces lieux d'affectation. Compte tenu de ces éléments, elles ont invité la Commission à continuer d'analyser et d'améliorer le régime de l'indemnité pour frais d'études et de faire en sorte qu'il soit adapté à la situation de tous les membres du personnel, quel que soit leur lieu d'affectation.

37. Rappelant que les modifications du barème dégressif et de la prime d'internat concernaient à la fois l'indemnité ordinaire pour frais d'études et l'indemnité spéciale pour frais d'études, UNISERV a déclaré que ne pas les ajuster reviendrait à freiner dans une certaine mesure l'action menée par les organisations en faveur de l'inclusion du handicap. À cet égard, il fallait garder à l'esprit diverses résolutions de l'Assemblée générale, ainsi que le principe général du respect de la diversité, qui faisait partie intégrante de la mission de l'ONU et qui était consacré dans sa Charte. Il convenait de respecter les valeurs de diversité et d'inclusion défendues au moyen du recrutement et de la rétention de personnel ayant à charge des personnes en situation de handicap. UNISERV ne voyait pas non plus de raison impérieuse de fixer un montant maximal par ménage pour l'indemnité de frais d'études, dans la mesure où le principe de partage des coûts suffisait à régler le problème.

38. Les membres de la Commission se sont accordés à dire que le régime de l'indemnité pour frais d'études fonctionnait bien et était plus économique, plus simple et plus transparent que celui en vigueur antérieurement. Il est apparu que les trois quarts des demandes de remboursement se situaient dans les tranches inférieures du barème, et que celles se trouvant dans les deux tranches les plus élevées représentaient moins de 10 % du total et émanaient essentiellement de membres du personnel en poste dans des lieux d'affectation classés H. Il a dès lors été jugé que l'application d'un barème dégressif, associée au principe de partage des coûts qui caractérisait le régime de l'indemnité pour frais d'études, incitait les membres du personnel à choisir judicieusement l'école de leurs enfants. À cet égard, les demandes supérieures au plafond de remboursement fixé émanaient essentiellement de certains lieux d'affectation classés H, ce qui laissait penser qu'on n'y trouvait pas d'établissements plus abordables et venait confirmer qu'il convenait d'ajuster le barème. La Commission a relevé que, vu la nature du barème dégressif et la répartition des demandes dans les différentes tranches, l'augmentation de l'aide financière qui découlerait de la modification du barème concernerait en grande partie les demandes

supérieures au plafond de remboursement, tandis que le montant du remboursement pour les demandes inférieures au plafond n'augmenterait pas ou très peu. Dans ce contexte et compte tenu de l'augmentation rapide des frais de scolarité et d'internat, la Commission est convenue qu'il était justifié de confirmer de nouveau sa recommandation antérieure.

39. La Commission a indiqué que, dans le nouveau régime, le montant moyen de remboursement par demande était inférieur d'environ 1 160 dollars par rapport au régime antérieur ramené au niveau actuel (13 130 dollars contre 14 299 dollars). Le Vice-Président ayant posé la question, elle a également été informée que les incidences financières de l'ajustement du barème dégressif et de la prime d'internat forfaitaire, tel qu'elle l'avait recommandé à l'Assemblée générale en 2019 (A/74/30, par. 84), seraient revues à la baisse et seraient ramenées de 7,85 millions de dollars à 6,55 millions de dollars, soit environ 355 dollars par demande. Cette différence par rapport à 2019 tenait à l'utilisation des données les plus récentes recueillies auprès des organisations.

40. La Commission a constaté une forte baisse du nombre de demandes de remboursement des frais d'internat, ce qui s'expliquait par le fait que, dans le nouveau régime, cette prime était principalement proposée aux membres du personnel en poste dans les lieux d'affectation hors siège dont les enfants étaient scolarisés, dans l'enseignement primaire ou secondaire, en dehors du lieu d'affectation, tandis que ceux en poste dans des lieux d'affectation classés H ne pouvaient en bénéficier qu'à titre exceptionnel, à la discrétion du chef de secrétariat. Le fait que la prime d'internat prenne la forme d'une somme forfaitaire a été perçu comme une amélioration importante, gage de simplicité et de transparence. La Commission a cependant admis qu'il n'était pas toujours aisé de suivre l'évolution des montants des frais d'internat étant donné que les méthodes de calcul variaient d'un établissement à un autre. Elle a donc estimé qu'il convenait de poursuivre l'examen de la question afin que, dans l'éventualité où de nouvelles questions se poseraient, il soit possible de les régler au cours de l'examen des modalités régissant l'indemnité pour frais d'étude.

41. Concernant la question du montant maximal par ménage, la Commission a constaté que le montant moyen des sommes déboursées par les membres du personnel au titre des frais d'études variait quasiment du simple au double entre les ménages comptant un seul enfant et ceux en comptant deux. En revanche, à partir du troisième enfant, les frais supplémentaires diminuaient, avant de chuter fortement au-delà de six enfants. Il apparaissait donc que les frais liés aux études ne représentaient qu'une partie de toutes les dépenses engagées au titre des enfants. Par conséquent, il était peu probable que les membres du personnel qui avaient beaucoup d'enfants puissent se permettre d'assumer des frais d'études élevés. Le principe du partage des coûts inhérent au régime semblait plafonner naturellement le montant du remboursement par membre du personnel. Il est ressorti de l'analyse des données relatives aux ménages que le montant de l'aide financière par membre du personnel apportée par les organisations était plus élevé dans le cas de ceux qui avaient cinq enfants et diminuait dans le cas de ceux qui avaient six enfants ou plus, qui par ailleurs ne représentaient qu'une part infime de l'ensemble du personnel. La Commission a également examiné les pratiques d'autres organisations qui offraient des prestations analogues à leurs employés, comme la Banque mondiale et l'Organisation de coopération et de développement économiques, et constaté qu'aucune d'entre elles n'avait imposé de limite par ménage. Elle est donc convenue que rien, ni sur le plan théorique ni sur le plan financier, ne justifiait d'imposer un montant maximum par ménage.

Décision de la Commission

42. La Commission a décidé :

a) d'informer l'Assemblée générale que le régime révisé de l'indemnité pour frais d'études fonctionnait comme prévu et se révélait plus rationnel, plus simple d'utilisation et plus économique que le régime en vigueur antérieurement ;

b) de confirmer de nouveau, pour application à compter de l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2022, la recommandation qu'elle lui avait faite en 2019 concernant l'ajustement du barème dégressif de l'indemnité pour frais d'études et de la prime d'internat forfaitaire, formulée dans son rapport annuel de 2019 (A/74/30, par. 85) et reproduite à l'annexe IV du présent rapport.

D. Rapport d'évaluation complet sur l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

43. Dans sa résolution 70/244, l'Assemblée générale a approuvé, avec un certain nombre de modifications, un ensemble de prestations révisé pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, recommandé par la Commission. Dans la même résolution, elle a invité la Commission à lui présenter un rapport d'évaluation complet sur l'application de l'ensemble des prestations à sa soixante-quinzième session au plus tard. Toutefois, en raison de la pandémie, qui a empêché le secrétariat de la Commission de recueillir en temps voulu les informations nécessaires, l'examen du rapport d'évaluation complet a été repoussé à la quatre-vingt-douzième session de la CFPI.

44. L'ensemble des prestations révisé est le fruit d'un examen complet mené par la Commission, en étroite collaboration avec les organisations appliquant le régime commun et les fédérations du personnel. La Commission s'est laissée guider par les objectifs qui avaient été fixés et a suivi les orientations données par l'Assemblée générale, à savoir le nouveau régime de rémunération devait faciliter l'exécution des mandats des organisations, récompenser l'excellence et aider à gérer les problèmes de performance, tout en restant compétitif et en étant plus équitable, juste, transparent, simple dans sa conception, facile à administrer et mieux compris par le personnel et les parties prenantes. On s'attendait également à ce que le régime révisé soit fondamentalement cohérent, mais laisse une certaine latitude aux organisations, qu'il soit fondé sur une maîtrise globale des coûts et qu'il soit viable à long terme.

45. On trouvera à l'annexe VII du présent rapport une description complète des révisions apportées à l'ensemble des prestations à la suite de l'examen complet. Les principaux changements ont été les suivants :

- a) mise en place du barème des traitements unifié ;
- b) institution d'une indemnité pour conjoint à charge et d'une indemnité de parent isolé⁴ ;
- c) diminution de la fréquence des avancements d'échelon ;
- d) rationalisation du régime de l'indemnité pour frais d'études ;
- e) révision de l'ensemble d'indemnités concernant les lieux d'affectation hors siège, à savoir :

⁴ Élément institué ou révisé par l'Assemblée générale.

- i) passage de la prime de mobilité à l'élément incitation à la mobilité⁴ ;
- ii) révision de la prime de sujétion ;
- iii) révision de la prime de sujétion supplémentaire, devenue l'élément famille non autorisée ;
- iv) suppression de l'élément non-déménagement ;
- f) modification des conditions à remplir pour être admis(e) au bénéfice de la prime de rapatriement ;
- g) suppression du droit à congé dans les foyers plus fréquent, sauf dans les lieux d'affectation des catégories D et E qui ne sont pas couverts par le régime des congés de détente⁴ ;
- h) révision des prestations liées à la réinstallation⁴ ;
- i) institution d'une prime de recrutement visant à attirer des experts ayant des compétences très spécialisées.

46. Dans le cadre de l'évaluation de l'ensemble des prestations révisé, des données provenant de diverses sources ont été communiquées à la Commission pour l'aider à évaluer si les objectifs convenus avaient été atteints et si les caractéristiques souhaitées avaient été réunies. Ces données comprenaient les réponses aux enquêtes menées auprès des organisations appliquant le régime commun, les résultats de l'enquête mondiale menée auprès du personnel en 2019, ainsi que les statistiques les plus récentes sur le personnel des organisations appliquant le régime commun et les données relatives aux demandes d'indemnité pour frais d'études. Une comparaison des coûts entre l'ensemble révisé et l'ancien ensemble de prestations a également été faite sur la base des statistiques de 2019 concernant le personnel pour déterminer si les différences en pourcentage cadraient avec les estimations initiales qui avaient été présentées à l'Assemblée générale en 2015. Il a été procédé à une analyse supplémentaire pour certaines prestations concernant le personnel en poste dans les lieux d'affectation hors siège, fondée sur les statistiques de 2015 à 2019 relatives au personnel.

Enquête auprès des organisations appliquant le régime commun

47. En ce qui concerne les principales caractéristiques, la plupart des organisations ont estimé que le nouvel ensemble de prestations était plus équitable, plus simple et plus transparent que l'ensemble en vigueur précédemment. Plus précisément, beaucoup ont estimé que le nouveau barème des traitements était plus équitable, car il était plus conforme au principe « à travail égal, salaire égal ». Le fait que la prise en considération des personnes à charge se faisait désormais en dehors du barème des traitements a également été considéré comme une amélioration conforme aux pratiques modernes. Dans leur grande majorité, les organisations ont estimé que le nouveau régime de l'indemnité pour frais d'études et les nouveaux éléments liés à la réinstallation étaient plus simples à expliquer et à administrer.

48. La plupart des organisations ont estimé que l'ensemble des prestations restait compétitif. Certaines ont considéré cependant que les traitements n'étaient pas suffisamment compétitifs pour attirer des experts, notamment des candidats dotés de compétences spécialisées ou des candidats aux postes de haut niveau. Toutefois, aucun élément n'a été fourni pour démontrer l'existence de problèmes de recrutement ou de rétention.

49. Du point de vue du rapport coût-efficacité, la plupart des organisations ont constaté une diminution globale des coûts de personnel, principalement en raison de la réduction de la fréquence des avancements d'échelon, des modifications apportées

au régime de l'indemnité pour frais d'études, de la suppression de l'élément non-déménagement et des modifications apportées au droit à congé dans les foyers plus fréquent. Les organisations ont également indiqué que l'ensemble de prestations révisé avait réduit leurs coûts administratifs, notamment en ce qui concernait l'administration de l'indemnité pour frais d'études, puisque l'entrée en vigueur d'un barème dégressif universel pour le remboursement des frais de scolarité et d'inscription et d'une prime d'internat forfaitaire avait permis d'automatiser le traitement des demandes de remboursement.

50. Selon certaines organisations, bien que les tendances concernant le taux de renouvellement du personnel semblent stables, la réduction des frais d'études pris en charge, les changements apportés au droit à congé dans les foyers plus fréquent et la suppression de l'élément incitation à la mobilité dans les lieux d'affectation classés H ont été perçus négativement et pourraient éroder la motivation des membres du personnel, encore que cela ne soit pas ressorti de l'enquête mondiale menée auprès du personnel. Plusieurs organisations ont également signalé que dans certains lieux d'affectation hors siège, par exemple ceux classés C, il était difficile de recruter des candidats ayant des qualifications comparables. Aucun élément ne permettait cependant d'affirmer que ces difficultés étaient liées à l'ensemble de prestations révisé.

51. La plupart des organisations présentes sur le terrain ont indiqué que l'ensemble de prestations révisé était satisfaisant ou qu'il avait réussi dans une certaine mesure à inciter les membres du personnel à accepter des postes dans des lieux d'affectation classés difficiles ou à haut risque et qu'il favorisait la mobilité dans les lieux d'affectation hors siège. Ces résultats étaient dus à l'effet combiné de plusieurs changements apportés aux indemnités auxquelles avait droit le personnel des lieux d'affectation hors siège, à savoir l'augmentation de la prime de sujétion pour les fonctionnaires célibataires, l'augmentation de l'élément famille non autorisée pour les fonctionnaires de classes inférieures ayant des personnes à charge et le nouveau régime de l'indemnité pour frais d'études, qui était plus favorable au personnel en poste ailleurs que dans les villes sièges ; en effet, dans les lieux d'affectation hors siège, les frais de scolarité se situaient généralement dans les tranches inférieures du barème dégressif, qui ouvraient droit à des taux de remboursement plus élevés.

52. Diverses opinions ont été exprimées quant à la latitude que laissait le nouvel ensemble des prestations (2015). De l'avis général, cette latitude n'était pas suffisante. Néanmoins, la plupart des organisations ont considéré que la rémunération actuellement proposée favorisait l'exécution de leurs mandats. On trouvera des informations supplémentaires sur les réponses des organisations à l'annexe V du présent rapport.

Enquête mondiale auprès du personnel

53. Au total, 10 065 administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ont participé à l'enquête mondiale menée auprès du personnel en 2019. Il ressort des principales constatations de l'enquête que le niveau général de motivation chez les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur était élevé : 82 % se sentaient motivés, soit un chiffre légèrement inférieur à celui enregistré à l'occasion de l'enquête menée en 2013 (86 %). Par ailleurs, 93 % des personnes interrogées étaient tout à fait disposées à fournir un effort supplémentaire pour aider leur organisation à atteindre ses objectifs et 88 % d'entre elles ont indiqué qu'elles étaient fières de dire qu'elles travaillaient pour leur organisation (chiffres légèrement inférieurs aux résultats de 2013, à savoir 96 % et 90 %). Les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur qui avaient moins de deux ans d'ancienneté au moment de l'enquête (c'est-à-dire ceux qui avaient rejoint l'organisation après l'entrée en vigueur du

nouvel ensemble de prestations)⁵ semblaient plus motivés (86 %). Environ 95 % d'entre eux étaient tout à fait disposés à fournir un effort supplémentaire pour aider leur organisation à atteindre ses objectifs et 93 % ont indiqué qu'ils étaient fiers de dire qu'ils travaillaient pour leur organisation.

54. Pour ce qui est des vues générales, près de la moitié des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ayant participé à l'enquête (44 %) avaient une opinion positive du régime de rémunération en vigueur et environ un tiers (32 %) en avaient une opinion négative⁶. Environ 32 % des personnes interrogées estimaient que l'ensemble de prestations offert par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies était compétitif par rapport aux prestations proposées par des organisations analogues⁷ extérieures au système des Nations Unies.

55. L'analyse comparative des résultats des deux enquêtes, à savoir celle de 2019 et celle de 2013, a montré que, malgré certaines variations dans la manière dont le personnel envisageait le régime de rémunération, la rétention du personnel était stable. Environ 76 % des participants à l'enquête de 2019 ont déclaré qu'ils avaient l'intention de rester dans l'une des organisations appliquant le régime commun au cours des 12 mois suivants ; 13 % ont déclaré que, dans l'idéal, ils aimeraient partir et 8 % ont indiqué qu'ils avaient l'intention de partir. En 2013, 79 % des personnes interrogées avaient indiqué qu'elles avaient l'intention de rester dans leur organisation au cours des 12 mois suivants ; environ 10 % avaient déclaré que, dans l'idéal, elles aimeraient la quitter et 7 % avaient indiqué qu'elles avaient l'intention de la quitter.

Comparaison des coûts

56. La Commission a procédé en 2015 à une estimation des coûts liés à l'entrée en vigueur du nouvel ensemble de prestations. Il avait alors été déterminé que les modifications proposées seraient globalement avantageuses, même si la trajectoire des dépenses pour tel ou tel élément était appelée à changer. En utilisant les statistiques relatives au personnel les plus récentes, le secrétariat a présenté une estimation actualisée des coûts pour 2021 à la Commission, pour examen, qui est reproduite à l'annexe VI du présent rapport.

57. En 2015, la Commission avait calculé que le passage à un barème des traitements unifié s'accompagnerait d'économies d'environ 0,65 %. À partir des statistiques actualisées relatives au personnel, on a estimé que le nouveau barème était environ 0,36 % moins coûteux que le précédent⁸. La différence entre les deux pourcentages s'expliquait par la décision qu'avait prise l'Assemblée générale d'ajouter une indemnité de parent isolé et par des changements dans la composition du personnel que faisaient apparaître les bases de données de 2012 et de 2019 communiquées par le Conseil des chefs de secrétariat aux fins de l'établissement des estimations. Globalement, l'évolution des coûts associés au barème des traitements unifié est restée dans les limites prévues par l'estimation de 2015.

⁵ Soit 825 personnes (8,2 % de l'ensemble des personnes ayant répondu à l'enquête).

⁶ Pendant la période de réponse à l'enquête, les fédérations du personnel ont envoyé un courriel aux membres du personnel pour leur recommander certaines réponses. Face à cette situation, un courriel a immédiatement été envoyé à tous les coordonnateurs, qui ont été invités à transmettre le message au personnel, mais il est possible que le courriel envoyé par les fédérations ait eu une influence sur certaines réponses.

⁷ Lorsqu'on a demandé aux fonctionnaires avec quelles entités ils comparaient leur régime de rémunération, les autres organisations internationales sont arrivées en tête (72 %), suivies des organisations du secteur privé (58 %), des administrations publiques (33 %), des organisations non gouvernementales (18 %) et des travailleurs indépendants (10 %).

⁸ Cette estimation ne tient pas compte des mesures transitoires qui prendront fin en 2023.

58. Les variations liées aux changements de périodicité des avancements d'échelon se sont également soldées par des économies qui sont restées dans les limites prévues, ce qui a été confirmé par une comparaison des traitements (à savoir les traitements de base, l'indemnité de poste et l'indemnité pour conjoint à charge) sur trois ans. En 2015, les économies prévues sur trois ans étaient estimées à environ 0,75 % par an⁹. En 2021, l'analyse des traitements versés entre 2017 et 2019 a permis de déterminer que les économies effectives se chiffraient à environ 0,71 % par an. La légère variation entre ces deux pourcentages s'expliquait là aussi par les différences dans la composition du personnel d'une année à l'autre.

59. En ce qui concerne les indemnités à verser au personnel des lieux d'affectation hors siège, la comparaison a montré que les coûts associés au droit à congé dans les foyers plus fréquent et à l'élément incitation à la mobilité étaient légèrement plus élevés que prévu. Cette situation s'expliquait par la décision prise par l'Assemblée générale de majorer de 25 % l'élément incitation à la mobilité à partir de la quatrième affectation et de 50 % à partir de la septième et de maintenir le droit à congé dans les foyers plus fréquent dans les lieux d'affectation classés D et E qui n'étaient pas couverts par le régime des congés de détente. Si l'on neutralisait les effets de ces deux décisions, les coûts prévus étaient largement conformes à l'estimation de 2015. Les légères variations de pourcentage observées pour la prime de sujétion et l'élément famille non autorisée entre 2015 et 2021 s'expliquaient par des différences dans la composition du personnel et par des modifications du classement des lieux d'affectation difficiles, des lieux d'affectation donnant droit au versement d'une prime de danger et des lieux d'affectation famille non autorisée.

60. En ce qui concerne les versements à la cessation de service, le retrait des éléments personnes à charge du barème des traitements a entraîné une réduction des coûts ; cet élément se chiffrait à environ 6 % de la rémunération des personnes concernées. Après analyse des statistiques relatives au personnel portant sur les années 2017 à 2019, il a été estimé que le coût des versements à la cessation de service dans les organisations appliquant le régime commun avait baissé d'environ 4,1 % du fait de la mise en place du barème des traitements unifié. En outre, des changements touchant le calendrier de paiement de la prime de rapatriement ont permis de faire des économies supplémentaires. Au total, on a estimé à 10,2 % les économies découlant de la révision des versements à la cessation de service, alors que le pourcentage prévu était de 5,2 %. L'augmentation du nombre de départs de fonctionnaires ayant moins de cinq années d'expatriation a largement contribué à cette différence.

61. Les organisations ont jugé que les changements apportés au régime de l'indemnité pour frais d'études allaient dans le sens de la simplicité et de la transparence. Pour évaluer l'incidence budgétaire de ces changements, on a analysé les demandes d'indemnité présentées dans 24 organisations pour 2015/16 et dans 25 organisations pour 2018/19. Le nouveau régime prévoyait un taux de remboursement plus élevé pour les établissements d'enseignement facturant des frais de scolarité modérés et semblait favorable au personnel des lieux d'affectation hors siège. Si l'on neutralisait les effets de l'augmentation des frais de scolarité¹⁰ depuis 2015, le montant moyen de remboursement par demande n'avait pas augmenté de manière notable. Comme prévu, le nombre de demandes de remboursement des frais d'internat a beaucoup diminué du fait de la nouvelle méthode de remboursement.

⁹ En 2015, on estimait à environ 1 % par an en moyenne les économies qui seraient faites sur cinq ans. Faute de données pour 2020 et 2021, la moyenne utilisée dans le présent rapport à des fins de comparaison a été calculée sur trois ans.

¹⁰ Le taux moyen d'augmentation des frais de scolarité s'est élevé à environ 4 % par an, en monnaies locales, de 2011 à 2014 et de 3 % par an, en dollars, de 2014 à 2019, comme l'ont montré les études menées précédemment par la Commission.

Dans l'ensemble, si l'on combinait les données relatives aux demandes d'indemnité pour frais d'études et les réponses qualitatives données par les organisations, il semblait que le nouveau régime de l'indemnité pour frais d'études réponde aux attentes en matière de rapport coût-efficacité.

62. En résumé, la comparaison des coûts montrait que les prévisions de 2015 s'étaient concrétisées pour la plupart des éléments proposés par la Commission. Exception faite des éléments modifiés par l'Assemblée générale, il semblait que le coût global des éléments de rémunération concernés soit à la baisse.

Délibérations de la Commission

63. Le Réseau ressources humaines a confirmé que l'ensemble de prestations révisé était plus équitable, plus simple, plus transparent et plus juste car il allait dans le sens du principe « à travail égal, salaire égal ». Du point de vue du rapport coût-efficacité, il a été mentionné que, bien que l'effet de l'ensemble révisé soit difficile à distinguer d'autres mesures ou événements ayant une incidence sur la rémunération, de nombreuses organisations ont constaté une diminution globale des coûts de personnel en raison notamment de l'espacement des augmentations périodiques de traitement, des changements apportés au régime de l'indemnité pour frais d'études, de la suppression de l'élément non-déménagement et des changements touchant le droit à congé dans les foyers plus fréquent. Les coûts administratifs et la charge de travail liés à la gestion d'éléments tels que l'indemnité pour frais d'études ont été réduits en raison de l'entrée en vigueur du barème dégressif universel et de la prime d'internat forfaitaire, qui ont facilité une plus grande automatisation.

64. D'une manière générale, bien que l'ensemble de prestations révisé reste compétitif, il ne l'était pas suffisamment pour permettre d'attirer des experts dans des domaines spécialisés ou de trouver des candidats aux postes de direction. C'est pourquoi, selon le Réseau ressources humaines, il fallait conserver la possibilité d'accorder une prime de recrutement, même si cette solution n'avait été que rarement utilisée ces dernières années.

65. Le Réseau ressources humaines estimait que des améliorations avaient été apportées aux indemnités auxquelles avaient droit les membres du personnel des lieux d'affectation hors siège et que les montants versés incitaient les fonctionnaires à accepter des postes dans ces lieux d'affectation. Les changements avaient trait à l'augmentation de la prime de sujétion pour les fonctionnaires célibataires, à l'augmentation de l'élément famille non autorisée pour les fonctionnaires de classes inférieures ayant des personnes à charge et au nouveau régime de l'indemnité pour frais d'études, qui était plus favorable au personnel en poste ailleurs que dans les villes sièges puisque les frais de scolarité se situaient généralement dans les tranches inférieures du barème. Il a été dit que les changements apportés aux dispositions relatives au droit à congé dans les foyers plus fréquent dans les lieux d'affectation classés C avaient eu un effet négatif sur le personnel et, dans une certaine mesure, avaient rendu moins attrayante cette catégorie de lieux classés difficiles. L'élément incitation à la mobilité avait grandement facilité la mobilité au bénéfice des lieux d'affectation hors siège. Dans le même ordre d'idées, le Réseau a appelé l'attention de la Commission sur le fait qu'il fallait régler la question de l'ajustement des indemnités pour charges de famille, qui se posait depuis longtemps.

66. La FICSA a déclaré que l'ensemble des prestations devait être compétitif, juste, équitable, transparent, facile à administrer et à comprendre par les parties prenantes, récompenser l'excellence et être fondé sur le principe de l'Article 101 de la Charte. Tout en constatant que l'on s'était rapproché des objectifs annoncés et que de manière générale, les membres du personnel avaient accueilli favorablement des initiatives telles que l'indemnité de parent isolé, elle a souligné que des fonctionnaires avaient

fait état d'une dégradation des conditions de travail tenant à certains changements. Une référence a été faite aux enquêtes-minute menées par les fédérations pour recueillir l'avis du personnel sur les changements touchant la rémunération. Une évaluation préliminaire des réponses a montré que les membres du personnel jugeaient que les changements apportés à l'indemnité pour frais d'études et à la périodicité des avancements d'échelon avaient eu un effet négatif. À cet égard, la FICSA s'est félicitée de l'intention de la Commission de confirmer les recommandations qu'elle avait faites à l'Assemblée générale en 2019 concernant l'ajustement à apporter au barème dégressif servant à calculer l'indemnité pour frais d'études et celui concernant le montant de la prime d'internat forfaitaire sur la base d'une révision intervenant tous les deux ans conformément à la méthode approuvée. En ce qui concerne le rapport coût-efficacité, elle a rappelé que l'objectif initial de la réforme était de réduire les coûts non pas au moyen d'une réduction des prestations offertes au personnel mais au moyen d'une plus grande simplification, d'une plus grande efficacité et d'une plus grande rationalisation. Elle a également souligné qu'il fallait prendre en considération le fait que la mise en œuvre du nouvel ensemble de prestations avait été longue et complexe, en particulier parce qu'il avait fallu adapter les progiciels de gestion intégré des organisations, opération qui avait été onéreuse. Il était malaisé d'évaluer et de quantifier ces aspects, en particulier les incidences financières, mais la FICSA a jugé qu'il importait de ne pas perdre la question de vue et qu'il fallait en tirer des enseignements. En ce qui concerne le régime des engagements, elle a noté qu'il convenait d'attendre que le groupe de travail chargé de la question se réunisse avant d'amorcer le débat. Elle a appelé l'attention de la Commission sur les indemnités pour charges de famille et souligné que l'Assemblée générale ne les avait pas ajustées depuis plus de 10 ans, situation qui était intenable.

67. Le CCASIP a noté que le nouvel ensemble de prestations avait permis d'obtenir plus d'équité et de transparence, mais a émis quelques réserves quant au rapport coût-efficacité, y voyant un facteur qui n'allait pas dans le sens de la compétitivité. Les organisations appliquant le régime commun devaient s'attacher à recruter les candidats les plus talentueux en leur proposant des prestations compétitives. Le Comité a exprimé des inquiétudes quant à l'efficacité des primes de recrutement censées attirer des experts ayant des compétences très pointues. Il a considéré que ces primes pourraient ne pas compenser les pertes subies du fait des modifications apportées à d'autres prestations. Il a déploré la suppression des augmentations d'échelon annuelles et des augmentations accélérées d'échelon liées aux connaissances linguistiques. En ce qui concerne l'indemnité pour frais d'études, le barème dégressif avait été bien accueilli, mais les raisons pour lesquelles certains frais n'étaient plus pris en charge ont été remises en question. S'agissant des prestations auxquelles avaient droit les fonctionnaires des lieux d'affectation hors siège, le CCASIP a considéré qu'une amélioration des prestations liées à la famille irait dans le sens d'un meilleur équilibre entre les sexes et de la mobilité. À cet égard, il a émis des réserves quant à la suppression, dans les lieux d'affectation classés H, de l'aide au titre des frais d'internat et de l'élément incitation à la mobilité, et à la suppression du droit à congé dans les foyers plus fréquent dans les lieux d'affectation classés C, D et E. Il a considéré que le fait de revenir sur ces décisions, de pérenniser d'autres éléments, comme l'octroi de l'élément famille non autorisée, au lieu de demander aux familles de s'installer dans le lieu d'affectation, et la possibilité de prendre les congés de détente dans le pays d'origine avec prise en charge des frais de voyage aurait des effets bénéfiques pour le personnel et les organisations. Le CCASIP a demandé la création d'un groupe de travail qui serait chargé de remédier à toute insuffisance ou lacune s'agissant des prestations liées à la famille. Il a noté que le télétravail et les modalités de travail aménagées découlant de la pandémie de COVID-19 ne devaient pas être considérés comme la future façon de travailler. Il convenait de laisser le choix

aux membres du personnel pour ce qui était des modalités de travail aménagées et celles-ci ne devaient pas leur être imposées par la voie du régime des engagements.

68. UNISERV a souligné que la mise en place du nouvel ensemble de prestations avait entraîné un surcroît de travail pour les départements des ressources humaines. En ce qui concerne tel ou tel élément de la rémunération, la fédération a fait référence aux résultats préliminaires que les fédérations du personnel avaient tirés des enquêtes-minute. Les participants aux enquêtes jugeaient préoccupante la réduction de la fréquence des avancements d'échelon et ont estimé que le régime de l'indemnité pour frais d'études était moins satisfaisant pour les villes sièges. La fédération a souligné qu'il fallait ajuster périodiquement le barème dégressif servant à l'établissement de l'indemnité pour frais d'études de façon à tenir compte de la hausse des frais de scolarité. En ce qui concerne la suppression de l'incitation à l'étude des langues, elle a soutenu les recommandations faites par le Corps commun d'inspection dans son rapport sur le multilinguisme (JIU/REP/2020/6) et suggéré que le rétablissement d'une incitation à l'étude des langues irait dans le sens de ces recommandations. Elle a demandé à la Commission de revenir sur la modification concernant le droit à congé dans les foyers plus fréquent, en raison des effets négatifs qu'elle avait, notamment sur le personnel en poste dans des lieux d'affectation classés C, et l'a invitée à examiner de manière plus approfondie le lien entre la rémunération et la performance.

69. La Commission, après avoir analysé les données émanant des organisations et les résultats de l'enquête mondiale auprès du personnel, a constaté que, de manière générale, le nouvel ensemble de prestations semblait conforme aux caractéristiques souhaitables et aidait véritablement les organisations à s'acquitter de leur mandat. La nouvelle structure salariale était jugée plus équitable, car elle allait dans le sens du principe « à travail égal, salaire égal ». Le retrait des éléments personnes à charge du barème des traitements a également été considéré comme une amélioration conforme aux pratiques modernes. Le nouveau régime de l'indemnité pour frais d'études et les nouveaux éléments liés à la réinstallation étaient plus simples à expliquer et à administrer. Il a également été indiqué que la rationalisation et la simplification de l'administration des traitements et des indemnités avaient été l'un des objectifs majeurs de la révision de l'ensemble des prestations, mais que l'on avait également cherché à recenser et à éliminer les éventuels chevauchements ou doubles emplois qui existaient dans l'ancien dispositif. Ce dernier aspect était à l'origine des modifications concernant le barème des traitements unifié, les éléments liés à la réinstallation et le droit à congé dans les foyers plus fréquent.

70. Se fondant sur les réponses des organisations, plusieurs membres de la Commission ont noté que de manière générale la plupart des organisations avaient bien accueilli l'ensemble de prestations, à l'exception de deux. La Commission a approfondi la question et a appris que l'une de ces deux organisations pensait que l'ensemble de prestations n'était pas suffisamment attrayant pour les fonctionnaires célibataires, tandis que l'autre était d'avis que l'ensemble de prestations révisé était davantage axé sur les fonctionnaires des lieux d'affectation hors siège et ne couvrait pas suffisamment les frais d'études à la charge des fonctionnaires en poste dans les villes sièges. À cet égard, la Commission a rappelé que des changements fondamentaux bénéficiaient aux fonctionnaires célibataires, aussi bien pour ce qui était de la structure du barème des traitements que des indemnités prévues pour les fonctionnaires des lieux d'affectation hors siège, comme la prime de sujétion et l'élément incitation à la mobilité. Elle a souligné l'ampleur de l'examen qui avait été consacré à l'ensemble des prestations, le premier du genre depuis plus de 20 ans, et plusieurs membres ont rappelé les débats longs et parfois difficiles auxquels cet examen avait donné lieu. Les points de vue concernant les lieux d'affectation hors siège exprimés par les parties prenantes seraient pris en compte dans le cadre de l'examen normal que la Commission consacrait aux différentes questions, et il était

prématuré de tenter d'adapter ou d'ajuster tel ou tel élément en l'absence d'informations complémentaires.

71. La Commission s'est ensuite intéressée à différents éléments de l'ensemble des prestations.

Barème des traitements unifié et indemnités pour charges de famille

72. La Commission a rappelé les débats qui avaient débouché sur la mise en place d'un barème des traitements unifié pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et sur l'entrée en vigueur, en marge du barème, de trois nouvelles indemnités liées à la situation de famille : l'indemnité pour conjoint à charge, l'indemnité transitoire et l'indemnité de parent isolé (cette dernière ayant été instituée à la demande de l'Assemblée générale). Il a été noté que toutes les organisations avaient mis en place le barème et les nouvelles indemnités et que cela s'était fait sans problème dans la plupart des cas.

73. Les membres de la Commission ont souligné qu'il importait de conserver le principe Noblemaire comme pierre angulaire de la rémunération des administrateurs. À cet égard, la Commission a pris note des récentes modifications apportées à la régulation de la marge pour rapprocher les traitements versés par les organisations appliquant le régime commun de ceux de la fonction publique de référence. Elle a également confirmé que le changement de périodicité des avancements d'échelon avait permis de rapprocher la rémunération des membres du personnel des organisations appliquant le régime commun du Barème général de la fonction publique de référence et des pratiques mondiales en matière de rémunération. En outre, elle a de nouveau suggéré que les économies découlant du changement de périodicité des avancements d'échelon pourraient servir à financer le coût des incitations à la bonne performance dans le cadre du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires et de reconnaissance de la performance.

74. En ce qui concerne le rétablissement de l'incitation à l'étude des langues qui a été proposé, la Commission a souligné la valeur accordée au multilinguisme dans les organisations, mais était d'avis que l'on pouvait encourager le multilinguisme par d'autres moyens, comme des récompenses ou des incitations pécuniaires ou non n'ouvrant pas droit à pension. À cet égard, il a été noté que la plupart des organisations proposaient des cours de langue gratuits aux membres du personnel, mais qu'avant l'examen une seule organisation avait fait usage, et seulement pour un nombre limité de postes, de l'avancement d'échelon accéléré tenant aux aptitudes linguistiques. Il est donc apparu que la suppression de cette incitation n'avait eu aucun effet sur les initiatives prises par les organisations appliquant le régime commun pour encourager le multilinguisme. Certains membres de la Commission ont suggéré d'inscrire la question du multilinguisme au programme de travail de la Commission pour qu'elle fasse l'objet d'un examen plus approfondi.

75. En ce qui concerne les préoccupations concernant la difficulté qu'il y avait à recruter des experts dans des domaines très pointus, il a été rappelé que le versement d'une prime avait été approuvé au moment de l'examen de l'ensemble des prestations pour remédier à cette situation. Plusieurs organisations avaient ajouté des dispositions relatives à l'octroi de la prime dans leurs politiques, mais en 2019, une seule avait signalé à la Commission avoir versé cette prime. Certaines organisations avaient indiqué qu'elles prévoyaient de recourir à cette prime pour répondre à leurs besoins.

76. La Commission a examiné la mesure dans laquelle les caractéristiques souhaitées avaient été mises en place dans l'ensemble de prestations révisé. En ce qui concerne les modifications apportées aux traitements et aux prestations liées à la famille, il a été observé que le nouvel ensemble était non seulement plus moderne,

plus équitable, plus simple et plus transparent, mais avait aussi un meilleur rapport coût-efficacité. La différence de coût entre l'ensemble actuel et l'ensemble précédent était comparable aux estimations présentées à l'Assemblée générale avant l'entrée en vigueur du nouvel ensemble de prestations.

Indemnité pour frais d'études

77. La Commission a considéré que le barème dégressif et la prime d'internat forfaitaire avaient atteint les objectifs consistant à rendre le régime de l'indemnité pour frais d'études plus simple, plus transparent et plus facile à gérer et à comprendre. Les données relatives aux demandes d'indemnité recueillies avant et après l'entrée en vigueur du nouveau régime et les réponses au questionnaire reçues des organisations appliquant le régime commun ont montré que de manière générale les résultats escomptés avaient été obtenus. La plupart des organisations ont signalé une diminution de la charge administrative tenant à la simplification et à la rationalisation du régime.

78. Il a été rappelé que des préoccupations avaient été exprimées au moment de la conception d'un barème universel assorti d'un plafond plus élevé. Toutefois, les données relatives aux demandes d'indemnité n'ont pas permis d'établir que les fonctionnaires choisissaient des établissements plus chers. À l'inverse, l'analyse des données semblait indiquer que les fonctionnaires s'orientaient vers des établissements moins onéreux lorsque cela était possible.

79. Les membres ont noté que la réduction des catégories de dépenses ouvrant droit à remboursement avait pu avoir des conséquences sur les dépenses à la charge des fonctionnaires dont les enfants fréquentaient des établissements qui facturaient des frais de scolarité moins élevés. De ce fait, les taux de remboursement plus élevés appliqués aux demandes portant sur les montants les moins élevés semblaient justifiés du point de vue de l'équité. En outre, il a été noté que deux modifications avaient entraîné une réduction du coût global du régime. Il s'agissait : a) de la rationalisation de l'aide au titre des frais d'internat, qui a restreint l'octroi de l'aide aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation hors siège et ayant des enfants inscrits dans le primaire ou le secondaire ; b) de la réduction du nombre de voyages au titre des études, un seul voyage aller-retour étant désormais autorisé par bénéficiaire de la prime d'internat. Le montant moyen de l'indemnité ordinaire pour frais d'études, prime d'internat et frais de voyage compris, a augmenté plus lentement dans le cadre du nouveau régime que le taux moyen estimatif d'augmentation des frais d'études au cours des trois années scolaires analysées.

80. Bien que certains membres du personnel puissent ne pas être satisfaits par le régime révisé, en particulier ceux qui étaient en poste dans des lieux d'affectation classés H ou ceux dont les enfants suivaient des études universitaires, il a été rappelé que des compromis avaient été faits au cours de l'examen complet pour arriver à concilier la simplification, l'équité et d'autres objectifs. Il convenait d'assurer un suivi dans le temps, mais le régime révisé de l'indemnité pour frais d'études était majoritairement considéré comme plus transparent, plus simple et plus rationnel que le régime antérieur.

81. En ce qui concerne le nouveau mécanisme d'ajustement du montant de l'indemnité pour frais d'études, on a constaté que la méthode révisée, qui ne tenait plus compte de la répartition des demandes mais uniquement des taux d'évolution des frais de scolarité et d'internat, était robuste, exigeait moins de travail et permettait d'atteindre le niveau de remboursement cible tout en éliminant un effet de spirale potentiel et en garantissant une plus grande transparence. En outre, il y avait eu un gain d'efficacité en ce que les organisations n'avaient pas besoin de rassembler et de communiquer des données sur les demandes d'indemnité pour analyse tous les deux

ans et en ce que la Commission n'avait plus besoin de revoir les plafonds s'appliquant à différentes zones.

82. Certains participants ont noté que le régime révisé était considéré comme plus favorable aux fonctionnaires des lieux d'affectation hors siège et qu'il convenait d'accorder une plus grande attention au personnel en poste dans les lieux classés H. Les membres de la Commission ont toutefois rappelé que le régime révisé visait à inciter les membres du personnel à accepter des affectations dans les lieux d'affectation hors siège et que les dispositions actuelles relatives à la prime d'internat allaient dans ce sens. Il a été décidé de garder la question à l'étude, étant donné que le nouveau régime était entré en vigueur relativement récemment.

Indemnités auxquelles a droit le personnel des lieux d'affectation hors siège et éléments liés à la réinstallation

83. La Commission a noté que les réponses des organisations aux questions relatives aux différentes indemnités auxquelles avaient droit les fonctionnaires des lieux d'affectation hors siège étaient positives ou neutres pour la plupart et qu'aucun effet négatif sur la capacité des organisations de recruter ou de retenir le personnel sur le terrain n'avait été constaté. C'était le cas pour la prime de sujétion, l'élément famille non autorisée et l'élément incitation à la mobilité. Une analyse des données a également montré que la proportion de femmes en poste dans les lieux d'affectation classés A à E était passée de 37,5 % en 2015 à 40,3 % en 2019. La Commission a noté que le niveau de motivation des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste dans des lieux d'affectation hors siège s'établissait à 86 % et était relativement plus élevé que le niveau de motivation général de ces catégories de personnel. Elle a également noté que le degré de motivation était déterminé par de nombreux facteurs autres que la rémunération, tels que le mandat des organisations.

84. La Commission a noté qu'aucune incidence négative n'avait été observée du fait de la rationalisation et de la simplification de certains des éléments de l'ensemble de prestations liés aux lieux d'affectation hors siège et à la réinstallation qui faisaient double emploi. Elle a constaté que la suppression de l'élément non-déménagement, qui était auparavant payable pendant une période maximale de cinq ans dans n'importe quel lieu d'affectation, et de la somme forfaitaire correspondant à un deuxième mois de traitement au titre de la prime d'affectation pour les affectations de deux ans ou plus n'avait pas posé de problèmes notables. À cet égard, les réponses des organisations ont montré que les éléments révisés et simplifiés liés à la réinstallation, à savoir les frais de voyage, les frais de déménagement et l'indemnité d'installation, répondaient aux besoins des organisations en ce qui concernait le rapport coût-efficacité et offraient une certaine latitude, notamment parce qu'il était possible d'opter pour le versement d'une somme forfaitaire en lieu et place du paiement des frais de déménagement.

85. La Commission a pris note de certains des points de vue concernant la suppression de l'élément incitation à la mobilité pour les lieux d'affectation classés H, mais n'a eu connaissance d'aucune information indiquant que les organisations avaient du mal à recruter du personnel dans ces lieux, qui offraient généralement d'autres avantages, comme une meilleure qualité de vie, de meilleurs établissements d'enseignement ou des possibilités d'emploi pour les conjoints. En ce qui concerne les points de vue des organisations et du personnel sur des aspects comme le droit à congé dans les foyers plus fréquent, elle a rappelé ses considérations antérieures sur le chevauchement apparent entre ce droit et les droits relatifs au congé de détente. Elle a également pris note des points qui avaient été soulevés au sujet de l'aide dont bénéficiaient les familles des fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation difficiles. Elle a noté que 36 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

avaient répondu par la négative à la question de savoir s'ils accepteraient d'être affectés dans un lieu d'affectation classé D ou E. Les trois motifs les plus fréquemment cités par les fonctionnaires avaient trait à la famille et non à des éléments relatifs à la rémunération [répercussions pour les enfants (55 %), pour le conjoint ou la conjointe (51 %) et pour la famille en général (50 %)]. La Commission a conclu que ces questions seraient examinées le moment venu.

86. La Commission a également examiné les résultats de l'analyse des coûts de l'ensemble de prestations précédent et de l'ensemble révisé pour ce qui était des éléments auxquels avaient droit les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation hors siège, sur la base des statistiques du Conseil des chefs de secrétariat relatives au personnel pour 2019 (voir annexe II). Elle a noté qu'une fois prises en compte l'augmentation de certaines indemnités depuis 2015, la variation des coûts en pourcentage entre les deux ensembles était en grande partie conforme à ce qui avait été indiqué à l'Assemblée générale en 2015, sauf pour les éléments qui avaient fait l'objet d'une révision de la part de l'Assemblée, comme l'élément incitation à la mobilité. Les variations mineures pouvaient être attribuées à des changements dans la composition du personnel intervenus entre les deux séries de statistiques utilisées pour les estimations de 2015 (données du CCS datant de 2012) et l'évaluation actuelle (données du CCS datant de 2019).

87. Compte tenu des informations dont elle disposait, la Commission a constaté que l'ensemble de prestations révisé n'avait pas entravé la capacité des organisations de recruter et retenir du personnel dans les lieux d'affectation hors siège. Les données avaient montré que la proportion de fonctionnaires ayant des personnes à charge et de fonctionnaires célibataires dans les lieux d'affectation classés A à E était restée stable pendant la période allant de 2015 à 2019. Au cours de la même période, la proportion de femmes dans ces mêmes lieux d'affectation avait augmenté régulièrement, passant de 37,5 % à 40,3 %, et la Commission a accueilli favorablement les nombreuses mesures prises par les organisations pour faire progresser la parité. Elle a pris note des observations faites par certaines organisations sur la difficulté qu'il y avait à évaluer l'effet de tel ou tel élément sur le recrutement et la rétention et considéré que l'absence de données actualisées et de qualité était un problème qu'il fallait régler. Elle a noté que seules trois organisations avaient été en mesure de fournir des données sur les demandes de mutation dans des lieux d'affectation classés E présentées par des fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation classés H ou A. Il importait de disposer de données de ce type si l'on voulait procéder à une analyse quantitative plus solide et prendre des décisions en meilleure connaissance de cause ; il s'agissait d'une question à laquelle les organisations devaient s'intéresser en priorité.

88. Certaines organisations ont proposé des améliorations, notamment en ce qui concernait le télétravail et les fonctions pouvant être assumées à distance, qui, selon elles, pourraient exiger que l'on adapte l'ensemble des prestations et le régime des engagements. La Commission a estimé que des considérations de ce type étaient prématurées et noté que la question du régime des engagements était inscrite à son programme de travail.

89. La Commission a noté que de manière générale la plupart des organisations avaient considéré que l'ensemble de prestations révisé incitait les fonctionnaires à accepter des affectations dans des lieux d'affectation difficiles et à haut risque et favorisait la mobilité. Elle était donc convaincue que le nouvel ensemble, plus précisément les indemnités concernant les lieux d'affectation hors siège et les éléments liés à la réinstallation, établissait un équilibre entre les nombreuses demandes qui se faisaient concurrence et constituait une amélioration par rapport aux prestations en vigueur antérieurement. L'évaluation montrait que de manière générale les caractéristiques que la Commission avait retenues dans le cadre de l'examen

avaient été réunies d'une manière qui présentait un bon rapport coût-efficacité pour ce qui était des éléments liés aux lieux d'affectation hors siège. La Commission s'attachait en permanence à améliorer l'ensemble de prestations, en fonction des besoins, guidée en cela par les réactions des organisations et des fédérations du personnel, et les problèmes qui se posaient pouvaient être abordés à l'occasion de l'examen régulier consacré aux différents points.

Versements à la cessation de service

90. La Commission a noté que les modifications relatives aux versements à la cessation de service étaient principalement une conséquence naturelle de l'entrée en vigueur du barème des traitements unifié. Le fait que la situation de famille ne soit plus prise en compte dans le traitement des administrateurs avait éliminé les chevauchements involontaires qui faisaient que, dans l'ensemble de prestations en vigueur précédemment, la différence de rémunération nette tenant à la situation de famille était automatiquement appliquée à toutes les indemnités fixées en pourcentage du traitement. En ce qui concerne la prime de rapatriement, à savoir une prestation fondée sur l'ancienneté payable aux fonctionnaires expatriés qui quittaient le pays de leur dernière affectation au moment de la cessation de service, les membres du personnel devaient avoir accumulé cinq années d'expatriation pour pouvoir en bénéficier. Les droits acquis par les fonctionnaires en poste avaient été respectés au moment de l'entrée en vigueur des dispositions régissant le seuil d'expatriation. La Commission a noté que la suppression des deux éléments de différenciation concernant les paiements de la prime de rapatriement avait simplifié l'ensemble de prestations. L'ajout d'un seuil de cinq ans d'expatriation a également rendu l'ensemble de prestations plus viable à long terme. La Commission a été informée que la plupart des organisations n'avaient pas eu de mal à mettre en œuvre les changements liés aux versements à la cessation de service, mais qu'il avait fallu adapter le progiciel de gestion intégré, mettre à jour les statuts et les règlements du personnel et gérer un double système de prime de rapatriement pendant la période de transition.

Conclusions générales de la Commission

91. Se fondant sur l'analyse des réponses des organisations aux questionnaires et des conclusions tirées d'autres données, la Commission a noté que le nouvel ensemble de prestations était doté globalement des caractéristiques souhaitées et facilitait l'exécution des mandats des organisations. Comme le confirmaient les données, de nombreux éléments du nouvel ensemble avaient été simplifiés et s'inscrivaient dans la durée. En général, l'ensemble de prestations était resté compétitif et permettait aux organisations de réunir la combinaison optimale pour ce qui était des talents, des compétences et de la diversité.

92. La Commission avait envisagé l'ensemble de prestations révisé comme un tout issu d'un consensus sur des éléments individuels. Elle a souligné que, dans tout examen d'une telle ampleur, il était inévitable que certains éléments posent des problèmes, mais qu'il était important de se concentrer sur l'ensemble, étant entendu que tel ou tel élément pourrait être ajusté ou affiné au fil du temps. De manière générale, il a été dit que l'ensemble de prestations révisé, considéré dans sa totalité, constituait une amélioration notable et fonctionnait comme prévu. En mettant en place un barème des traitements unifié et en retirant les éléments personnes à charge, on a éliminé le potentiel de doubles emplois indésirables et involontaires avec d'autres indemnités et l'on a abouti à un régime de rémunération moderne, équitable, transparent, simple à administrer et plus facile à expliquer aux parties prenantes. Le régime de l'indemnité pour frais d'études était plus simple à administrer et offrait globalement un meilleur rapport coût-efficacité, tandis que les éléments liés aux lieux

d'affectation hors siège étaient adaptés à leur finalité, avaient été rationalisés et simplifiés, facilitaient la mobilité et incitaient les fonctionnaires à accepter des postes dans des lieux d'affectation classés difficiles.

93. Lors de ses différents examens, la Commission s'employait en permanence à améliorer les différents aspects de l'ensemble de prestations et réexaminait périodiquement plusieurs éléments. Elle a pris acte de certaines préoccupations exprimées au cours de l'évaluation et souligné que des améliorations, petites ou grandes, étaient constamment apportées et que les points soulevés par les participants seraient examinés de plus près au cours des examens périodiques¹¹.

94. La Commission a considéré qu'il fallait qu'elle dispose de données fiables pour pouvoir prendre des décisions fondées sur des faits et procéder à des évaluations de qualité. À cet égard, elle a demandé de nouveau aux organisations de bien vouloir lui communiquer les données dans les meilleurs délais. Elle a noté une tendance à la hausse du taux de réponse à l'enquête menée auprès des organisations, mais souligné qu'il fallait continuer d'améliorer la communication à cet égard.

Décisions de la Commission

95. La Commission a décidé :

a) d'informer l'Assemblée générale qu'il ressortait de l'évaluation que les objectifs de l'examen de l'ensemble des prestations offertes aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur avaient été atteints ;

b) d'informer également l'Assemblée qu'elle examinerait dans le cadre du cycle normal d'examen les questions sur lesquelles l'évaluation avait porté, notamment les questions touchant les indemnités à verser au personnel des lieux d'affectation hors siège, qui avaient été soulevées par certaines organisations et fédérations du personnel ;

c) de réaffirmer qu'il importait de recueillir des données de qualité relatives aux ressources humaines pour que les évaluations et la prise de décisions soient fondées sur des faits.

E. Questions relatives à l'indemnité de poste : rapport sur l'état d'avancement des enquêtes initiales de 2021 dans les villes sièges et ordre du jour de la quarante-troisième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement

96. Conformément à l'article 11 de son statut, la Commission a continué d'examiner le fonctionnement du système des ajustements. À sa quatre-vingt-onzième session, elle était saisie du rapport de la quarante-deuxième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement. En particulier, la Commission s'est penchée sur les principales conclusions et recommandations du Comité consultatif en ce qui concerne les deux approches méthodologiques proposées pour améliorer la méthode d'établissement de l'indice d'ajustement, ainsi que sur les questions d'ordre opérationnel se rapportant aux enquêtes initiales à mener en 2021 dans les villes sièges et à Washington, qui font traditionnellement l'objet des premières étapes d'un nouveau cycle d'enquêtes. À l'issue d'un débat approfondi et compte tenu des vues exprimées par les représentants des organisations et des fédérations de fonctionnaires,

¹¹ L'annexe IV du rapport annuel pour 2016 (A/71/30) indique la périodicité et le calendrier d'examen de divers éléments de rémunération décidés par la Commission.

la Commission a décidé d'approuver toutes les recommandations formulées par le Comité consultatif dans son rapport, qui sont présentées ci-après.

Décisions de la Commission

Établissement de l'indice d'ajustement

97. La Commission a examiné les recommandations de son Comité consultatif et décidé que le secrétariat devrait :

a) Continuer d'utiliser l'indice multilatéral de Walsh modifié, fondé sur des pondérations communes des dépenses, pour l'agrégation de l'élément dépenses locales (hors logement) ;

b) Utiliser un ensemble modifié de lieux d'affectation comprenant Bangkok, Genève, Londres, Madrid, Montréal, Nairobi, New York, Paris, Rome, Vienne et Washington pour calculer les pondérations communes des dépenses ;

c) Continuer d'étudier les questions relatives à l'agrégation au niveau le plus élevé de l'indice du coût de la vie et les questions connexes, y compris les effets sur l'évolution de l'indice d'ajustement dans le temps, en vue de déterminer si l'on pourrait se servir d'une formule plus appropriée, qui tienne compte du contexte de l'application de l'indice d'ajustement ;

d) Continuer d'utiliser la méthode actuelle consistant à actualiser l'indice des loyers au moyen du facteur de projection établi à partir des données relatives aux loyers du marché communiquées par le Service international des rémunérations et des pensions, car il est plus adapté aux objectifs du système des ajustements ;

e) Revoir l'approche actuelle de traitement des dépenses afférentes aux gros appareils ménagers dans l'indice d'ajustement, d'une part en retirant le montant fixe en dollars concernant les gros appareils ménagers dans la partie consacrée aux dépenses calculées en dollars, d'autre part en modifiant les parties pertinentes de la section sur le logement dans le questionnaire sur les dépenses du personnel pour que les répondants puissent indiquer si les gros appareils ménagers ont été achetés localement ou non ;

f) Supprimer les trois rubriques « Autres dépenses de logement » subsistantes de l'enquête sur les dépenses du personnel ;

g) Continuer d'utiliser la méthode actuelle de calcul de l'indice des services domestiques pour les lieux d'affectation du groupe I, fondée sur une comparaison des coûts, et poursuivre la réflexion engagée pour déterminer s'il ne conviendrait pas plutôt de se fonder sur les prix du marché, compte tenu des contraintes pratiques et méthodologiques qui vont de pair avec cette méthode ;

h) Modifier les modalités de prise en compte des services domestiques pour les lieux d'affectation du groupe II et les aligner sur celles qui sont appliquées pour les lieux d'affectation du groupe I, en ajoutant une position élémentaire distincte dans l'élément dépenses locales (hors logement) de l'indice d'ajustement (ces services ne seraient donc plus englobés dans l'élément logement global) et en tenant compte à la fois des services à temps partiel et des services à plein temps dans le calcul de l'indice des services domestiques ;

i) Prendre en considération les dépenses liées à l'assurance médicale complémentaire dans le calcul de l'indice d'ajustement ;

Aspects opérationnels concernant le lancement de la série d'enquêtes de 2021

98. La Commission a décidé :

a) D'approuver la liste d'articles proposée, y compris leurs caractéristiques, sous réserve de révisions mineures avant le lancement de la série d'enquêtes de 2021, et de laisser une certaine latitude au secrétariat pour qu'il puisse l'ajuster en cours de route, si nécessaire ;

b) D'approuver les directives générales proposées pour la sélection des points de vente dans les villes sièges et pour certains groupes de produits, sous réserve de modifications éventuelles apportées par le secrétariat avant le lancement de la série d'enquêtes de 2021 ;

c) Que le secrétariat mettrait la dernière touche à la refonte des instruments d'enquête en vue de leur utilisation dans la série d'enquêtes de 2021, en tenant compte des suggestions et des observations formulées au cours des débats et du retour d'information reçu après la mise à l'essai du questionnaire sur les dépenses de personnel, le livret de relevé des prix et le logiciel Survey Solutions devant tous deux être utilisés pour la collecte des données sur les prix au cours de la série d'enquêtes ;

d) Que, pour les lieux d'affectation n'atteignant pas les niveaux de précision prescrits par le Comité, la structure des dépenses dérivée du questionnaire sur les dépenses des ménages serait remplacée par les pondérations communes actualisées sur la base des indices des prix à la consommation ;

e) Que la méthode de pondération « fondée sur les ménages » continuerait d'être utilisée pour le calcul des pondérations servant à agréger l'indice des dépenses locales (hors logement) ;

f) Que les dépenses de niveau supérieur relevant des catégories « alimentation », « boissons non alcoolisées » et « boissons alcoolisées » seraient réparties entre des positions élémentaires distinctes, avec application de pondérations des indices nationaux des prix à la consommation ;

g) D'approuver les procédures et les directives relatives aux enquêtes initiales de 2021, décrites dans le rapport du Comité consultatif ;

h) D'approuver les critères proposés pour les enquêtes initiales de 2021 portant sur toutes les villes sièges (Genève, Londres, Madrid, Montréal, New York, Paris, Rome et Vienne) et sur Washington, compte tenu des répercussions possibles de la pandémie de COVID-19 en cours ;

i) D'appeler les organisations et les fédérations du personnel à coopérer activement, par l'entremise des comités locaux d'enquête établis, avec le secrétariat pour que les enquêtes soient menées à bonne fin.

99. À sa quatre-vingt-douzième session, la Commission a également examiné le rapport d'étape du secrétariat sur sa mise en œuvre de la méthode, des procédures et des directives applicables au cycle d'enquêtes sur le coût de la vie de 2021, comme indiqué plus haut. Le rapport en question portait sur les activités préparatoires – mise au point définitive du questionnaire sur les dépenses de personnel et des autres outils d'enquête, création d'un microsite qui faciliterait l'administration des enquêtes, conception d'un nouveau système intégré de gestion des données, élaboration de la stratégie du secrétariat pour améliorer la participation du personnel aux enquêtes – et sur l'organisation préalable par le secrétariat des consultations préliminaires à mener auprès des comités locaux d'enquête dans les villes sièges concernées. Le rapport contenait également une mise à jour sur l'enquête sur les prix pratiqués à New York, menée avec succès en juillet 2021, avec l'entière collaboration du comité local d'enquête pour New York au cours de toutes les phases de la préparation et d'exécution. Préalablement à la réalisation de l'enquête sur les prix, le secrétariat, avec le comité local d'enquête, avait évalué les critères retenus pour l'enquête, sur la base d'informations factuelles collectées auprès d'un certain nombre de sources

vérifiables, et avait conclu qu'il était possible de procéder à l'enquête sur les prix pratiqués à New York selon l'échéancier défini. Les délibérations de la Commission à sa quatre-vingt-douzième session figurent dans le rapport consacré à ladite session.

100. À sa quatre-vingt-douzième session, la Commission a décidé :

a) De prendre note des informations présentées par le secrétariat au sujet l'état des préparatifs en vue du cycle d'enquêtes de 2021 ;

b) D'appeler les organisations et les fédérations de fonctionnaires à continuer de coopérer par l'entremise des comités locaux d'enquête établis afin de faciliter le bon déroulement des enquêtes initiales sur le coût de la vie, et d'approuver l'échéancier défini à cet effet ;

c) De prier le secrétariat de procéder à des études pour déterminer s'il serait possible de mesurer les écarts de coût de la vie entre Genève et Berne, ainsi qu'entre Rome et Turin et Trieste ;

d) D'approuver le projet d'ordre du jour de la quarante-troisième session du Comité consultatif.

F. Examen du bien-fondé, de l'efficacité et de l'efficience de l'élément incitation à la mobilité

101. En 2015, dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, la Commission de la fonction publique internationale avait recommandé à l'Assemblée générale de remplacer la prime de mobilité par un élément incitation à la mobilité, afin d'encourager les fonctionnaires à accepter des affectations hors siège, sachant qu'un montant forfaitaire serait versé aux intéressés une fois par an pendant une période maximale de cinq ans passés dans un même lieu d'affectation. Les conditions d'octroi ne changeraient pas, si ce n'est que le nouvel élément incitation à la mobilité ne serait pas proposé, comme c'était le cas de la prime de mobilité, pour les lieux d'affectation de la catégorie H. Cet élément est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016, en application de la résolution [70/244](#) de l'Assemblée générale.

102. Pendant ses délibérations sur l'examen des prestations, la Commission a noté que la mobilité devrait être déterminée par les exigences de travail liées au caractère international de la mission des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Elle a donc décidé qu'au bout de cinq ans d'application, elle réévaluerait l'utilité de l'élément incitation à la mobilité, tout en espérant que, d'ici là, une culture de la mobilité aurait été instaurée dans toutes les organisations appliquant le régime commun ([A/70/30](#), par. 427-432).

103. Dans sa résolution [74/255 B](#), l'Assemblée générale a noté qu'au paragraphe 144 du rapport de la Commission ([A/74/30](#)), il était indiqué que celle-ci avait décidé de procéder en 2021 à un examen de l'élément incitation à la mobilité. L'Assemblée a donc prié instamment la Commission d'examiner de manière approfondie l'objet, l'efficacité et l'efficience du programme existant – incitait-il vraiment les fonctionnaires à accepter de travailler dans des lieux d'affectation hors siège ? – et de lui rendre compte de ses constatations de manière détaillée dans son rapport pour 2021. L'Assemblée a aussi encouragé les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à envisager des mesures administratives d'un autre type, y compris des mesures incitatives non financières, pour promouvoir la mobilité.

104. Pour donner suite à la demande de l'Assemblée, la Commission a sollicité et reçu des informations relatives aux vues des organisations au sujet de l'élément incitation à la mobilité, compte tenu des indications susmentionnées. Les

informations en question incluait des données statistiques relatives au degré de mobilité géographique et à l'examen, d'une part, de la nécessité du maintien de cet élément et, d'autre part, de sa pertinence pour le renforcement de la culture de la mobilité dans les organisations appliquant le régime commun, et elles avaient été réunies au moyen d'une enquête sous forme de questionnaire, à laquelle 26 des organisations appliquant le régime commun avaient répondu.

105. La plupart des organisations ont constaté que l'élément incitation à la mobilité encourageait la mobilité géographique, renforçant du même coup l'efficacité de leur action, ainsi que la qualité et l'efficacité de l'exécution des programmes. Les organisations présentes sur le terrain, en particulier, ont souligné que l'encouragement à la mobilité leur permettait de s'acquitter de leurs mandats respectifs. Toutes les organisations ou presque ont estimé que l'élément incitation à la mobilité était utile pour attirer du personnel de talent, gérer et perfectionner les aptitudes, mais aussi pour affecter et retenir à leur service les fonctionnaires en question.

106. S'agissant des politiques et pratiques des organisations, l'examen a fait apparaître une augmentation du nombre de celles qui déclaraient être dotées d'un dispositif d'encouragement à la mobilité, soit une augmentation de 89 % depuis 2012.

107. En 2013 et 2019, la Commission a procédé à des sondages mondiaux du personnel dans le but de solliciter les vues des fonctionnaires au sujet de l'ensemble des prestations. En 2019, 78 % des répondants ont indiqué qu'ils percevaient un montant au titre de l'élément incitation à la mobilité ou avaient conscience de l'existence de celui-ci. La même année, 65 % des répondants ont indiqué qu'ils étaient mobiles (c'est-à-dire qu'ils avaient exercé leurs fonctions sur une base continue pendant un an ou plus dans au moins deux lieux d'affectation différents), soit une augmentation de 11 % par rapport à 2013. Quarante-neuf pour cent des répondants travaillant dans des villes sièges ont déclaré être mobiles, contre 81 % des répondants travaillant dans des lieux d'affectation hors Siège. Soixante-trois pour cent des fonctionnaires ayant répondu à un sondage de ce type ont indiqué qu'ils aimeraient être transférés sous deux ans dans un autre lieu d'affectation. Il a été noté que 16 % des répondants avaient décliné une offre de poste dans un autre lieu d'affectation, la raison la plus souvent citée étant que, d'après les intéressés, un tel transfert serait une source de difficultés pour eux-mêmes ou leur famille.

108. En 2019, le nombre moyen d'affectations par fonctionnaire était de 1,73, quasiment identique à ce qu'il était en 2015, à savoir 1,75. Le degré de mobilité dans les organisations appliquant le régime commun variait de l'une à l'autre. Par exemple, le nombre moyen d'affectations à l'ONU et dans ses fonds et programmes, variait de 1,00 (UNOPS) à 3,46 (PAM). Parmi les institutions spécialisées présentes sur le terrain, le nombre moyen d'affectations variait de 1,00 (FIDA) à 1,65 (OIT).

109. Il serait peut-être encore plus approprié, une fois maîtrisée la pandémie de COVID-19, que les fonctionnaires soient prêts à accepter des mutations géographiques car les organisations continueraient d'agir à l'appui des objectifs de développement durable (normatifs, liés au développement, humanitaires, liés à la paix), en particulier dans les lieux d'affectation à haut risque.

110. Les organisations ont mentionné qu'elles utilisaient d'autres approches administratives pour favoriser la mobilité, par exemple en la présentant comme l'occasion d'acquérir diverses formes d'expérience, de favoriser l'évolution professionnelle et de dynamiser la progression des carrières.

Délibérations de la Commission

111. Le Réseau ressources humaines a déclaré que, lorsqu'il avait été procédé à l'examen de l'ensemble des prestations, cinq ans plus tôt, les organisations avaient

exprimé leur conviction qu'un élément incitation à la mobilité était un outil adéquat et nécessaire pour la gestion des ressources humaines ; un certain nombre d'entre elles étaient dotées d'un dispositif de mobilité obligatoire ou encadré, mais d'autres ne l'étaient pas, non pas en raison d'un manque d'engagement envers la mobilité mais plutôt du fait de leur modèle d'activité. Dans l'intervalle, les organisations s'étaient également efforcées d'utiliser des options autres que monétaires, par exemple en modifiant leur politique ou en renforçant les liens entre mobilité et promotion, afin d'encourager davantage encore l'éclosion d'une culture de la mobilité en interne, mais aussi à l'échelle du système des Nations Unies. Le Réseau a résolument défendu l'idée que l'élément incitation à la mobilité répondait non seulement parfaitement à son objectif, mais demeurait aussi pertinent et nécessaire. La pandémie de COVID-19 avait notablement entamé la liberté de déplacement d'un pays à l'autre et rendu les réaffectations beaucoup plus complexes et lourdes à gérer. Partant, il était possible que la motivation et l'inclination du personnel vis-à-vis de la mobilité en vienne à s'étioler dans les années à venir, sachant qu'il faudrait sans doute du temps pour que la situation redevienne normale.

112. Le Réseau ressources humaines a noté que l'élément incitation à la mobilité était moins axé sur des déplacements géographiques ponctuels que sur l'encouragement à la mobilité continue tout au long de la carrière des fonctionnaires, et sur la promotion de la mobilité vers des lieux d'affectation hors Siège. Les besoins opérationnels des organisations basées sur le terrain incluaient la rotation harmonieuse des effectifs entre toutes les catégories de lieux d'affectation, en particulier lorsque les fonctionnaires en étaient à un stade de leur vie où la mobilité continue se traduisait par davantage de contraintes, compte tenu de l'évolution de leur situation familiale. L'élément incitation à la mobilité était également un outil indispensable pour retenir le personnel au service des organisations au fil des rotations. Les organisations étaient donc favorables aux conclusions présentées par le secrétariat et considéraient l'élément incitation à la mobilité comme un outil précieux qui devait être préservé sous sa forme actuelle et s'accompagner du versement de montants identiques dans les années à venir, et elles ont préconisé qu'il soit procédé à un nouvel examen du dispositif après cinq ans.

113. La FICSA a souligné que la définition de la mobilité n'était pas cohérente et identique à l'échelle des organisations appliquant le régime commun. Elle a encouragé la Commission à prendre acte de ce que les exigences en matière de mobilité du personnel variaient en fonction des mandats, de la taille, des besoins opérationnels, des programmes et des activités des organisations, et s'est dite favorable à l'examen de l'élément incitation à la mobilité après cinq ans afin de réévaluer l'utilité de cet élément, en espérant que, d'ici là, une culture généralisée de la mobilité aurait été instaurée dans toutes les organisations appliquant le régime commun, en particulier celles qui étaient présentes sur le terrain.

114. Le CCASIP s'est félicité que l'élément incitation à la mobilité ait été introduit en 2016, en lieu et place de la prime de mobilité. Il a rappelé que cet élément était important pour favoriser une culture de la mobilité dans les organisations appliquant le régime commun et s'est félicité de la décision prise en 2015 par l'Assemblée générale d'augmenter le montant versé à compter du quatrième changement de lieu d'affectation d'un fonctionnaire. Le Comité a rappelé qu'il était important que les organisations soient dotées d'un dispositif de mobilité adapté à leurs besoins propres. Il a regretté que les fonctionnaires affectés dans des lieux relevant de la catégorie H ne puissent plus prétendre à l'élément incitation à la mobilité. Selon lui, le fait de le réserver aux fonctionnaires des lieux d'affectation des catégories A à E n'encourageait pas le personnel à solliciter des postes dans des lieux d'affectation de la catégorie H et allait à l'encontre de l'objectif consistant à encourager la mobilité, indépendamment de la catégorie dont relevait tel ou tel lieu d'affectation. Pour cette

raison, le Comité a demandé que la Commission envisage de réinstaurer l'élément incitation à la mobilité pour les lieux d'affectation de la catégorie H.

115. UNISERV a déclaré que l'élément incitation à la mobilité était adapté à l'objectif poursuivi et, sur la base des réponses au sondage réalisé par les fédérations du personnel pour recueillir ses vues au sujet de l'ensemble des prestations, la Fédération a constaté que les fonctionnaires étaient pour la plupart satisfaits de cet élément. UNISERV apprécierait qu'il soit procédé à un examen des lieux d'affectation de la catégorie H dans l'Union européenne, dans le but de rectifier éventuellement certaines anomalies constatées au sujet de l'élément en question – dont ne pouvait bénéficier, par exemple, le personnel de l'opération de maintien de la paix encore active dans l'un au moins de ces lieux d'affectation. UNISERV a souligné que la mobilité, y compris géographique, devait être encouragée et qu'il fallait donner aux fonctionnaires toutes les raisons de l'accepter. En revanche, l'idée selon laquelle il suffirait de les motiver, au moyen de mesures d'incitation, pour qu'ils acceptent d'être nommés dans tel ou tel lieu d'affectation était quelque peu artificieuse. Les fonctionnaires hors Siège n'étaient pas toujours enthousiastes à l'idée d'être réaffectés dans un lieu relevant de la catégorie H, en particulier si cela se traduisait par des répercussions négatives sur leur vie. Cette mesure intrinsèquement dissuasive était susceptible de compromettre l'exécution effective de leur mandat par certaines des organisations concernées, celles-ci se privant elles-mêmes de fonctionnaires dotés d'une expérience précieuse du terrain repartant vers une ville siège. UNISERV a estimé qu'il était nécessaire de préserver des mesures d'incitation visant à contribuer à une culture de la mobilité à l'intérieur du système des Nations Unies, mais a noté que les initiatives destinées à promouvoir un changement de culture nécessitaient souvent plusieurs années d'efforts. De l'avis de la Fédération, l'alternance des lieux d'affectation sur le terrain et dans les villes sièges n'aurait pas seulement pour effet de doter le système d'effectifs plus compétents et mieux rodés aux difficultés afférentes à leurs responsabilités, mais instaurerait une culture davantage axée sur le terrain, avec pour conséquence qu'il serait doté d'un personnel comprenant parfaitement ce qui est requis dans les lieux d'affectation hors Siège et à même d'apporter l'appui le plus efficace et le plus efficient possible.

116. La Commission a rappelé que, lors de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, qui incluaient dans le passé une prime de mobilité, elle avait cherché à déterminer s'il était souhaitable d'inciter à la mobilité. Elle avait recommandé le versement d'un montant forfaitaire pour encourager les fonctionnaires à accepter des postes dans des lieux d'affectation hors Siège et elle était convenue de réévaluer la nécessité de cette mesure cinq ans plus tard – en espérant qu'à cette échéance une culture de la mobilité aurait été instaurée dans les organisations appliquant le régime commun. La Commission a ajouté qu'à l'époque, l'Assemblée générale avait décidé d'augmenter le montant de la prime de 25 % pour les fonctionnaires ayant changé d'affectation entre quatre et six fois, et de 50 % à compter du septième changement de lieu d'affectation.

117. La Commission a noté que les organisations avaient indiqué que l'élément incitation à la mobilité était nécessaire, qu'elles le considéraient comme essentiel pour l'exécution de leurs mandats respectifs et qu'il s'agissait d'un outil efficace pour attirer des fonctionnaires de talent dans les lieux d'affectation hors Siège et renforcer la culture de la mobilité dans les organisations appliquant le régime commun. Même en temps normal, il était difficile pour un fonctionnaire de déraciner sa famille et de commencer une nouvelle vie dans un autre lieu d'affectation. Mais en période de pandémie de COVID-19, pour qu'il soit possible de continuer à exécuter les activités prescrites aux organisations sur le terrain, la nécessité d'un tel élément incitation à la mobilité était devenu d'autant plus crucial, certains fonctionnaires n'ayant d'autre choix que de continuer à travailler dans des conditions parfois très difficiles, les

possibilités offertes de quitter leur lieu d'affectation pour une longue période étant rares. Cette situation exceptionnelle avait fait apparaître clairement qu'il était nécessaire de disposer de mesures d'incitation à la mobilité géographique, en l'absence desquelles les fonctionnaires et les candidats extérieurs pourraient refuser de se réinstaller dans tel ou tel lieu d'affectation.

118. Les fédérations du personnel avaient certes regretté que l'élément incitation à la mobilité ne soit plus proposé dans les lieux d'affectation de catégorie H, mais la Commission a rappelé qu'aucune donnée n'avait été présentée, qui suggérerait que les organisations se heurtaient à des difficultés pour affecter certains de leurs fonctionnaires dans des lieux classés H. Quand bien même certaines organisations auraient constaté une diminution du nombre des candidatures pour ces lieux, cela pourrait indiquer qu'elles étaient en mesure d'inciter les fonctionnaires à accepter une affectation hors Siège. Certains membres ont également estimé que les lieux d'affectation de la catégorie H présentaient des éléments incitatifs implicites et que, par conséquent, il n'était pas nécessaire de proposer d'autres mesures d'incitation de nature monétaire pour ces lieux d'affectation.

119. Certains membres de la Commission ont estimé que l'on devrait inciter davantage encore à la mobilité en établissant une corrélation avec le parcours de carrière. Les organisations pourraient prendre en compte la mobilité dans leurs politiques de promotion et de sélection, en particulier pour les postes des niveaux les plus élevés. D'autres membres ont noté que cela se pratiquait déjà dans certaines organisations. Tout en prenant note de l'intention louable de corréler parcours de carrière et mobilité, certains membres de la Commission ont estimé que cela pourrait se répercuter sur d'autres problématiques, comme l'équilibre de la représentation des femmes et des hommes. Étant donné que les conditions de travail et de vie dans les lieux d'affectation sur le terrain étaient souvent difficiles, les femmes étaient susceptibles de ne pas accepter facilement d'y être affectées, ce qui les plaçait dans une position défavorable. En conséquence, il fallait faire preuve de prudence en la matière.

120. UNISERV a appuyé le principe consistant à prendre en compte la mobilité dans les décisions relatives aux promotions et à la sélection, notant que le nombre de postes de responsabilité dans les missions était relativement élevé. La Fédération a ajouté que les fonctionnaires de la catégorie du Service mobile n'avait pas la possibilité de se porter candidats pour des lieux d'affectation de la catégorie H car ces derniers ne proposaient aucun poste relevant du Service mobile.

121. Certains membres de la Commission ont été d'avis qu'il ne s'agissait pas seulement là d'une question intéressant l'organisation des carrières, mais aussi d'un enjeu lié à la culture de la mobilité, comme l'avait indiqué plus tôt la Commission, et que cette culture devait s'ancrer dans les organisations. En conséquence, la mobilité devrait être obligatoire pour les fonctionnaires exerçant dans des lieux d'affectation de la catégorie H. D'autres membres de la Commission ont été d'avis que le système devrait comporter une part de souplesse, étant donné que les mandats variaient d'une organisation à l'autre.

122. Les membres de la Commission ont également noté que l'élément incitation à la mobilité ne donnait plus lieu à versement au terme de cinq ans passés dans le même lieu d'affectation, mais que son montant augmentait sur la base du nombre de mutations géographiques. Cette disposition semblait encourager à la mobilité, de l'avis même des organisations, puisqu'elles avaient indiqué que leur personnel demandait une nouvelle affectation lorsque la période de versement arrivait à expiration.

123. Certains membres de la Commission ont estimé que, lors des examens futurs de l'élément incitation à la mobilité, il faudrait envisager la possibilité d'augmenter le montant versé pour des lieux d'affectation classés difficiles des catégories C, D et E et de le réduire pour les lieux d'affectation difficiles des catégories A et B, ce qui encouragerait encore davantage la mobilité au profit des sites les plus difficiles.

124. La Commission a considéré que, d'une manière générale, l'élément incitation à la mobilité était un bon outil qui devait être maintenu dans les lieux d'affectation susceptibles de manquer d'effectifs. En outre, les leçons tirées de la pandémie de COVID-19 avaient fait apparaître clairement la nécessité de poursuivre le versement du montant correspondant pour promouvoir la mutation géographique. Tout en notant les progrès accomplis sur la voie de l'instauration d'une culture de la mobilité, la Commission a observé que ces progrès étaient inégaux d'une organisation à l'autre.

Décisions de la Commission

125. La Commission a décidé de :

a) Prendre note des informations fournies quant au bien-fondé, à l'efficacité et à l'efficience de l'élément incitation à la mobilité, aux politiques et pratiques existantes en matière de mobilité, aux niveaux de mobilité et au coût de la mobilité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ;

b) Prendre acte de ce que les besoins de mobilité du personnel variaient en fonction du mandat, de la taille, des besoins opérationnels, des programmes et des activités des organisations appliquant le régime commun ;

c) Prendre note de l'utilité de l'élément incitation à la mobilité en tant qu'outil précieux de renforcement d'une culture de la mobilité dans les organisations appliquant le régime commun ;

d) Réexaminer l'élément incitation à la mobilité après cinq ans afin d'en réévaluer la nécessité, espérant qu'à cette échéance la culture de la mobilité serait consacrée dans toutes les organisations appliquant le régime commun, en particulier celles qui étaient présentes sur le terrain ;

e) Prendre note de la résolution [74/255 B](#) de l'Assemblée générale, dans laquelle celle-ci avait encouragé les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à envisager d'appliquer des mesures administratives d'un autre type, y compris des mesures incitatives non financières, pour promouvoir la mobilité. À cet égard, la Commission encourageait les organisations à envisager plus sérieusement de lier la mobilité à l'évolution professionnelle et à la progression de la carrière, dans toute la mesure possible.

G. Suivi de la répartition par âges du personnel

126. La Commission a examiné pour la dernière fois en 2017 la question de la diversité des générations, dans le rapport qu'elle a établi au sujet de la diversité du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. À sa quatre-vingt-cinquième session, elle a, entre autres, décidé de demander instamment aux organisations :

a) De redoubler d'efforts et d'investir le temps et les ressources nécessaires pour prendre en compte tous les aspects de la diversité, notamment dans le cadre de formations dispensées à la direction et au personnel ;

b) D'élaborer une stratégie globale sur la diversité qui prévoie des plans d'action concrets, des cibles précises et des calendriers relatifs à l'instauration de la

parité femmes-hommes et de la représentation géographique équilibrée, si elles n'avaient pas encore pris l'initiative de le faire ;

c) De continuer d'examiner régulièrement la diversité sous tous ses aspects.

127. Dans sa résolution [72/255](#), l'Assemblée générale a demandé à la Commission de continuer de surveiller la répartition par âges des effectifs et de lui faire rapport à ce sujet. À cette fin, le secrétariat a recueilli des informations au moyen d'un questionnaire adressé en 2020 aux organisations appliquant le régime commun, auquel 25 d'entre elles ont répondu¹². La répartition des pays par groupes telle que présentée dans le rapport aux fins de la répartition géographique correspondait à celle qui était utilisée par l'Assemblée¹³.

128. Il a été noté dans le rapport présenté à la Commission que cinq générations¹⁴ étaient représentées parmi les personnels des organisations. Il y était considéré que les différences entre générations permettaient de prendre la mesure de la diversité des valeurs, des attitudes et des comportements des membres du personnel, avec pour conséquence que les décisions d'ordre politique et pratique arrêtées en matière de gestion étaient plus judicieuses. Le rapport contenait aussi une analyse des données communiquées par les organisations.

129. La plupart (81,3 %) des fonctionnaires de ces organisations étaient âgés de 35 à 60 ans – enfants du « baby-boom », génération X et génération Y. Le personnel âgé de moins de 35 ans représentait environ 12 % de l'ensemble ; seuls quelque 3 % du personnel étaient âgés de moins de 30 ans, et ce groupe incluait la génération Z. Environ 6 % des effectifs étaient âgés de 60 ans ou plus et une infime partie de ce groupe appartenait vraisemblablement à la génération silencieuse.

130. La proportion de femmes était supérieure à 50 % dans les groupes d'âge inférieurs au seuil de 35 ans, mais nettement inférieure dans les groupes d'âge se situant au-dessus, et c'est dans le groupe d'âge de 60 ans à moins de 65 ans qu'elle était la plus faible (38,3 %). Dans les groupes d'âge compris entre plus de 35 ans et moins de 65 ans, les hommes constituaient plus de 50 % des effectifs. Ils représentaient plus de 60 % des effectifs dans les groupes d'âge supérieurs au seuil de 50 ans.

131. On trouvera à l'annexe VIII la répartition par âges du personnel des organisations appliquant le régime commun, au 31 décembre 2019. Au Secrétariat, où les effectifs sont les plus nombreux (34,9 % du total), le groupe d'âge le plus représenté était celui de 40 ans à moins de 45 ans (7 053 fonctionnaires). C'est à l'ITC qu'on enregistrait la proportion la plus élevée de fonctionnaires de moins de 30 ans (10,8 %) ; venait ensuite le HCR (6,5 %). Le groupe d'âge de 30 ans à moins de 35 ans était le plus représenté à l'ISA (22,7 %) ainsi qu'au HCR (15,9 %), et c'est aussi au HCR que les fonctionnaires du groupe d'âge de 35 ans à moins de 40 ans étaient les plus nombreux (20,6 % du total). L'OMT, l'UNOPS et ONU-Femmes présentaient les proportions les plus élevées de fonctionnaires du groupe d'âge de 40 ans à moins de 45 ans (24,7 %, 23,6 % et 23,6 %, respectivement). Les fonctionnaires âgés de 45 ans à moins de 50 ans étaient les plus représentés à l'UNOPS (22,5 %). Plus de 40 % du

¹² Dont l'Organisation panaméricaine de la Santé (OPS). L'AIEA, l'OMM, l'ONUDI et le Tribunal international du droit de la mer n'ont pas répondu.

¹³ Voir <https://www.un.org/dgacm/fr/content/regional-groups>.

¹⁴ Les cinq générations en question sont les suivantes : la génération silencieuse (personnes nées entre 1925 et 1945, âgées de 75 à 95 ans) ; la génération du « baby-boom » (personnes nées entre 1946 et 1964, âgées de 56 à 74 ans) ; la génération X (personnes nées entre 1965 et 1980, âgées de 40 à 55 ans) ; la génération Y (milléniaux) (personnes nées entre 1981 et 1995, âgées de 25 à 39 ans) ; la génération Z (génération Internet) (personnes nées depuis 1996, âgées de 24 ans ou moins).

personnel de l'OMPI faisaient partie des groupes d'âge de 50 ans à moins de 60 ans et c'est à l'OPS qu'on enregistrait la proportion la plus élevée de fonctionnaires âgés de plus de 55 ans (39,6 %).

132. La comparaison de la répartition par âges du personnel des organisations appliquant le régime commun en 2016 et en 2019 a fait apparaître un accroissement marqué de la proportion de fonctionnaires appartenant aux groupes d'âge compris entre 30 ans et moins de 50 ans – de 58,9 % à 62,7 % – et une diminution correspondante des groupes d'âge compris entre 50 ans et moins de 65 ans – de 37,5 % à 33,9 %. S'agissant du personnel appartenant à la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (tableau 3), la répartition par âges était similaire à celle des effectifs dans leur ensemble. Dans ces catégories, le personnel était constitué à 82,5 % de représentants des groupes d'âge de 35 ans à moins de 60 ans. Le personnel des groupes d'âge inférieurs au seuil de 35 ans constituait moins de 10 % de l'ensemble ; la proportion fonctionnaires âgés de 60 ans et plus était de 8,6 %. La proportion de femmes diminuait à mesure que l'âge augmentait, et elles constituaient moins de 40 % des groupes d'âge de 55 ans à moins de 65 ans. Enfin, elles ne représentaient plus de 50 % du personnel que dans les groupes d'âge supérieurs au seuil de 45 ans. S'agissant de la répartition par âges des agents des services généraux et des catégories apparentées (tableau 4), les tendances étaient les mêmes que pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Seule différence notable, la proportion de fonctionnaires plus jeunes (groupes d'âge inférieurs au seuil de 35 ans) s'établissait à 14,8 % – elle était donc relativement plus élevée que parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. La moyenne d'âge de l'ensemble du personnel des organisations appliquant le régime commun était de 44,5 ans en 2019, celle des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur de 45,9 ans.

133. Des données supplémentaires relatives à la composition des effectifs au 31 décembre 2019 ont été présentées – on trouvera aux annexes IX et X la répartition par âges des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et des agents des services généraux et des catégories apparentées, respectivement, par organisation ; l'annexe XI fait apparaître la répartition par âges des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des organisations appliquant le régime commun, ventilée par classe et par sexe ; l'annexe XII fait apparaître la répartition par âges des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par région ; enfin, l'annexe XIII présente la moyenne d'âge du personnel en fonction de l'organisation. Le Règlement du personnel de sept organisations ne contenait aucune disposition interdisant le recrutement de candidats d'un âge inférieur à un seuil donné ; dans les autres organisations, l'âge minimum requis pour être pris en considération variait entre 18 et 22 ans. Le Statut et le Règlement du personnel de 15 organisations excluaient le recrutement de candidats d'un âge plus élevé que l'âge réglementaire du départ à la retraite. Dans certaines autres organisations, le recrutement de candidats âgés de plus de 60, 62, 63 ou 64 ans était proscrit. Neuf des organisations ayant répondu n'étaient assujetties à aucune mesure entravant la promotion du rajeunissement du personnel. À l'UNOPS, du fait du ciblage des activités du Bureau, on ne voyait pas d'inconvénient majeur à la promotion du rajeunissement des effectifs. Selon d'autres organisations, le faible nombre de postes P-1 et P-2, les restrictions applicables au recrutement d'agents des services généraux et des catégories apparentées à des postes d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur, ainsi que des procédures de sélection favorisant les candidats ayant accumulé le plus d'expérience professionnelle, étaient autant d'obstacles supplémentaires au rajeunissement des effectifs, certaines organisations mentionnant en outre le relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite et le faible taux de renouvellement du personnel. S'agissant de la promotion de la diversité générationnelle, les programmes de stages, le programme Jeunes administrateurs, le programme des administrateurs auxiliaires

et celui des administrateurs associés, ainsi que les programmes de bourses, ont été cités.

Délibérations de la Commission

134. Le Réseau ressources humaines a remercié le secrétariat pour son analyse de la situation et des pratiques en vigueur dans les organisations et a réservé toute observation complémentaire pour les délibérations.

135. La FICSA a constaté que la démographie organisationnelle connaissait des transformations profondes à l'aune de la répartition par âges. Étant donné que chaque génération possédait des compétences, des talents et des profils qui lui étaient propres, il était important que les entités des Nations Unies envisagent de recruter activement du personnel appartenant aux générations les plus jeunes. Les organisations devaient veiller à ce que leur action demeure pertinente pour les générations futures, et donc à s'adapter et à s'améliorer constamment. Les fonctionnaires travaillaient jusqu'à un âge plus avancé en raison de l'augmentation de l'espérance de vie, ce qui réduisait d'autant les possibilités offertes aux jeunes générations d'intégrer les organisations appliquant le régime commun. Celles-ci devraient donc dans leur ensemble opter pour une approche garante de la diversité des effectifs à tous égards, y compris en termes d'âge. La FICSA a noté que des signes d'amélioration étaient perceptibles, puisque les femmes représentaient désormais plus de 50 % des effectifs des groupes d'âge inférieurs au seuil de 45 ans, elle a félicité les organisations qui mettaient en œuvre des programmes spécifiques pour encourager et appuyer la diversité générationnelle et rajeunir leurs effectifs, et elle a prié instamment les autres organisations de suivre cet exemple sans délai. La Fédération a noté que la diversité des groupes d'âge, dans les organisations appliquant le régime commun, était liée directement aux conditions requises pour prétendre aux postes à pourvoir, qu'il s'agisse des qualifications ou de l'expérience acquise, et elle est convenue que des efforts concertés seraient nécessaires pour attirer les générations plus jeunes en leur proposant des postes relevant des classes correspondant au début de carrière. En dernier lieu, la FICSA a constaté que la pandémie de COVID-19 avait déclenché une crise sanitaire sans précédent, qui s'était traduite par des millions d'emplois perdus, par des fermetures d'entreprise et par une insécurité économique généralisée. En conséquence, à moyen terme, il était essentiel que toutes les organisations fassent preuve de résilience et de souplesse et veillent, pour assurer leur avenir, à ce que leurs effectifs incluent tous les groupes d'âge.

136. Le CCASIP s'est félicité de l'attention accordée à la diversité générationnelle, les cinq générations étant actuellement représentées dans les organisations, mais il a relevé des différences de pourcentage de l'une à l'autre. L'interaction entre ces cinq générations était nécessaire pour que les organisations appliquant le régime commun cadrent avec l'ensemble de la population des pays qu'elles représentaient et au service desquels elles agissaient. Le Comité a estimé qu'il était nécessaire que les organisations éliminent toutes les règles établissant une discrimination en fonction de l'âge au moment du recrutement. Il a ajouté que le pourcentage relativement faible de postes P-1 et P-2 freinait le rajeunissement des effectifs et rappelé qu'il était important que la structure hiérarchique soit pyramidale, ce qui nécessitait d'accroître le nombre de tels postes, en rendant possible le recrutement de candidats plus jeunes. Le nombre d'années d'expérience requis pour les postes P-3 et P-4 constituait un obstacle pour les personnes âgées de moins de 30 ans. En outre, le recrutement de retraités, fussent-ils employés sur une base temporaire, ne favorisait pas le rajeunissement des effectifs au rythme souhaitable. Le Comité a estimé qu'il était nécessaire de sensibiliser les jeunes aux valeurs des organisations appliquant le régime commun et de les attirer à leur service. S'agissant de la diversité régionale, le Comité a noté que 46 % des fonctionnaires étaient originaires d'un seul groupe régional. Il a suggéré qu'une étude

soit menée au sujet des causes de ce déséquilibre et a demandé à la Commission de lui indiquer quelles mesures pourraient être envisagées pour remédier à cette situation. Il a rappelé qu'il était important de faire œuvre de sensibilisation pour attirer des jeunes originaires de groupes régionaux faiblement représentés. Tout en prenant acte des programmes visant à promouvoir la diversité générationnelle dans les organisations, le Comité a demandé des éclaircissements quant à l'utilité des programmes de stages et de bourses, étant donné qu'ils n'étaient pas destinés au personnel des organisations. En conclusion, le Comité a souhaité que davantage d'efforts soient consentis par les organisations pour promouvoir la diversité générationnelle et la diversité régionale sans pour autant sacrifier les considérations liées au mérite et aux compétences.

137. Selon UNISERV, il était essentiel que le personnel appelé à servir les divers mandants des organisations appliquant le régime commun soit lui-même caractérisé par la diversité. En ce sens, l'équilibre entre groupes d'âge comptait parmi les facteurs qui détermineraient l'avenir de l'action menée dans le système des Nations Unies. Tout en notant que l'ensemble des cinq générations était représenté dans le personnel actuel des organisations appliquant le régime commun, UNISERV a observé une évolution notable entre 2016 et 2019 : les membres du personnel âgés de 30 à 50 ans étaient désormais plus nombreux et les postes étaient occupés en majorité par des femmes âgées de 35 ans ou moins. Mais si cette évolution était prometteuse en termes d'équilibre de la représentation des femmes et des hommes, il fallait néanmoins suivre l'évolution de ces tendances pour déterminer si les fonctionnaires en question, une fois parvenus à mi-parcours de leur carrière, période qui coïncidait souvent avec le souhait de fonder une famille, demeuraient au service des organisations. En revanche, l'absence d'évolution positive de la diversité régionale par groupe d'âge était préoccupante, étant donné que le groupe régional dominant était le plus fortement représenté parmi les fonctionnaires les moins âgés. UNISERV a pris acte des efforts consentis et des problèmes rencontrés par les organisations pour rendre la répartition par âges plus équitable. Il leur faudrait prendre d'autres mesures pour se doter d'effectifs représentatifs de la diversité des groupes d'âge, en mesure de répondre aux exigences découlant, entre autres, de l'innovation technologique et des changements climatiques ; de cette capacité dépendrait en effet celle des organisations d'atteindre les objectifs de développement durable. UNISERV a ajouté qu'outre le nombre excessivement élevé de postes de responsabilité, il n'avait pas été procédé à des recrutements aux classes inférieures depuis quelque temps, ce qui faciliterait pourtant l'intégration de fonctionnaires plus jeunes et irait dans le sens d'une progression de la carrière au fil du temps. UNISERV a proposé un certain nombre de mesures propres à rendre la répartition par âges plus équilibrée : élaboration de programmes visant à attirer de jeunes talents, en particulier en provenance de pays et de régions sous-représentés ; adoption de dispositions incitant au recrutement, en particulier, de femmes âgées de plus de 50 ans ; prise en compte du facteur de la répartition par âges dans toutes les analyses des classes et des postes ainsi que de la diversité géographique ; impossibilité de recruter des candidats d'un âge supérieur à l'âge réglementaire du départ à la retraite ; harmonisation des âges minimum pour le recrutement, en fixant le seuil à 18 ans ; examen des dotations en effectifs existantes, avec pour objectif d'utiliser toutes les classes prévues.

138. Certains membres de la Commission ont estimé que la répartition par âges dans les organisations appliquant le régime commun n'était peut-être pas le reflet de tendances extérieures, mais plutôt la conséquence du degré très élevé de qualification et d'expérience qu'elles exigeaient de leur personnel. Ils ont noté que le fait de travailler pour une organisation appliquant le régime commun correspondait pour nombre de fonctionnaires, recrutés après avoir exercé des fonctions auprès de leur gouvernement ou ailleurs, au choix de s'engager dans une seconde carrière. Cela

expliquait, dans une certaine mesure, pourquoi l'âge moyen des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur était de 45,9 ans. En conséquence, les membres en question ont estimé que la répartition par âges actuelle était globalement appropriée. Néanmoins, compte tenu de l'évolution et des technologies et d'autres changements, il était important que les organisations appliquant le régime commun puissent perfectionner les compétences existantes de leur personnel et lui en faire acquérir de nouvelles – s'agissant en particulier des fonctionnaires les plus âgés – grâce à la prestation d'une formation appropriée, afin qu'il soit pleinement efficace. Dans le même ordre d'idées, d'autres membres de la Commission ont estimé que le relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite était une mesure positive, sachant que l'espérance de vie augmentait et que le rajeunissement des effectifs se ferait progressivement.

139. La plupart des membres de la Commission ont noté que la question de l'équilibre entre les divers groupes d'âge était importante pour les organisations appliquant le régime commun, ajoutant que celles-ci devraient chercher à multiplier les possibilités offertes aux jeunes générations de postuler. Cet équilibre entre groupes d'âge, pleinement représentatif des cinq générations répertoriées dans l'ensemble des effectifs actuels, améliorerait la performance des organisations et permettrait à chaque génération de donner sa pleine mesure en exploitant ses compétences propres tout en lui offrant de nouvelles perspectives. À cet égard, certains membres ont noté que seuls des postes de la classe P-1 (parmi les classes correspondant au début de carrière) étaient ouverts à recrutement, mais que celle-ci étant rarement utilisée, le nombre de candidats jeunes intégrant les organisations appliquant le régime commun était d'autant plus limité. En outre, les organisations étaient très exigeantes pour ce qui était des qualifications, avec pour conséquence que des personnes plus âgées se portaient candidates à des postes de début de carrière. Il serait donc souhaitable que les organisations revoient leur politique de recrutement afin de rajeunir leurs effectifs. Les membres en question ont également noté que la proportion de fonctionnaires âgés de moins de 30 ans avait diminué, de 3,3 % à 2,9 %.

140. Certains membres de la Commission ont noté qu'en l'absence de renouvellement significatif du personnel dans les organisations appliquant le régime commun, il serait difficile de rajeunir les effectifs et leur composition. À cet égard, tout en observant que certaines organisations avaient fait état du faible taux de renouvellement du personnel comme d'un obstacle de rajeunissement, plusieurs membres de la Commission ont estimé qu'il serait important d'observer l'évolution des tendances et d'analyser leurs incidences éventuelles sur les effectifs dans les années à venir. Pour y parvenir, il faudrait analyser les données recueillies – notamment dans les dossiers de cessation de service – en tenant compte des raisons ayant motivé la cessation de service – sur une période prolongée, en considérant les effectifs dans leur ensemble, mais aussi en ventilant les données en question par groupe d'âge.

141. Certains membres de la Commission ont noté qu'environ 46 % des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun appartenaient à des pays du Groupe des États d'Europe occidentale et autres États, ce qui était également le cas de plus de 50 % des fonctionnaires âgés de moins de 35 ans. Ils ont estimé qu'il faudrait s'attacher à recruter davantage de candidats en provenance de pays en développement ou de pays non représentés ou sous-représentés, en particulier des candidats plus jeunes que la moyenne. Les membres de la Commission ont également noté que les femmes représentaient plus de 50 % de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les groupes d'âge inférieurs au seuil de 45 ans et que cette constatation s'appliquait à la plupart des classes considérées. Les moyennes d'âge constatées parmi le personnel féminin étaient également inférieures à celles qui étaient observées parmi les hommes, dans toutes les organisations sauf

une. Il était difficile à ce stade de déterminer si ces tendances se traduiraient par une amélioration au titre de la parité femmes-hommes.

142. La Commission a noté que d'autres dispositifs étaient utilisés par les organisations appliquant le régime commun à l'appui de la diversité générationnelle, comme les programmes de stages, de bourses ou Jeunes administrateurs, ou le programme des experts associés. La plupart des membres ont estimé que ces programmes étaient utiles car ils donnaient de la visibilité à l'action menée par les organisations et élargissaient le vivier de candidats plus jeunes et susceptibles d'être intéressés par une carrière dans la fonction publique internationale. Certains membres ont noté que nombre d'organisations rémunéraient les stagiaires et ont estimé que ce type de mesure égalisait les chances en offrant des possibilités d'accès à des candidats de pays en développement, qui se trouveraient autrement en position défavorable pour solliciter un stage. Quelques membres de la Commission se sont montrés plus réticents, estimant que la rémunération des stages pouvait être perçue comme un moyen d'accroître le nombre de membres du personnel engagés sur la base de contrats précaires. Toutefois, la plupart des membres de la Commission sont convenus que cela ne devait pas être une source de préoccupation compte tenu des critères très stricts qui régissaient les stages, ceux-ci étant uniquement proposés à des étudiants en cours de formation dans une université ou à des personnes fraîchement diplômées, et pour une durée limitée. Le représentant du Réseau ressources humaines a confirmé que c'était effectivement le cas.

143. Certains membres de la Commission ont estimé qu'il fallait évaluer l'efficacité du programme Jeunes administrateurs, étant donné que certains candidats se trouvaient dans l'une des deux situations suivantes : ils attendaient parfois longtemps avant d'être sélectionnés, et s'ils l'étaient, ils demeuraient de nombreuses années dans les classes de début de carrière auxquelles ils avaient été recrutés. Ces membres ont donc estimé que la question de l'évolution professionnelle et de la progression de carrière – ou plutôt la rareté des possibilités offertes d'en bénéficier – était un problème qui s'expliquait directement par le déficit de diversité générationnelle. Certains membres de la Commission ont également suggéré que les organisations présentent à la Commission des informations relatives au programme Jeunes administrateurs ou aux programmes similaires qu'elles mettaient en œuvre. Ayant demandé des renseignements au sujet des programmes de bourses, la Commission a été informée que certaines organisations avaient mis en place de tels programmes en vue de recruter de jeunes talents auxquels elles dispensaient une formation appropriée, leur offrant ensuite la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle.

Décisions de la Commission

144. La Commission a prié instamment les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies :

- a) De poursuivre l'exécution de programmes permettant de tirer parti du dynamisme, de la créativité et des contributions novatrices de jeunes membres du personnel et de promouvoir le recrutement de jeunes administrateurs, de manière à inverser la tendance négative actuelle à cet égard ;
- b) De multiplier les possibilités offertes de recruter de jeunes candidats à des postes relevant des classes de début de carrière ;
- c) De soutenir financièrement les programmes de stages et similaires pour que des candidats issus de pays en développement puissent en bénéficier ;

d) De veiller à maintenir un équilibre approprié entre les groupes d'âge et de définir des indicateurs clairs pour procéder au suivi des progrès accomplis à cet égard ;

e) De publier des informations plus détaillées au sujet de la diversité – représentation équilibrée des femmes et des hommes, diversité générationnelle et géographique – et de les mettre à la disposition du grand public.

H. Suivi de la diversité géographique dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

145. La dernière fois que la Commission a communiqué des informations sur la diversité géographique dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies était en 2017 (A/72/30).

146. Dans ses résolutions 72/255 et 73/273, l'Assemblée générale a demandé à la Commission de continuer à lui présenter des renseignements sur les progrès accomplis par les organisations appliquant le régime commun en ce qui concerne le renforcement de la diversité géographique de leur personnel, y compris aux échelons supérieurs, compte tenu du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies. Le secrétariat a soumis à la Commission un rapport établi à partir des informations qui avaient été recueillies grâce à un questionnaire adressé aux organisations appliquant le régime commun en 2020, auquel 25 organisations¹⁵ avaient répondu en communiquant des données au 31 décembre 2019. La répartition des pays par groupes géographiques utilisée dans le rapport correspond à celle qui a été adoptée par l'Assemblée¹².

147. Six organisations¹⁶ ayant communiqué des données avaient défini des critères de représentation équitable des États sous la forme de quotas et de fourchettes optimales, même si les chiffres de base, les facteurs et les coefficients de pondération utilisés différaient selon les organisations. Le nombre d'États membres non représentés dans au moins trois de ces organisations a augmenté, pour s'établir à 39 (soit 20 %) en 2019 (voir annexe XIV), contre 37 (19 %) en 2016. Cependant, la situation a légèrement progressé en ce qui concerne les États sous-représentés dans au moins trois de ces organisations, puisque ceux-ci n'étaient plus que 14 (7 %) en 2019 (voir annexe XV), contre 16 (8 %) en 2016. Le nombre d'États membres surreprésentés dans au moins trois de ces organisations a également augmenté pour s'établir à 30 pays (16 %) en 2019 (voir annexe XVI), contre 25 en 2016 (13 %).

148. La région de l'Asie et du Pacifique était celle qui comptait le nombre le plus élevé de pays non représentés (17) et sous-représentés (8). Sur les 30 pays qui étaient surreprésentés dans les six organisations, 10 pays africains et 11 pays européens étaient surreprésentés dans trois organisations au moins. On trouvera à l'annexe XVII du présent rapport le nombre total d'administrateurs hors classe ou de fonctionnaires de rang supérieur [P-5, D-1, D-2, sous-secrétaire général(e) et secrétaire général(e) adjoint(e)] originaires des États membres qui étaient sous-représentés dans trois organisations ou plus ayant établi des fourchettes optimales. L'annexe XVIII présente le nombre total d'administrateurs hors classe et de fonctionnaires de rang supérieur originaires des États membres qui étaient surreprésentés dans trois organisations ou plus ayant établi des fourchettes optimales.

149. Sur les 19 organisations qui n'avaient pas établi de principes directeurs explicites en matière de répartition géographique, 17 avaient fourni une liste des pays

¹⁵ L'AIEA, l'OMM, l'ONUDI et le Tribunal international du droit de la mer n'ont pas répondu.

¹⁶ FAO, OACI, OIT, OMS, Secrétariat de l'ONU et UNESCO.

qui n'étaient pas représentés dans leurs effectifs, les 193 pays membres de l'Assemblée générale servant d'échelle de référence à cet égard. Le tableau 1 offre un aperçu de la diversité géographique dans ces organisations. Celle-ci est moindre dans des organisations telles que l'Autorité internationale des fonds marins, l'ITC, l'OMI, l'OMT, la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires, l'UNRWA et l'UPU, mais ces organisations comptaient moins de 300 administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (voir annexe XX).

Tableau 1
Diversité géographique dans les organisations n'ayant pas établi de principes directeurs explicites en matière de répartition géographique (au 31 décembre 2019)

<i>Organisation</i>	<i>Nombre de pays n'ayant pas de fonctionnaires administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur</i>
OPS	3 ^a
UNICEF	23
PAM	30
HCR	38
ONU-Femmes	57
ONUSIDA	70
FIDA	71
FNUAP	74
OMPI	76
UNOPS	96
Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires	103
ITC	111
OMI	123
UPU	129
UNRWA	134
Autorité internationale des fonds marins	146
OMT	164

^a Concerne uniquement la région des Amériques.

150. Comme indiqué à l'annexe XIX du présent rapport, 64 pays ne comptaient aucun fonctionnaire dans 10 organisations ou plus n'ayant pas établi de principes directeurs explicites en matière de répartition géographique. Parmi eux figuraient 25 pays de la région Asie-Pacifique et 15 pays d'Afrique. Saint-Kitts-et-Nevis ne comptait de fonctionnaires dans aucune des 17 organisations et les Îles Marshall n'en comptaient que dans une organisation. Douze pays ne comptaient aucun fonctionnaire dans 15 organisations, dont sept pays d'Asie et du Pacifique et un pays d'Afrique.

151. À l'exception de l'OMPI, les organisations ont toutes indiqué ne pas avoir établi de règles régissant explicitement la représentation régionale. L'annexe XX du présent rapport offre une vue d'ensemble de la composition des effectifs au 31 décembre 2019, par région d'origine, établie sur la base des données reçues des organisations ayant envoyé une réponse. On s'y intéresse aux fonctionnaires occupant des postes d'administrateur et des postes de rang supérieur dans les organisations appliquant le régime commun qui utilisent la répartition des pays par groupes géographiques. Les fonctionnaires des États d'Europe occidentale et autres États constituaient 41 % des effectifs des organisations appliquant le régime commun. Près d'un quart des effectifs étaient originaires d'Afrique, la proportion de personnel originaire d'Europe orientale étant la plus faible. Il a également été noté que plus de 50 % des administrateurs et

des fonctionnaires de rang supérieur étaient issus des États d'Europe occidentale et autres États.

152. Certaines organisations ont indiqué que certains obstacles les empêchaient d'atteindre l'objectif de diversité géographique, à savoir notamment le faible nombre de candidats qualifiés issus de pays non représentés ou sous-représentés, la nécessité de surmonter les préjugés raciaux à l'embauche, la réduction des effectifs, le nombre réduit de candidatures de femmes issues de pays en développement et les connaissances linguistiques exigées pour certains postes. En outre, un certain nombre d'organisations, principalement celles qui doivent faire appel à des experts techniques hautement spécialisés, s'inquiétaient tout particulièrement du nombre limité de candidats qualifiés provenant de pays non représentés ou sous-représentés.

153. Les mesures qui ont été suggérées pour améliorer la diversité géographique sont notamment les suivantes : mise au point de politiques pertinentes, établissement de directives internes et suivi connexe assurés en concertation, organisation de campagnes de communication ciblées et plus efficaces, mise à profit des réseaux professionnels et autres, publication d'orientations internes et prise en considération particulière du principe de diversité géographique dans les décisions touchant le recrutement.

Délibérations de la Commission

154. Le Réseau ressources humaines a déclaré que les organisations étaient déterminées à promouvoir en permanence la diversité géographique au sein de leur personnel, conformément aux orientations de leurs organes directeurs, en prenant diverses mesures, notamment en menant des activités de prospection ciblée dans les pays non représentés et sous-représentés ou en accordant une attention particulière aux pays non représentés, comme indiqué dans le rapport du secrétariat.

155. Les représentants des trois fédérations du personnel ont noté que les organisations ayant répondu n'étaient que six à avoir défini des objectifs de représentation géographique équitable au moyen d'un système de fourchettes souhaitables et que, même parmi celles-ci, les chiffres de base ne concernaient qu'un petit sous-ensemble de postes d'administrateur(trice) et de fonctionnaire de rang supérieur. Les trois fédérations ont également constaté qu'un groupe régional était bien plus représenté que les autres (41 %), ce qui était encore plus prononcé dans la catégorie des fonctionnaires de rang supérieur. Ces graves déséquilibres devaient être corrigés. En outre, elles ont estimé que l'objectif de diversité géographique devait s'appliquer non seulement aux postes financés au moyen du budget ordinaire mais à tous les postes. De plus, il était souhaitable que toutes les organisations se dotent de politiques et de cibles mesurables permettant d'atteindre cet objectif. Enfin, les campagnes de communication et de recrutement ciblant, en particulier, les candidats des États membres non représentés et sous-représentés devaient être améliorées et renforcées dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

156. Tout en prenant acte du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, la FICSA a noté que l'objectif de diversité géographique devait s'inscrire dans une démarche globale de diversité. Elle a pris note des préoccupations exprimées par 11 organisations quant aux obstacles qui les empêchaient d'atteindre l'objectif de diversité géographique et a souligné que nombre d'entre elles avaient insisté sur le faible nombre de candidats qualifiés issus de pays non représentés ou sous-représentés. Certaines organisations, principalement celles qui devaient faire appel à des experts techniques hautement spécialisés, s'inquiétaient tout particulièrement du nombre limité de candidats qualifiés provenant de pays non représentés ou sous-représentés. Assurer la diversité géographique et les autres formes de diversité était un travail de longue haleine. En complément des campagnes d'information déjà

menées, il convenait de réfléchir à des mesures permettant de diffuser les avis de vacance de poste et d'accepter les candidatures hors ligne, notamment dans les régions du monde où la fracture numérique est particulièrement marquée et où l'accès à Internet est limité.

157. Le CCASIP a estimé que la discussion tombait à point nommé, le Secrétaire général ayant déclaré peu de temps auparavant que l'un des moyens de lutter contre le racisme dans les organisations était d'y améliorer la représentation géographique, et s'est dit en accord avec cette position. Tout en gardant à l'esprit les dispositions paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, il était d'avis que le fait de devoir posséder des connaissances linguistiques spéciales (par exemple, une excellente maîtrise de l'anglais) pour pouvoir postuler à de nombreux postes tendait à désavantager les candidats de certains groupes régionaux. Il a rappelé qu'en 2007, le Corps commun d'inspection avait recommandé au Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme de geler le recrutement de candidats issus de groupes régionaux surreprésentés, et a répété qu'il importait d'appliquer cette recommandation partout afin de parvenir à une représentation géographique équitable. Vu la complexité de la question, il proposait de créer un groupe de travail tripartite sur la représentation géographique équitable. Il a constaté que, grâce à l'adoption d'une stratégie assortie d'objectifs quantitatifs, les organisations appliquant le régime commun étaient désormais sur la bonne voie sur le plan de la représentation équilibrée des femmes et des hommes, et qu'il pouvait en être de même pour la représentation géographique.

158. UNISERV a émis des réserves quant à la représentativité de certaines des données présentées : il était possible que les chiffres ne soient pas représentatifs de l'ensemble des effectifs, étant donné que seule une partie des postes était prise en compte dans le système des fourchettes souhaitables, et il fallait donc faire preuve de prudence lorsque l'on s'en servait pour mesurer la diversité. Les chiffres relatifs à la diversité régionale étaient plus représentatifs car ils rendaient compte des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur de l'ensemble de l'organisation. UNISERV a estimé que la question devait être envisagée non seulement par pays mais sous un angle régional. Elle a pris note des obstacles à la diversité géographique que rencontraient les organisations et s'est dite favorable aux mesures que celles-ci proposaient. Les organisations devaient examiner l'ensemble des recrutements effectués et demander des comptes aux responsables des postes à pourvoir et aux départements ou bureaux dont les décisions de recrutement n'étaient pas conformes à l'objectif de diversité que s'était fixé leur organisation. Par ailleurs, les organisations devaient veiller à accorder une importance équivalente à la diversité de genre et à la diversité géographique, en évitant de donner l'impression que la première primait la seconde. Il fallait suivre l'efficacité des mesures prises à cet égard et en rendre compte, et mettre en place des mécanismes de responsabilité pour les cas de non-conformité aux objectifs.

159. Certains membres de la Commission ont fait remarquer que le principe de la répartition géographique équitable avait été mis au point par les États membres au fil des décennies. Ils ont noté que, dans les organisations ayant des systèmes de fourchettes souhaitables, seul un petit nombre de postes était pris en compte dans le chiffre de base. En outre, les facteurs et les coefficients de pondération utilisés pour parvenir aux fourchettes souhaitables avaient été décidés par l'Assemblée générale et les autres organes directeurs des organisations appliquant le régime commun. Lesdits membres ont fait observer que, compte tenu du fonctionnement du système des fourchettes souhaitables, il fallait faire preuve de prudence lorsque l'on examinait les données. Par exemple, les pays jugés surreprésentés étaient souvent de plus petite taille. D'autre part, ils ont noté que certaines régions, comme l'Afrique, semblaient ne pas être bien représentées du point de vue du nombre d'États membres et ont constaté, à cet égard, l'impact du facteur contribution dans le calcul des fourchettes

souhaitables. D'autres membres ont fait remarquer que les données et les tendances présentées étaient, dans une certaine mesure, le résultat des décisions des organes directeurs des organisations, que ces organes pouvaient revoir à tout moment. D'autres ont également noté que, lors de l'examen du nombre de postes de base, il fallait tenir compte du fait que les ressources extrabudgétaires étaient, par nature, sujettes à des fluctuations, même si elles étaient mises à disposition pendant de longues périodes.

160. Certains membres ont fait observer que seules 6 des 25 organisations ayant répondu avaient établi des critères par le biais d'un système de fourchettes souhaitables. Ils ont considéré que toutes les organisations devraient avoir établi des critères de répartition géographique. Certains ont également encouragé les chefs de secrétariat à assumer la responsabilité d'assurer une représentation géographique équitable. En outre, ils ont estimé que le système des fourchettes souhaitables devait être renforcé afin que tous les États membres puissent être représentés comme il convenait. À cet égard, certains ont noté la nette amélioration des chiffres de la FAO, un exemple de bonne pratique qui devait être souligné. D'autres membres se sont montrés plus circonspects et ont souhaité recevoir davantage d'informations sur la stratégie de la FAO, qui semblait être un succès. D'autres encore ont fait valoir, tout en soulignant l'importance de la diversité géographique, que les questions devaient être envisagées sous l'angle des dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte. Compte tenu de son rôle de suivi, la Commission avait pour mandat de communiquer des informations à cet égard.

161. En réponse à une demande, le représentant du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies a informé la Commission que, dans son évaluation du système des fourchettes souhaitables (A/73/372/Add.3), le Secrétaire général avait soumis à l'examen de l'Assemblée générale des propositions en vue d'une évaluation globale du système des fourchettes optimales, afin d'établir un mécanisme plus efficace permettant d'obtenir une répartition géographique équitable au sein du Secrétariat. Étaient présentées diverses solutions destinées à accroître le nombre de postes soumis à la répartition géographique, ainsi que des modifications des facteurs et des coefficients de pondération utilisés. L'Assemblée a décidé de reporter l'examen du rapport de sa soixante-treizième session à la première reprise de la soixante-seizième session, qui se tiendrait en mars 2022. En outre, le Secrétaire général avait lancé la Stratégie en faveur de la diversité géographique au Secrétariat en vue d'améliorer la représentation des États Membres non représentés et sous-représentés aux postes soumis au principe de la répartition géographique, ainsi que la représentation des groupes régionaux aux autres postes.

162. D'autres membres de la Commission ont estimé que les organisations devaient s'employer plus activement à accroître le nombre de fonctionnaires originaires de pays non représentés ou sous-représentés, par exemple en coordonnant les campagnes de communication des organisations et en assurant la mise en commun des ressources à cet effet. Ils ont également considéré que, compte tenu de l'importance de la question, les services des ressources humaines ne devraient pas être les seuls à en être chargés : il convenait aussi de solliciter la coopération des services d'information des organisations afin de diffuser plus largement les informations concernant les vacances de poste et d'atteindre ainsi plus facilement les candidats potentiels issus d'États membres non représentés et sous-représentés. Tout en se disant favorables à de telles mesures, d'autres membres ont estimé que le système était en pleine évolution et qu'on tirerait parti de l'érosion naturelle des effectifs et des nouveaux recrutements pour faire avancer les choses. Il ne fallait pas relâcher les efforts dans ce domaine.

163. Certains membres étaient d'avis qu'il serait bon de revoir les connaissances linguistiques exigées pour les postes dans les organisations appliquant le régime

commun, considérant qu'en encourageant le multilinguisme en demandant, entre autres, aux candidats de maîtriser deux langues, on faciliterait l'action menée pour accroître la diversité géographique. D'autres ont estimé que, si une telle mesure pouvait être utile, il faudrait veiller à ce que la langue maternelle ne soit pas comptabilisée.

164. Tout en prenant note de l'intérêt des informations présentées, certains membres de la Commission ont considéré qu'il importait que les futurs rapports consacrés à la diversité géographique présentent des informations et des tendances supplémentaires pour les organisations qui disposaient d'un système de fourchettes souhaitables, en particulier pour les postes qui n'étaient pas soumis à ces fourchettes, par exemple ceux qui étaient financés par des ressources extrabudgétaires. Cela permettrait, selon eux, d'obtenir une image plus complète de la diversité géographique. Ils souhaitaient également en savoir plus sur ce qui était susceptible d'empêcher les personnes originaires de certains pays de postuler à un poste dans une organisation appliquant le régime commun. D'autres membres de la Commission ont estimé que les informations sur la diversité géographique recueillies dans chaque organisation devraient être rassemblées et publiées tous les ans sur un site Web accessible au public, afin que l'on puisse suivre les changements sur le long terme.

Décisions de la Commission

165. La Commission a prié instamment :

- a) les organisations d'accroître le nombre de postes soumis au principe de la répartition géographique équitable dans les organisations qui s'étaient dotées d'objectifs ou de fourchettes souhaitables ;
- b) les organisations qui ne s'étaient pas fixé d'objectifs de représentation géographique équitable d'établir des indicateurs clairs permettant de suivre les progrès faits à cet égard ;
- c) les organisations de publier des informations sur la diversité plus détaillées et accessibles au public, en indiquant par exemple le genre, l'âge et l'origine géographique des membres de leur personnel ;
- d) son secrétariat de suivre les tendances constatées dans les organisations en matière de répartition géographique et de lui en rendre compte dans son prochain rapport sur la diversité.

I. Suivi de la mise en œuvre des politiques relatives aux questions de genre et de la réalisation de la parité femmes-hommes dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

166. La Commission a régulièrement examiné la situation des femmes dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, question qui figure en bonne place dans son ordre du jour conformément au mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale. Elle contribue pour beaucoup à faire en sorte que les organisations aient une démarche cohérente en ce qui concerne l'équilibre entre les sexes et adoptent à cet effet des pratiques de recrutement communes qui soient conformes aux principes de la Charte. Elle a examiné la situation des femmes dans les organisations appliquant le régime commun en 1985, 1993, 1998, 2004, 2006, 2008, 2010, 2014, 2016 et 2017.

167. Comme elle l'avait demandé à sa quatre-vingt-troisième session (2016), la Commission a reçu de son secrétariat, à sa quatre-vingt-cinquième session (2017), un

rapport couvrant toutes les questions relatives à l'inclusion et à la diversité, telles que la parité des genres, la répartition géographique, le multiculturalisme, la diversité générationnelle et le multilinguisme. Lorsqu'elle a examiné le rapport, elle s'est dite favorable à la définition, dans les organisations appliquant le régime commun, de cibles relatives à l'égalité des genres en vue d'atteindre les objectifs de diversité. Les membres de la Commission ont toutefois souligné que l'instauration de la représentation équilibrée des genres ne devrait ni être une fin en soi ni se faire aux dépens du professionnalisme et de la compétence du personnel. La priorité était de recruter du personnel compétent, comme énoncé dans l'Article 101 de la Charte et réaffirmé dans diverses résolutions de l'Assemblée générale. La Commission a en outre reconnu qu'il y avait parfois une tension entre l'objectif relatif à l'équilibre femmes-hommes et celui touchant à la représentation géographique, et a préconisé que ces deux objectifs soient corrélés.

168. Dans ses résolutions [72/255](#) et [73/273](#), l'Assemblée générale a demandé à la Commission de continuer à lui présenter des renseignements sur les progrès accomplis par les organisations appliquant le régime commun en ce qui concerne la mise en œuvre des politiques et mesures de promotion de l'égalité des sexes, de sorte que leur personnel comprenne autant de femmes que d'hommes et que la diversité géographique soit renforcée partout, y compris aux échelons supérieurs, compte tenu du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies.

169. Comme suite aux résolutions susmentionnées, le secrétariat a soumis un rapport présentant un récapitulatif de la situation actuelle des femmes dans le système des Nations Unies, des informations sur l'application des recommandations de la Commission et une analyse des politiques et mesures de recrutement tenant compte des questions de genre qui pouvaient être appliquées (sélection à un poste de niveau supérieur/promotion/placement stratégique, politiques de rétention du personnel, politiques sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sensibilisation aux questions de genre et normes de conduite, et mesures de suivi et de responsabilité mises en place pour favoriser un environnement de travail propice à la réalisation de l'équilibre entre les genres dans les organisations). Le rapport donnait également des renseignements sur les mesures prises en vue d'atteindre la parité femmes-hommes dans le système des Nations Unies depuis la publication du rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies ([A/74/220](#))¹⁷. Au 31 décembre 2017, dans le système des Nations Unies, la proportion de femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur était de 44,2 %, contre 42,8 % au 31 décembre 2015 et 38 % au 31 décembre 2007 (voir annexe XXI).

170. Entre 2007 et 2017, l'accroissement annuel moyen a oscillé entre 0,3 et 1,1 point de pourcentage selon les niveaux, et s'est établi à 0,6 % pour l'ensemble des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Les femmes représentaient 40 % à 49 % des effectifs dans 18 entités, tandis que ce chiffre était inférieur à 40 % dans 11 entités (contre 13 en 2015). Une progression a été enregistrée dans des entités telles que le secrétariat de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, la FAO et l'ITC. Les entités enregistrant la plus faible proportion de femmes étaient pour la plupart dotées de mandats dans des domaines techniques, preuve de la persistance de la ségrégation des emplois dans le système des Nations Unies.

171. En ce qui concerne les nominations, la situation s'est globalement améliorée depuis les précédents rapports, la proportion de femmes nommées à des postes

¹⁷ Le rapport du secrétariat de la CFPI contenait des chiffres tirés du rapport du Secrétaire général, mais la Commission a ensuite reçu en séance plénière les informations actualisées figurant dans le rapport publié sous la cote [A/76/115](#).

d'administratrice ou de fonctionnaire de rang supérieur étant passée de 45,7 % à 47,4 %. Des progrès notables ont été réalisés aux rangs de secrétaire général(e) adjoint(e) et de sous-secrétaire général(e). En effet, pendant la période considérée, on a compté plus de femmes que d'hommes, pour la première fois, parmi les nouveaux Secrétaires généraux adjoints aux sièges. Toutefois, les femmes ne représentaient qu'un tiers des nominations à des postes hors cadre dans les lieux d'affectation hors siège.

172. Comme pour la période considérée dans le précédent rapport, 25 entités ont enregistré au moins 40 % de femmes parmi leurs nouvelles nominations. Huit des 11 entités dans lesquelles moins de 40 % des nouvelles nominations concernaient des femmes étaient aussi parmi celles dans lesquelles la représentation des femmes était la plus faible. Il est peu probable que cela change si l'on n'exploite pas mieux les possibilités offertes par les nouvelles nominations, par exemple en améliorant les activités d'information, en luttant contre les préjugés lors de la sélection, en définissant des cibles à atteindre et en tenant les gestionnaires responsables de leurs décisions d'embauche.

173. Comme lors de la période précédente, il y a eu presque autant de promotions professionnelles chez les femmes que chez les hommes aux classes P-1 à P-4, quand la parité n'était pas atteinte voire dépassée. Néanmoins, cela était dû en grande partie aux proportions plus élevées qui avaient été enregistrées aux sièges et qui excédaient en moyenne de plus de 10 points de pourcentage celles des lieux d'affectation hors siège, à tous les niveaux. La seule exception concernait les postes D-1, pour lesquels la part de femmes promues était nettement plus élevée dans les lieux d'affectation hors siège (52 %) qu'aux sièges (39,1 %). Globalement, des progrès remarquables avaient été faits depuis la dernière période considérée dans les lieux d'affectation hors siège, où la part de femmes promues représentait alors 36,8 % de l'ensemble des promotions dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, soit une augmentation de 7,1 points de pourcentage durant cette nouvelle période.

174. Les femmes étaient concernées par au moins 40 % des promotions recensées dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans 27 entités, et plus de 50 % dans 13 autres entités. Parmi les neuf entités présentant les plus faibles taux de promotion professionnelle, quatre comptaient également parmi celles où les femmes étaient les moins représentées.

175. Les trois principaux motifs de cessation d'emploi étaient l'expiration du contrat, la démission et le départ à la retraite, et comptaient pour 85 % des cessations d'emploi du personnel féminin et 83 % de celles du personnel masculin.

176. De 2012 à 2019, la proportion de femmes originaires de chaque région a augmenté : elle est passée de 30,7 % à 34,1 % pour l'Afrique, de 40 % à 44,4 % pour l'Asie et le Pacifique, de 39,3 % à 48,4 % pour l'Europe orientale, de 44,7 % à 47,3 % pour l'Amérique latine et les Caraïbes et de 45,4 % à 50,7 % pour l'Europe occidentale et les autres États. C'est la proportion de femmes issues d'Europe orientale qui a enregistré la plus forte progression, puisqu'elle s'est accrue de 9,1 points de pourcentage.

177. Les organisations appliquant le régime commun ont mis en œuvre un large éventail de politiques visant à promouvoir un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour aider les membres du personnel, en particulier les femmes, à concilier leur vie professionnelle et leur vie privée. Toutes les organisations, sauf cinq, ont lancé une stratégie relative aux questions de genre. La plupart ont mis en place des politiques et des mesures sous une forme ou une autre pour atteindre la parité des genres (voir annexe XXII).

Délibérations de la Commission

178. Le Réseau ressources humaines a noté que les organisations étaient résolues à promouvoir la parité femmes-hommes. La stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système avait été déterminante à cet égard, comme en témoignait l'augmentation globale de la proportion de femmes dans les effectifs, en particulier aux échelons supérieurs. Pour instaurer la parité, il fallait toutefois s'assurer en permanence de l'efficacité des politiques relatives aux ressources humaines et des pratiques de rémunération, et la Commission jouait un rôle essentiel sur ce point. Du reste, le Réseau se réjouissait de la création imminente du groupe de travail sur le congé parental, étant donné que les organisations voyaient dans les dispositions relatives au congé parental un élément clé de la parité femmes-hommes. Les organisations félicitaient le Président de la CFPI pour les efforts qu'il faisait en vue d'améliorer l'équilibre femmes-hommes au sein du Comité consultatif pour les questions d'ajustement et attendaient avec intérêt que cette tendance soit aussi observée dans la composition de la Commission.

179. La FICSA s'est félicitée de l'augmentation du nombre de femmes enregistrées dans toutes les catégories entre 2007 et 2017, en particulier aux échelons supérieurs, et s'est dite ravie de voir que la parité avait été atteinte parmi les coordonnatrices et coordonnateurs résidents en 2018. Elle était tout à fait favorable aux mesures prises pour maintenir ce cap, notamment celles qui consistaient à améliorer l'équilibre entre les genres dans les viviers de talents et les filières de candidats en ciblant les femmes, tout particulièrement celles originaires des pays du Sud. Elle a indiqué que toutes les politiques et méthodes de travail connexes étaient conformes à l'objectif déclaré de parité des genres, notamment en ce qui concernait les plans de développement des carrières, les politiques de congé parental, l'aménagement des modalités de travail, y compris le temps partiel et le partage des tâches à tous les niveaux, ainsi que l'élaboration, la stricte application et le suivi des politiques visant à lutter contre le harcèlement et le harcèlement sexuel. Elle a noté avec inquiétude que bien qu'une évolution positive ait été constatée dans certaines organisations, les progrès accomplis en matière de parité dans le système des Nations Unies n'étaient pas à la hauteur des attentes. Dans le même temps, elle a souligné que la considération dominante dans le recrutement, l'emploi et la promotion du personnel devait être de s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence technique et d'intégrité, indépendamment de leur genre, âge, race, religion ou nationalité.

180. Le CCASIP a réaffirmé son attachement au principe de l'égalité des genres et s'est félicité des progrès réalisés au cours de la période 2016-2017. Il s'est dit préoccupé par le fait que plus on montait dans la hiérarchie, moins on y trouvait de femmes, et a estimé qu'il importait de garantir la représentation des femmes à tous les niveaux, y compris aux échelons supérieurs. Il a convenu qu'il existait une forte corrélation entre l'équilibre femmes-hommes et la représentation géographique, notant que 50,9 % des femmes occupant un poste appartenaient au groupe des États d'Europe occidentale et autres États. Bien qu'on soit parvenu à accroître la proportion de femmes issues d'autres groupes régionaux, il fallait faire davantage d'efforts à cet égard, et il importait de se doter d'une politique d'égalité des genres qui assure une répartition géographique équitable. Le CCASIP a estimé qu'il importait effectivement de tenir compte de facteurs de diversité comme l'équilibre géographique lors du recrutement, et a rappelé la nécessité d'une analyse plus détaillée des tendances observées en ce qui concernait le recrutement et la cessation de service des femmes, les données devant être ventilées par région d'origine. Il a regretté que la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'échelle du système ne prenne en compte que les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur et laisse de côté les agents des services généraux et des catégories apparentées. Il a noté que les progrès en matière

de parité étaient plus lents dans les lieux d'affectation hors siège qu'aux sièges, ce qui s'expliquait par les conditions de vie prévalant dans les lieux d'affectation hors siège, qui n'étaient pas propices à la vie de famille à laquelle certaines femmes aspiraient. Il s'est félicité de l'action menée par les organisations pour combattre le harcèlement sexuel dans le cadre de l'Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel et a considéré que tout fonctionnaire visé par des allégations de harcèlement sexuel vérifiées devait impérativement être amené à rendre des comptes. Enfin, il a estimé que les mesures temporaires spéciales étaient le meilleur moyen de faire de véritables progrès, mais a insisté sur la nécessité de veiller à ce que le mérite soit la considération dominante dans toutes les décisions de recrutement et de promotion.

181. UNISERV a noté que les organisations appliquant le régime commun n'avaient pas atteint l'objectif de la parité femmes-hommes à tous les niveaux prévue par la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, mais que des progrès avaient été réalisés, puisqu'on comptait 44,2 % de femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en 2017 et 35,1 % à la classe D-1 et aux rangs supérieurs. Elle a regretté que les données ne soient disponibles que pour les administrateurs et non pour l'ensemble des effectifs, et a demandé que l'action menée pour atteindre la parité à tous les niveaux et pour tous les types de contrats soit poursuivie et intensifiée. Il fallait aussi accorder une attention particulière au fait que les femmes étaient plus nombreuses à démissionner. UNISERV s'est inquiétée de ce que les progrès étaient plus lents dans les lieux d'affectation hors siège et a estimé qu'il convenait de mettre davantage l'accent sur la rétention du personnel et la promotion de l'avancement des carrières. Pour remédier aux déséquilibres constatés, il demeurait indispensable de créer un « environnement porteur adapté aux besoins du terrain », comme l'avait envisagé ONU-Femmes, et de faciliter l'octroi d'un ensemble de prestations favorables aux familles. Les organisations appliquant le régime commun devaient aborder la parité femmes-hommes et la représentation géographique ensemble et non comme des questions distinctes, et il fallait redoubler d'efforts pour parvenir à la parité dans toutes les régions, tout en visant une représentation géographique plus équitable. UNISERV a également souligné les liens qui existaient entre les trois dimensions de la diversité examinées au cours de la séance et a invité le secrétariat à continuer de mettre en évidence les principaux points de convergence dans ses futurs rapports et à insister davantage sur l'aspect chronologique, afin de permettre à la Commission de suivre l'évolution de ces importantes tendances.

182. En ce qui concerne l'évaluation, les membres de la Commission ont noté que l'impulsion donnée par la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système et la volonté collective des organisations avaient permis de faire avancer les choses. Certains étaient néanmoins d'avis que les progrès accomplis étaient modestes. Un membre a estimé que les 21 organisations qui comptaient 40 % à 49 % de femmes avaient fait des avancées remarquables et que les 6 organisations dans lesquelles cette proportion était inférieure à 40 % devaient être instamment priées de prendre des mesures pour l'accroître. Un autre membre a souligné que, dans certaines organisations, il y avait un déséquilibre en faveur du personnel féminin et a insisté sur le fait que la représentation équilibrée des genres signifiait essentiellement que les effectifs devaient être composés d'un nombre égal de femmes et d'hommes.

183. La Commission a considéré que la proportion de femmes recrutées à un poste de début de carrière à l'âge moyen de 30 ans était le signe de la constitution d'un vivier qui pourrait être disponible à long terme, ce qui était encourageant. Elle a demandé aux organisations d'analyser de manière plus approfondie les entretiens de départ afin de déterminer ce qui poussait davantage de femmes que d'hommes à quitter les organisations appliquant le régime commun.

184. En examinant la représentation des femmes par région, la Commission a noté avec inquiétude la lenteur des progrès et le grand déséquilibre qui existait entre l'Occident et le reste du monde, en particulier l'Afrique, l'Amérique latine et les Caraïbes et l'Europe orientale, pour ce qui était de parvenir à la parité. Elle s'est de nouveau dite préoccupée par la tension existant entre l'objectif relatif à l'équilibre femmes-hommes et celui touchant à la représentation géographique, et a rappelé que ces deux objectifs devaient être corrélés.

185. La Commission a noté que le tableau était incomplet parce qu'il excluait le personnel des services généraux et des catégories apparentées, dont il fallait absolument tenir compte pour examiner l'ensemble des effectifs à l'échelle mondiale.

186. La Commission a également pris note des mesures temporaires visant à atteindre la parité femmes-hommes et a appelé les organisations à mettre en œuvre de telles mesures, tout en faisant observer que la considération dominante dans l'emploi du personnel était la nécessité d'assurer les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 et à l'Article 8 de la Charte.

187. La Commission a souligné qu'elle souhaitait que toutes les organisations appliquent des politiques relatives aux questions de genre et des programmes quantifiables et rendent compte de leurs progrès au moyen de données et de statistiques publiées sur une plateforme publique.

Décision de la Commission

188. La Commission a décidé :

a) de prendre note des informations communiquées dans le présent rapport au sujet des politiques et mesures visant à promouvoir la parité femmes-hommes parmi les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ;

b) de demander instamment aux organisations de continuer d'appliquer les politiques et mesures mises en place pour assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes, y compris les recommandations qu'elle a formulées dans ses précédents rapports annuels et que l'Assemblée générale a approuvées, tout en s'assurant que les personnes sélectionnées possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, conformément à l'Article 101 de la Charte, et d'exhorter les organisations qui ne sont pas dotées d'objectifs de parité à établir des indicateurs clairs en vue de suivre les progrès faits à cet égard ;

c) de prier son secrétariat de continuer à suivre les progrès accomplis dans l'instauration de la parité femmes-hommes dans le cadre d'un rapport d'ensemble sur la diversité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et de communiquer des informations actualisées à ce sujet dans son prochain rapport ordinaire.

Chapitre IV

Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège : versement d'un montant en lieu et place de l'indemnité d'installation dans les lieux d'affectation de la catégorie E qui ne sont pas classés famille non autorisée

189. En 2018, la Commission a décidé que les fonctionnaires ayant des personnes à charge en poste dans des lieux d'affectation classés D ou E pourraient se voir accorder un élément famille non autorisée d'un montant ramené à 15 000 dollars par an en lieu et place de l'indemnité d'installation dans ces lieux d'affectation. Toutefois, dans sa résolution [73/273](#), l'Assemblée générale a décidé d'accorder, à titre expérimental, un montant de 15 000 dollars aux fonctionnaires ayant des personnes à charge en poste uniquement dans des lieux d'affectation classés E, dans les conditions énoncées aux alinéas a), c) et d) du paragraphe 156 du rapport de la Commission pour 2018 ([A/73/30](#)), où il était dit que : a) les fonctionnaires décideraient par eux-mêmes de faire venir ou non les personnes à leur charge dans les lieux d'affectation D ou E qui n'étaient pas classés famille non autorisée ; c) ce montant serait accordé aux fonctionnaires qui opteraient pour son versement au moment où ils acceptaient l'affectation qui leur était proposée dans un lieu d'affectation D ou E non classé famille non autorisée et qui renonceraient donc à être accompagnés de leur famille ; d) il suffirait qu'une personne à la charge des fonctionnaires accompagne ceux-ci dans le lieu d'affectation pour que l'indemnité ne soit pas versée.

190. Dans sa résolution [73/273](#), l'Assemblée générale a prié la Commission de lui présenter à sa soixante-quinzième session une recommandation concernant ce versement, en particulier son maintien. Le calendrier établi a toutefois dû être revu, comme l'a noté la Commission dans son rapport pour 2020 ([A/75/30](#)).

191. Dans sa résolution [75/245](#), l'Assemblée générale a décidé de proroger la mesure pilote en 2021, sachant que ce montant ne serait versé qu'aux fonctionnaires ayant droit à l'indemnité qui travaillaient effectivement dans leur lieu d'affectation habituel, et a prié la Commission de lui présenter à sa soixante-seizième session une recommandation concernant ce versement, en particulier son maintien, compte tenu de l'incidence qu'il avait sur différentes catégories de lieux d'affectation, y compris les lieux classés famille non autorisée, notamment pour ce qui est de la gestion prévisionnelle des besoins en personnel, et du coût effectivement supporté par les organisations.

192. Dans son rapport pour 2018, la Commission avait souligné qu'il importait que les organisations lui communiquent des données sur le taux d'utilisation de la mesure pilote de façon à faciliter un réexamen. Après l'adoption de la mesure pilote par l'Assemblée générale, le secrétariat a rappelé qu'il importait de recueillir des données pertinentes et a fourni les orientations nécessaires aux organisations.

193. Lorsque la mesure pilote est entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2019, 26 lieux d'affectation de la catégorie E n'étaient pas classés famille non autorisée et pouvaient donc bénéficier de cette mesure. Lors de l'examen, sur les 567 lieux d'affectation alors concernés par la prime de sujétion, seuls 18 de la catégorie E, dans huit pays, n'étaient pas classés famille non autorisée et étaient donc concernés par la mesure. Le nombre de lieux d'affectation concernés depuis l'entrée en vigueur de la mesure pilote avait diminué pour diverses raisons : certains lieux avaient été reclassés dans une autre catégorie de sujétion ; d'autres ne comptaient plus de personnel recruté sur le plan international et ne relevaient donc plus de ce régime ; d'autres encore avaient été reclassés dans la catégorie famille non autorisée à cause de restrictions en matière de

sécurité. À l'exception des deux capitales Bissau et Pyongyang, les lieux d'affectation concernés par le régime pilote ne comptaient qu'un faible nombre de fonctionnaires.

194. Lorsque des fonctionnaires recrutés sur le plan international et titulaires d'un engagement autre que temporaire prennent leurs fonctions dans des lieux d'affectation concernés par le régime pilote, ils peuvent soit se faire accompagner des personnes à leur charge et percevoir les indemnités liées à leur réinstallation dans le lieu d'affectation, soit venir seuls et percevoir un montant annuel de 15 000 dollars au titre de ce régime.

195. Le ou la fonctionnaire qui demande le versement du montant au titre de la mesure pilote ne peut prétendre aux prestations liées à la réinstallation (notamment) des personnes à sa charge dans le lieu d'affectation, à savoir celles afférentes aux voyages à destination et en provenance du lieu d'affectation, aux frais de déménagement occasionnés par la réinstallation (ou à une somme forfaitaire à la place), à la part de l'indemnité d'installation correspondant à l'indemnité journalière de subsistance et à la somme forfaitaire, au congé dans les foyers ni au droit à congé dans les foyers plus fréquent. Si une personne à sa charge est installée dans le lieu d'affectation aux frais de l'organisation, le ou la fonctionnaire ne peut prétendre à l'obtention dudit montant.

196. Selon les renseignements communiqués par les organisations avant la mise en place de la mesure pilote, environ 80 % des fonctionnaires en poste dans ces lieux d'affectation se faisaient accompagner de personnes à leur charge (parfois pour une courte période uniquement) et 20 % ne le faisaient pas. Cela dépendait très largement de la situation familiale de chacun(e), de l'âge des personnes à charge, des besoins de scolarisation, de l'accès à des services de santé ainsi que de l'éloignement du lieu d'affectation.

197. L'installation des personnes à la charge des fonctionnaires dans les lieux d'affectation concernés par la mesure pilote restait autorisée, mais la Commission avait noté, lors d'un précédent examen de cette question, que les fonctionnaires en poste dans ces lieux d'affectation se trouvaient face à un dilemme : faire venir leur famille dans des lieux difficiles ou les installer ailleurs. Les fonctionnaires qui choisissaient la deuxième option devaient faire face à certains coûts financiers, en plus des difficultés psychologiques liées à la séparation d'avec leur famille. La Commission avait estimé qu'il serait souhaitable, dans de tels cas, qu'une partie de ces coûts supplémentaires soit prise en charge. Elle avait considéré qu'un montant inférieur à celui de l'élément famille non autorisée (19 800 dollars par an) serait approprié, compte tenu du fait que les fonctionnaires pourraient, dans le cadre du projet pilote, continuer de se faire accompagner des personnes à leur charge s'ils en décidaient ainsi au moment où ils acceptaient l'affectation qui leur était proposée. Par conséquent, un montant de 15 000 dollars avait été recommandé par la Commission et approuvé par l'Assemblée générale.

198. Les organisations qui avaient des fonctionnaires dans les lieux d'affectation concernés ont fourni des données relatives à la mise en œuvre de la mesure pilote, y compris ses coûts financiers. Le Secrétariat de l'ONU était peu présent dans les endroits concernés et aucun membre du personnel n'a pu prétendre au bénéfice de la mesure pilote pendant la période considérée ; deux fonctionnaires ont demandé à en bénéficier, mais aucun paiement n'avait encore été effectué au moment de l'examen. Le HCR a indiqué que, sur 58 fonctionnaires ayant des personnes à charge, seuls 4 avaient choisi de faire venir ces personnes ; les 52 autres (90 %) avaient opté pour la mesure pilote. Le PNUD comptait quant à lui huit fonctionnaires ayant des personnes à charge (deux télétravaillaient depuis leur pays d'origine), dont trois avaient décidé de se faire accompagner des personnes à leur charge, deux avaient opté pour la mesure pilote (40 %) et une n'avait pas encore choisi de formule. L'UNICEF

a fait savoir que sur les 10 fonctionnaires qui pouvaient prétendre à l'installation de personnes à leur charge, 8 avaient opté pour la mesure pilote (80 %). Sur les neuf fonctionnaires du PAM concernés, quatre avaient choisi de se faire accompagner des personnes à leur charge (un seul avait décidé de faire venir ses enfants sur place), tandis que les cinq autres (56 %) avaient opté pour la mesure pilote. Pour l'OMS, qui était peu présente dans les lieux d'affectation concernés par la mesure pilote, les deux fonctionnaires remplissant les conditions requises (100 %) avaient opté pour cette mesure. D'autres organisations présentes sur le terrain ont fait savoir qu'elles n'avaient pas de personnel en poste dans les lieux d'affectation concernés et qu'elles n'avaient donc pas appliqué la mesure pilote.

199. Sur la base des données collectées par les organisations concernant les dépenses qu'elles avaient engagées pendant la période 2019/20 (ou une partie de ces dépenses) dans les lieux d'affectation concernés par la mesure pilote, il a été établi qu'un montant de 234 904 dollars avait été versé pour 12 fonctionnaires (15 %) qui avaient décidé de faire venir les personnes à leur charge. Les dépenses engagées par les organisations au titre de la mesure pilote s'élevaient à 943 733 dollars pour 69 fonctionnaires (85 %).

Délibérations de la Commission

200. Le Réseau ressources humaines a déclaré que le rapport du Secrétariat donnait un bon aperçu des chiffres du moment et faisait le bilan de l'application de la mesure pilote. Les chiffres étaient bas en raison de la pandémie de COVID-19, de la durée relativement courte de la période au cours de laquelle avait été appliquée la mesure pilote et du nombre limité de lieux d'affectation et de fonctionnaires concernés, et les coûts financiers étaient relativement réduits. Néanmoins, d'après les organisations, la mesure pilote était un succès. Le Réseau a donc demandé qu'elle soit régularisée. Les organisations ont rappelé qu'en 2018, la Commission avait préconisé d'étendre l'application de la mesure aux lieux d'affectation de la catégorie D qui n'étaient pas classés famille non autorisée, et ajouté qu'elles recommandaient de suivre cet avis.

201. UNISERV a déclaré que le projet pilote avait atteint son objectif et s'était révélé bénéfique tant pour les fonctionnaires que pour les organisations. La Fédération a pris note avec satisfaction des observations faites par les fonctionnaires des différentes organisations à qui l'on avait demandé leur opinion et de l'utilisation faite des informations recueillies, qui avaient permis de mettre un visage sur ces types de droits à prestations et de mesurer pleinement leurs effets sur les fonctionnaires du système des Nations Unies. Pour UNISERV, il fallait prendre note des raisons qui poussaient les fonctionnaires à opter pour la mesure pilote, et qui semblaient tenir essentiellement au manque d'installations médicales, éducatives et récréatives, et à l'isolement. Concernant la méthode appliquée pour déterminer que certains lieux d'affectation n'étaient pas famille non autorisée, UNISERV a constaté qu'il ne fallait pas sous-estimer l'importance de la sécurité, mais tenir compte aussi de l'insuffisance des systèmes de santé et des installations médicales. De même, l'isolement social et le manque d'établissements d'enseignement et d'activités de divertissement pesaient lourd dans la décision des fonctionnaires d'opter ou non pour la mesure pilote, ce qui se conçoit sans peine. UNISERV a rappelé qu'une délégation de la Commission avait personnellement fait l'expérience des conditions terribles qui prévalaient dans l'un des lieux d'affectation en Guinée-Bissau qui n'était pas classé famille non autorisée. Là-bas, même les installations médicales les plus basiques (entre autres choses) n'existaient pas. Gardant cela à l'esprit, UNISERV a demandé qu'au moment de déterminer qu'un lieu d'affectation n'était pas famille non autorisée, il soit dûment tenu compte de ces éléments et qu'on leur accorde toute l'importance voulue. UNISERV a souligné que la possibilité de bénéficier de la mesure pilote créait une situation avantageuse pour tout le monde dans la mesure où les fonctionnaires étaient

satisfaits de l'arrangement et l'organisation faisait des économies. Sur la base des résultats du projet pilote et compte tenu des retours positifs reçus des organisations et des fonctionnaires, ainsi que de la demande initiale visant à faire appliquer la mesure aux lieux d'affectation des catégories D et E, UNISERV a renouvelé sa demande antérieure d'étendre l'application de la mesure aux lieux d'affectation de la catégorie D. Si la mesure n'était pas officialisée, il faudrait au moins, à son avis, l'étendre aux lieux d'affectation de la catégorie D, et procéder à un examen final dans un an pour recueillir des données sur l'élargissement du projet.

202. La FICSA et le CCASIP se sont associés pleinement aux conclusions d'UNISERV. Pour la FICSA, le projet pilote avait été un succès, malgré les circonstances difficiles. La Fédération a rappelé qu'environ 36 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur interrogés dans le cadre du Sondage mondial du personnel avaient répondu qu'ils n'accepteraient pas un poste dans un lieu d'affectation des catégories D ou E, essentiellement pour des raisons familiales. Sur cette base, la FICSA s'est rangée à l'avis du CCS et a encouragé l'officialisation de la mesure pilote et son application aux lieux d'affectation de la catégorie D.

203. Le CCASIP était d'accord avec le Réseau ressources humaines pour dire que, sur la base des données recueillies jusqu'alors, cette mesure s'était révélée être un outil utile et efficace pour attirer les fonctionnaires dans des lieux d'affectation particulièrement difficiles et reculés. Pour les fonctionnaires, l'indemnité pesait lourd dans la décision d'accepter ou non un poste dans un lieu d'affectation difficile. Le CCASIP appuyait la Commission dans son intention de recommander à l'Assemblée générale d'officialiser la mesure pilote et de verser l'élément famille non autorisée minoré en lieu et place de l'indemnité d'installation familiale, le cas échéant. Il était aussi favorable à ce que la mesure pilote soit étendue aux lieux d'affectation de la catégorie D qui n'étaient pas classés famille non autorisée, comme la Commission l'avait préconisé en 2018.

204. La Commission a noté que la mise en place de la mesure pilote était une bonne manière de répondre aux besoins exprimés par les organisations sur le terrain, étant donné qu'il s'agissait d'une mesure transparente qui augmentait la mobilité. La mesure pilote avait été largement choisie par les fonctionnaires (85 % avaient opté pour elle, contre 15 % qui avaient préféré l'installation de personnes à charge) et avait coûté moins cher aux organisations. La Commission était d'avis qu'un système équitable, qui offrait plusieurs options aux fonctionnaires et permettait de faire des économies était opportun et devait être poursuivi et étendu aux lieux d'affectation de la catégorie D, comme la Commission l'avait précédemment approuvé en 2018.

205. Certains membres de la Commission ont fait remarquer que la mesure pilote avait été mise en place dans des circonstances très exceptionnelles, à une période où les mouvements de personnel avaient été limités en raison de la pandémie (81 membres du personnel pouvaient en bénéficier); ils ont donc suggéré de prolonger son application d'un an. D'autres ont rappelé que la mesure avait pris effet le 1^{er} janvier 2019, avant la pandémie, et que les organisations avaient présenté des données et des arguments qui montraient son efficacité malgré l'ensemble limité de données dû au nombre réduit de lieux d'affectation et de fonctionnaires qui pouvaient en bénéficier et malgré la pandémie survenue en 2020. Certains étaient d'avis que la mesure pilote devrait être prolongée plutôt qu'officialisée à ce stade, afin d'en saisir pleinement les effets sur les fonctionnaires.

206. Le représentant du HCR a déclaré qu'en tant qu'organisation intervenant principalement sur le terrain dans certains des endroits les plus inhospitaliers du monde et appliquant un système de roulement obligatoire très strict, le Haut-Commissariat devait, pour mener à bien son mandat, appliquer une politique de nomination et d'affectation du personnel recruté sur le plan international qui profite

à tous et soit favorable aux familles. Le HCR avait pris une série de mesures visant à rendre les lieux d'affectation difficiles plus attrayants, mais le recrutement et la rétention de fonctionnaires qualifiés restaient un problème majeur en l'absence d'appui concret aux familles et compte tenu du devoir de diligence à leur égard. Le représentant a ajouté que les fonctionnaires du HCR savaient ce qu'une affectation dans une zone reculée signifiait et qu'ils payaient souvent un lourd tribut en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de relations familiales. Ils savaient également ce qui leur convenait le mieux, ainsi qu'à leur famille, lorsqu'ils étaient en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée, et s'efforçaient d'organiser leur vie en conséquence. L'organisation cherchait à les aider sur la base d'un partenariat. Des déclarations de fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation des catégories D et E qui n'étaient pas classés famille non autorisée avaient été recueillies et communiquées au secrétariat de la CFPI, et insérées dans le rapport ; axées sur l'expérience personnelle des fonctionnaires, elles étaient très révélatrices et contenaient des descriptions détaillées des conditions de vie qui les empêchaient de faire venir leur famille. Les déclarations de collègues en poste dans les lieux d'affectation de la catégorie D qui n'étaient pas classés famille non autorisée ont révélé que les conditions de vie dans ces lieux d'affectation étaient les mêmes que dans ceux de la catégorie E qui pouvaient alors bénéficier de la mesure pilote.

207. Sur la base de l'expérience du HCR (58 des 81 fonctionnaires pouvaient bénéficier de la mesure pilote, soit 72 %), le lancement de la mesure pilote en janvier 2019, bien que de portée limitée, avait déjà fait la différence en donnant aux fonctionnaires la possibilité de choisir ce qui leur convenait. Le fait que 90 % des fonctionnaires du HCR nommés dans des lieux d'affectation de la catégorie E aient opté pour la mesure pilote montrait qu'elle était un moyen clair de soutenir les fonctionnaires affectés dans des lieux difficiles et reculés, peu propices à la vie de famille. Toutefois, ces lieux d'affectation étant peu nombreux, l'application de la mesure n'avait répondu, jusqu'à présent, que de manière limitée aux besoins stratégiques du Haut-Commissariat ; il était justifié d'étendre encore son application en l'officialisant et en l'appliquant aux lieux d'affectation de la catégorie D, en particulier compte tenu du fait que de nombreux fonctionnaires avaient souffert de la situation créée par la pandémie de COVID-19 à un moment où les soins médicaux pour les personnes à charge avaient fait peser sur eux un stress supplémentaire.

208. Les observations du représentant de l'ONU rejoignaient celles du HCR ; il a rappelé que, lorsque la mesure pilote avait été évoquée initialement, plus de 180 fonctionnaires des Nations Unies dans 14 missions pouvaient en bénéficier, mais qu'après exclusion des lieux d'affectation de la catégorie D, seule 1 mission réduisant ses effectifs était concernée, dont aucun fonctionnaire ne pouvait en bénéficier. Toutefois, les quatre fonctionnaires recrutés durant la période d'application de la mesure pilote et qui pouvaient prétendre au versement de l'élément famille non autorisée minoré avaient demandé à bénéficier de la mesure. L'Organisation appuyait sans réserve l'officialisation ou la prolongation de la mesure pilote et son élargissement aux lieux d'affectation de la catégorie D qui n'étaient pas classés famille non autorisée.

209. La Commission a écouté avec beaucoup d'intérêt les déclarations et les expériences de première main des fonctionnaires concernés. Certains de ses membres ont noté que la majorité des lieux d'affectation de la catégorie E concernés par la mesure pilote étaient peu propices à la vie de famille. Toutefois, ils ont noté également que la qualification de lieux d'affectation en lieux famille non autorisée, dans lesquels les fonctionnaires ne pouvaient pas faire venir de personnes à leur charge, reposait uniquement sur des raisons de sûreté et de sécurité. En outre, certains fonctionnaires avaient choisi d'installer leur conjoint ou leurs jeunes enfants dans certains des lieux d'affectation de la catégorie E qui pouvaient bénéficier de la mesure pilote parce

qu'ils n'étaient pas famille non autorisée malgré l'absence d'établissements d'enseignement, facteur qui pouvait ne pas être pertinent dans leur cas, et avaient suggéré de revoir la désignation des lieux d'affectation famille non autorisée.

210. Les membres de la Commission étaient d'avis que les lieux d'affectation de la catégorie D qui n'étaient pas classés famille non autorisée devraient bénéficier de la mesure, comme la Commission l'avait préconisé en 2018. La Commission a souligné que l'application réussie de la mesure pilote dans les lieux d'affectation de la catégorie E qui pouvaient en bénéficier appuyait l'argument selon lequel ceux de la catégorie D devaient aussi en bénéficier, étant donné que les conditions de vie y étaient également très difficiles. Elle a pris note des raisons pour lesquelles les fonctionnaires optaient pour la mesure pilote plutôt que de faire venir les personnes à leur charge : manque ou absence d'installations médicales, d'établissements d'enseignement ou d'écoles maternelles, de marchés ou de fournitures, ainsi que d'installations sociales et d'infrastructures de loisirs de qualité ; isolement dû à l'éloignement ; difficulté de voyager dans le pays et d'en sortir. Certains fonctionnaires ont également évoqué le fait que leur conjoint(e) avait un emploi ailleurs et avait décidé de ne pas les rejoindre sur leur lieu d'affectation pour des raisons liées à leur carrière professionnelle.

211. Tout en notant que l'échantillon étudié était réduit, la Commission a constaté que nombre des fonctionnaires qui se portaient candidats à des postes dans des lieux d'affectation concernés par la mesure pilote avaient des personnes à charge. Sur la base des informations et des données d'expérience communiquées tant par les organisations que par les fonctionnaires, la Commission a considéré que la mesure pilote était pour les organisations un moyen particulièrement efficace d'attirer les fonctionnaires dans les lieux d'affectation où l'exécution de leur mandat était la plus nécessaire.

Décisions de la Commission

212. La Commission a décidé :

a) D'informer l'Assemblée générale du fait que l'application de la mesure pilote dans les lieux d'affectation de la catégorie E qui n'étaient pas classés famille non autorisée avait été couronnée de succès et que la mesure s'était révélée être un instrument utile et efficace ;

b) De recommander à l'Assemblée générale que la mesure pilote soit officialisée et que l'élément famille non autorisée minoré de 15 000 dollars par an continue d'être versé en lieu et place de l'indemnité d'installation familiale, le cas échéant ;

c) De rappeler la décision prise à sa quatre-vingt-septième session (A/73/30, par. 156) concernant la réduction de l'élément famille non autorisée dans les lieux d'affectation de la catégorie D qui n'étaient pas classés famille non autorisée et de recommander que la mesure soit étendue à ces lieux d'affectation ;

d) De demander à son secrétariat de continuer à surveiller le taux d'utilisation de l'élément famille non autorisée minoré et de lui faire rapport à sa quatre-vingt-quatorzième session, sachant qu'il importait que les organisations lui communiquent des données de façon à faciliter l'examen.

Chapitre V

Mesures visant à remédier aux cas de non-respect des décisions et recommandations de la Commission

213. Dans sa résolution [72/245](#), l'Assemblée générale a prié la Commission de lui recommander, dans son prochain rapport, des mesures visant à remédier aux cas de non-respect des décisions qu'elle prenait et des recommandations qu'elle formulait. Dans la même résolution, l'Assemblée s'est déclarée préoccupée par l'application de deux coefficients d'ajustement à Genève et a prié instamment les organisations appliquant le régime commun de coopérer pleinement avec la Commission, conformément à son statut, afin de rétablir à titre prioritaire l'homogénéité et l'unité du système des ajustements.

214. Bien que cette demande ait été formulée dans le cadre du système des ajustements, l'Assemblée avait également, ces dernières années, examiné d'autres cas réels ou perçus de non-respect de certaines recommandations et décisions de la Commission et de ses propres résolutions. Ces cas comprenaient notamment la mise en œuvre de certains éléments de l'ensemble des prestations approuvé par l'Assemblée en décembre 2015, la mise en œuvre tardive par certaines organisations de l'âge réglementaire révisé du départ à la retraite et l'interprétation des modalités d'octroi des primes de rendement.

215. Dès 1985, l'Assemblée générale, dans sa résolution [40/244](#), a prié le Secrétaire général, en sa qualité de président du Comité administratif de coordination, aujourd'hui CCS, et, par son intermédiaire, les autres chefs de secrétariat des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, d'encourager les efforts visant à maintenir et à renforcer le régime commun pour la réglementation et la coordination des conditions d'emploi. Elle a également prié les chefs de secrétariat des organisations participantes, par l'intermédiaire du Secrétaire général, d'informer leurs organes directeurs respectifs de la résolution ; prié instamment les États Membres de veiller à ce que leurs représentants auprès des organisations appliquant le régime commun soient informés des positions qu'ils avaient prises à l'Assemblée générale sur les questions relatives aux conditions d'emploi ; et exprimé son inquiétude au sujet des mesures prises par certaines organisations participantes, qui avaient entraîné des disparités dans le régime commun. L'Assemblée a en outre prié la Commission de lui faire rapport en détail, lors de ses sessions futures, sur l'examen et l'application des décisions et recommandations de la Commission par les organisations appliquant le régime commun.

216. De même, dans sa résolution [41/207](#), adoptée en 1986, l'Assemblée a prié le Secrétaire général, en sa qualité de président du Comité administratif de coordination et, par son intermédiaire, les autres chefs de secrétariat des organisations appliquant le régime commun, de veiller à ce que toutes les mesures nécessaires soient prises pour uniformiser et coordonner les décisions prises dans le régime commun au sujet des conditions d'emploi. Dans la même résolution, l'Assemblée a réaffirmé qu'il importait de veiller à ce que les organes directeurs des institutions spécialisées ne prennent pas, sur les questions intéressant le régime commun, des décisions contraires à celles qu'elle avait adoptées. En 1987, dans sa résolution [42/221](#), l'Assemblée a exprimé sa préoccupation devant les mesures prises par certaines des organisations participantes, qui avaient entraîné des disparités dans le régime commun des Nations Unies. Elle a également prié instamment les chefs de secrétariat des organisations concernées de réviser leurs règlements et statuts afin de les conformer aux décisions prises par la Commission. Dans ces trois résolutions, l'Assemblée a prié la Commission de continuer à lui faire rapport sur la mise en œuvre de ses recommandations et décisions.

217. Dans ses résolutions [72/255](#), [73/273](#) et [75/245](#), l'Assemblée générale a rappelé aux chefs de secrétariat et aux organes directeurs des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies que le fait de ne pas respecter pleinement les décisions relatives aux ajustements prises par la Commission en vertu de l'article 11 c) de son statut pouvait avoir des conséquences sur les avantages découlant de la participation au régime commun et mettre en péril l'affiliation des organisations à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, qui était régie par l'article 3 b) des Statuts de la Caisse. D'après cet article, « [pouvaient] s'affilier à la Caisse les institutions spécialisées visées au paragraphe 2 de l'Article 57 de la Charte des Nations Unies, ainsi que toute autre organisation intergouvernementale internationale qui appliqué le régime commun de traitements, indemnités et autres conditions d'emploi de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées ».

218. Dans sa plus récente résolution sur le régime commun des Nations Unies (résolution [75/245](#)), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de consulter le Comité mixte de la Caisse commune des pensions pour déterminer si toutes les organisations affiliées appliquaient le régime commun de traitements, indemnités et autres conditions d'emploi et de communiquer l'issue de ces consultations dans le prochain rapport qu'il lui présenterait.

219. Le secrétariat de la Commission a présenté les mesures que la Commission pourrait recommander. Elles pouvaient être classées en deux catégories : mesures préventives et mesures correctives. En ce qui concerne les mesures préventives, tant la Commission que l'Assemblée générale pouvaient avoir un rôle plus important à jouer. Il ressortait clairement des résolutions [40/244](#), [41/207](#) et [42/221](#) de l'Assemblée générale que, dans le passé, l'Assemblée s'était inquiétée du fait que les organes directeurs des organisations appliquant le régime commun et les représentants des États Membres auprès de ces organes ne disposaient pas d'informations complètes ou précises sur les décisions et recommandations prises par la Commission et l'Assemblée au sujet du régime commun. Dans certains cas, ce manque d'informations pouvait avoir entraîné l'adoption de mesures qui avaient conduit à des disparités au sein du régime commun. Cette préoccupation semble rester valable aujourd'hui.

220. Une solution proposée était que l'Assemblée pourrait envisager d'officialiser son échange d'informations avec les organes directeurs en demandant à son président de leur communiquer ses résolutions sur le régime commun et de diffuser lesdites résolutions par la voie officielle. Cette mesure pourrait garantir que les organes directeurs reçoivent des informations de première main, ce qui devrait contribuer à réduire les malentendus et les interprétations erronées.

221. Comme autre mesure préventive potentielle, l'Assemblée générale pourrait demander aux organes directeurs d'inviter le président ou le vice-président de la Commission à participer à leurs sessions, si nécessaire. Les invitations ainsi adressées pourraient devenir une constante des programmes de travail des organes directeurs, afin de permettre une communication claire et d'éviter les distorsions.

222. Il a été dit aussi qu'une communication ininterrompue et non déformée avec les organisations et les organes directeurs était essentielle pour s'assurer qu'ils comprennent, adoptent et se conforment en fin de compte aux décisions et recommandations de la Commission et de l'Assemblée générale. Le site Web de la Commission demeurait certes une source d'information précieuse, mais l'action de sensibilisation de la Commission pouvait être améliorée. À cette fin, la création d'un poste supplémentaire de responsable de la communication avait été demandée, comme l'indiquaient les rapports annuels de la Commission pour 2019 et 2020. Elle avait également été demandée dans le budget de la Commission pour 2022, et les incidences du partage des coûts avaient été examinées par le Réseau Finances et budget du CCS.

223. L'existence de deux tribunaux distincts, dont l'un ne disposait même pas d'un mécanisme d'appel, compliquait encore les choses. Les faits récents concernant le coefficient d'ajustement avaient montré comment le système pouvait gravement entraver l'application uniforme du régime commun. L'Assemblée générale avait invité la Commission à formuler des observations sur le rapport correspondant (A/75/690), établi par le Secrétaire général en sa qualité de président du CCS. La question avait été examinée à la quatre-vingt-onzième session de la Commission, en mai 2021, et le Président avait envoyé les observations de la Commission au Président de l'Assemblée générale et au Président de la Cinquième Commission. Récemment, la Commission avait été invitée à formuler des observations sur les options qui seraient examinées par un groupe de travail du Réseau des conseillères et conseillers juridiques des Nations Unies sur l'examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies, et le Président de la CFPI avait désigné deux membres de la Commission comme personnes référentes.

Délibérations de la Commission

224. Le porte-parole du Réseau ressources humaines a souligné qu'une bonne collaboration avec la Commission et tous les acteurs concernés était essentielle. Les organisations étaient déterminées à renforcer la cohérence dans l'ensemble du système, comme elles l'avaient montré lorsqu'elles avaient décidé formellement d'appliquer le régime commun. La situation actuelle, notamment la pandémie de COVID-19 et d'autres événements extérieurs, exigeait une collaboration encore plus étroite et une meilleure compréhension mutuelle et, de l'avis du Réseau, toutes faisaient des progrès dans ce sens.

225. Du point de vue du Réseau ressources humaines, la grande majorité des décisions et des recommandations de la Commission étaient approuvées conjointement et dûment appliquées. Les exceptions étaient rares, survenaient dans des contextes très particuliers et étaient énoncées dans certaines résolutions précises de l'Assemblée générale ; il était fait référence à des résolutions de l'Assemblée générale adoptées dans les années 1980. Par conséquent, pour les organisations, les cas perçus de non-respect n'étaient pas un problème majeur.

226. Concernant l'indemnité de poste, le Réseau ressources humaines était d'avis qu'on ne pouvait pas parler de non-respect dans le cas des organisations qui avaient appliqué les recommandations et décisions de la CFPI mais étaient tenues légalement de donner effet aux jugements finaux et contraignants de leurs tribunaux administratifs. Il a noté que des mesures visant à renforcer la collaboration et la cohérence entre les tribunaux étaient à l'étude. Ces mesures devraient contribuer à remédier à certaines des difficultés recensées. Les organisations étaient prêtes à collaborer avec la Commission sur cette question et à partager leur expérience pratique dans les affaires portées devant les tribunaux.

227. Pour le Réseau ressources humaines, il n'était pas nécessaire de prendre des mesures concrètes ou punitives pour remédier aux problèmes. Le Réseau souscrivait à l'observation du secrétariat de la CFPI selon laquelle les organisations traitaient largement de bonne foi les décisions et recommandations relatives au régime commun ; par conséquent, toute mesure corrective sévère prise sans examen minutieux et équilibré pouvait être contre-productive et nuire à la cohésion du régime commun. Les organisations avaient effectivement l'habitude de tenir leurs organes directeurs pleinement informés des rapports et décisions de la Commission et de l'Assemblée générale. Par conséquent, le Réseau était d'avis que les mesures envisagées n'étaient ni pertinentes ni nécessaires dans ce contexte, sauf en termes de considérations juridiques liées à leur mise en œuvre. En conclusion, il a fait savoir qu'il était prêt à saisir toutes les occasions de renforcer sa collaboration avec la

Commission afin de ne pas donner l'impression de ne pas respecter ses décisions et recommandations.

228. La Présidente de la FICSA a dit que la Fédération appuyait la Commission et son mandat, ainsi que les principes du régime commun. La Fédération estimait qu'une approche équilibrée tenant compte des besoins institutionnels et stratégiques des organisations serait bénéfique pour toutes les parties prenantes et pourrait faciliter l'application en temps voulu des décisions de la Commission.

229. En ce qui concerne le rapport du Secrétaire général sur l'examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies (A/75/690), toutes les fédérations se sont félicitées des possibilités qu'elles avaient eues récemment de dialoguer avec le département chargé de la question à l'ONU et avec le Bureau des affaires juridiques afin de s'assurer que les points de vue de toutes les parties prenantes, y compris des fonctionnaires, étaient pleinement pris en compte dans le rapport final adressé à l'Assemblée générale. Les fédérations avaient reçu l'assurance qu'elles continueraient d'être informées de chacune des étapes à venir. La FICSA a fortement encouragé la poursuite d'une telle approche collégiale lors des prochaines étapes de l'examen, qui devraient inclure la consultation des syndicats et associations du personnel par les conseillers juridiques des organisations. De l'avis de la Fédération, le processus était en cours et il n'y avait donc pas grand-chose à attendre d'un débat plus approfondi sur la question à ce stade.

230. La FICSA a appuyé la proposition faite dans le budget de la Commission de créer un poste de responsable de la communication, espérant que cela aiderait sensiblement le secrétariat de la Commission à garantir la transparence dans tous les domaines, y compris sur les questions relatives à l'indemnité de poste et les enquêtes connexes sur le coût de la vie.

231. La Présidente du CCASIP s'est réjoui du fait que la grande majorité des décisions de la Commission étaient appliquées et que les exceptions étaient rares. Pour le Comité, chaque fois que les recommandations et décisions de la Commission n'étaient pas respectées, c'était le régime commun et tous ses fonctionnaires qui étaient menacés. Il a suggéré que la Commission mène un travail d'analyse pour comprendre les raisons pour lesquelles certaines n'étaient pas respectées. La source des problèmes selon lui ne pouvait pas se limiter à un manque de communication, car, manifestement, la Commission faisait des efforts considérables pour communiquer avec les parties prenantes ; la communication était essentielle et pouvait toujours être améliorée. Les mesures de communication proposées par le secrétariat de la CFPI, notamment le recrutement d'un responsable de la communication, étaient une bonne idée mais ne suffiraient pas à régler le problème. Dès son discours liminaire, le CCASIP avait souligné l'importance du tripartisme dans les travaux de la Commission, point de vue qu'il avait renouvelé au titre du point correspondant de l'ordre du jour. Le Comité était prêt à faire des propositions concrètes sur le tripartisme si la Commission était d'accord. Pour lui, le meilleur moyen de régler le problème du non-respect était de faire participer toutes les parties prenantes aux processus de prise de décision. Il avait de fortes réserves quant à l'observation selon laquelle l'existence de deux tribunaux ne favorisait pas le respect des décisions de la CFPI.

232. Le porte-parole d'UNISERV a dit que la Fédération avait bien conscience du fait que la stabilité du régime commun était mise à mal par le non-respect des décisions de la Commission relatives à l'indemnité de poste applicables à Genève. L'inquiétude de la Fédération, qui suivait la question de près, avait grandi à mesure que le temps passait et que les positions se durcissaient. Le fait qu'au paragraphe 7 de sa résolution 75/245, l'Assemblée générale ait remis en question la capacité des organisations – qui se contentaient d'exécuter un jugement contraignant rendu par la

juridiction compétente – de participer au régime commun et de s'affilier à la Caisse commune des pensions n'avait pas aidé.

233. UNISERV a dit qu'il fallait sans aucun doute s'interroger sur le rôle, l'étendue et la portée des deux tribunaux et qu'il pourrait être nécessaire de différencier leur rôle en tant que tribunaux administratifs afin de les dissuader d'agir comme des cours constitutionnelles ayant un contrôle sur les décisions des organes législatifs. La Commission et les organes législatifs avaient assurément une relation unique en son genre que les tribunaux ne comprenaient peut-être pas toujours totalement. Selon la Fédération, l'Assemblée générale ne devait pas hésiter à réaffirmer la règle de droit qui sous-tendait cette relation en des termes ne laissant planer aucune ambiguïté dans l'esprit des futurs magistrats qui pourraient être amenés à examiner ces questions. À cette fin, le porte-parole a ajouté que le rapport du Secrétaire général (A/75/690) contenait des recommandations précieuses, dont la combinaison pourrait lever efficacement toute ambiguïté à l'avenir.

234. Alors que l'examen des questions de compétence était en cours, UNISERV a souligné que la divergence des coefficients d'ajustement applicables à Genève était temporaire. Idéalement, il faudrait régler le problème sur la base des résultats de la prochaine enquête sur le coût de la vie. La Fédération a invité la Commission à se montrer prudente et patiente et à laisser passer un peu de temps pour que la question se règle d'elle-même.

235. UNISERV a rappelé que les tribunaux remplissaient une fonction beaucoup plus large et, en fait, essentielle de contrôle judiciaire et de protection des droits de plus de 60 000 fonctionnaires dans le monde. Un solide système de compétences, de connaissances et de procédures s'était développé dans chaque tribunal, incarné et transmis par les fonctionnaires, les associations qui les représentaient et leurs conseillers juridiques, ainsi que par les responsables des ressources humaines, les spécialistes de la déontologie et les juristes de chaque organisation. La Fédération a exhorté chacun à ne pas laisser un problème unique distraire et déstabiliser le système juridictionnel et a demandé que, compte tenu du grand rôle joué par les fédérations et les représentants du personnel en tant que représentants des principaux bénéficiaires du système, les fédérations restent étroitement associées à tout débat sur les questions de compétence.

236. En réponse aux demandes de renseignements, l'OIT et d'autres organisations basées à Genève ont confirmé qu'au départ, elles avaient appliqué les recommandations. À l'OIT, l'organe directeur l'avait confirmé. Toutefois, on avait rappelé que le personnel avait le droit de faire appel des décisions administratives. Ce n'est qu'après que son tribunal administratif a eu statué que l'OIT s'est considérée légalement tenue d'exécuter le jugement. On ne pouvait pas, dans cette situation, parler de non-respect à moins de penser que le personnel n'avait pas le droit de contester les recommandations et décisions de la CFPI ou que les organisations ne devaient pas appliquer les jugements de leur tribunal administratif.

237. La plupart des membres de la Commission ont confirmé qu'il fallait continuer de faire rapport chaque année à l'Assemblée générale sur l'application, ou l'absence d'application, des recommandations et décisions de la Commission ou des résolutions pertinentes de l'Assemblée sur le régime commun. Les membres de la Commission ont souligné que seule l'Assemblée pouvait prendre des mesures lorsque les organisations ne se conformaient pas aux recommandations ou aux décisions de la Commission. Le Statut de la Commission ne lui conférait pas ce rôle.

238. Un membre de la Commission a recommandé que la CFPI signale expressément, chaque année, à l'Assemblée générale les organisations qui ne respectaient pas des décisions données, conformément à l'article 17 du Statut de la CFPI, ou des demandes

d'information de la Commission. Il a souligné que selon l'alinéa b) de l'article 3 des Statuts de la Caisse, « [pouvaient] s'affilier à la Caisse les institutions spécialisées visées au paragraphe 2 de l'Article 57 de la Charte des Nations Unies, ainsi que toute autre organisation intergouvernementale internationale qui appliqu[ait] le régime commun de traitements, indemnités et autres conditions d'emploi de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées ». Il a recommandé qu'après avoir examiné le traitement de la question dans le rapport annuel de la Commission, l'Assemblée communique au Comité mixte de la Caisse des pensions une recommandation, si nécessaire, visant à radier de la Caisse toute organisation qui ne se conformerait pas à certaines décisions spécifiques de la Caisse ou à d'autres aspects du régime commun.

239. D'autres membres de la Commission ont mis en garde contre l'utilisation de la radiation de la Caisse comme mesure punitive à l'encontre des organisations qui ne se conformaient pas pleinement aux recommandations ou aux décisions de la Commission, ajoutant que cette proposition avait de nombreuses implications et qu'il fallait l'examiner avec soin. La Caisse comptait des organisations qui n'appliquaient pas officiellement le régime commun. En présence d'une demande d'affiliation, elle cherchait uniquement à savoir si l'organisation appliquait le régime commun, mais ne faisait pas de cette application une condition de l'affiliation. Par conséquent, même dans les dispositions des Statuts et Règlements de la Caisse des pensions relatives à l'affiliation, l'application du régime commun n'était exigée qu'au moment de l'affiliation à la Caisse, pas après, et il était difficile d'exclure de la Caisse une organisation affiliée. Pareille exclusion pourrait donner lieu, à l'avenir, à des contentieux.

240. Un membre de la Commission a fait remarquer que la décision d'exclure ou non une organisation de la Caisse des pensions revenait au Comité mixte. Étant donné que l'exclusion d'une organisation avait de graves incidences financières pour la Caisse, et était synonyme de procédures juridiques lourdes et d'un affaiblissement de la capacité d'investissement de la Caisse, il était peu probable que le Comité mixte souhaite prendre une telle mesure, même si l'Assemblée générale l'y incitait vivement. Cela risquait de placer un autre problème lié au régime commun au centre des débats, qui pourrait avoir des conséquences négatives pour la Commission. L'intéressé a dit qu'il fallait penser à la charge financière que les États Membres devraient supporter si une organisation était exclue de la Caisse des pensions. Celle-ci était très stable et les États Membres souhaitaient que leurs contributions restent prévisibles. L'expulsion d'une organisation ne servirait pas ces intérêts.

241. Les membres de la Commission ont conclu qu'une telle recommandation avait d'importantes implications financières et juridiques qui pourraient avoir des répercussions négatives sur l'avenir du régime commun et qu'il convenait donc d'analyser plus avant sa faisabilité.

242. De nombreux membres de la Commission estimaient que la CFPI disposait d'un mécanisme de communication de l'information institutionnalisé qui fonctionnait bien. Ils ont noté qu'il était relativement rare que les organisations ne respectent pas les demandes ou les décisions de la Commission.

243. Il pouvait arriver, dans certains cas, que les décisions de la Commission ou de l'Assemblée générale nécessitent l'acceptation de l'organe directeur de l'organisation participante et qu'une application immédiate ne soit pas possible. Un membre de la Commission a fait remarquer que la CFPI ne pouvait contrôler les activités de communication avec les parties prenantes et de sensibilisation qu'avant, pendant et après que des changements avaient été proposés et approuvés par l'Assemblée.

Décision de la Commission

244. La Commission :

- a) A pris note des options proposées au cours des débats et recommandé qu'elles soient analysées plus avant quant à leur faisabilité ;
- b) A accepté de s'employer à améliorer la communication avec les parties prenantes ;
- c) A renouvelé sa demande de création d'un poste de responsable de la communication ;
- d) A pris note du travail accompli par le Secrétaire général en sa qualité de Président du CCS concernant les questions de compétence au regard du régime commun et confirmé que la Commission était disposée à collaborer en ce sens.

Annexe I

Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2022-2023

1. Résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale et les organes délibérants ou directeurs des autres organisations appliquant le régime commun.
2. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel :
 - a) Examen du régime des engagements ;
 - b) Congé parental ;
 - c) Examen du cadre de gestion des ressources humaines ;
 - d) Examen de l'application des codes de la Classification commune des groupes professionnels ;
 - e) Examen des normes de conduite ;
 - f) Règles encadrant les conditions de voyage en avion.
3. Conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur :
 - a) Barème des traitements de base minima ;
 - b) Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis ;
 - c) Questions relatives à l'indemnité de poste : rapports et ordres du jour du Comité consultatif pour les questions d'ajustement et rapport sur les enquêtes initiales menées en 2021 dans les villes sièges ;
 - d) Indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge : examen de la méthode et du montant ;
 - e) Indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge : examen des montants ;
 - f) Examen des taux de contribution du personnel pour le calcul des traitements bruts ;
 - g) Examen de la mise en œuvre du système des primes de recrutement ;
 - h) Versement d'un montant en lieu et place de l'indemnité d'installation dans les lieux d'affectation de la catégorie E qui ne sont pas classés famille non autorisée ;
 - i) Élément incitation à la mobilité : examen des montants ;
 - j) Élément sujétion : examen des montants ;
 - k) Élément famille non autorisée : examen des montants ;
 - l) Frais de déménagement occasionnés par la réinstallation : examen des montants.
4. Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local : examen des méthodes d'enquête sur les traitements.
5. Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège :
 - a) Prime de danger : examen du montant ;

- b) Indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité.
- 6. Examen du processus consultatif et des méthodes de travail de la Commission.
- 7. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale et de l'Assemblée générale par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.
- 8. Mesures visant à remédier aux cas de non-respect des décisions et recommandations de la Commission.
- 9. Compétence au regard du régime commun des Nations Unies.

Annexe II

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

A. Proposition de barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur : traitements annuels bruts et équivalents nets après déduction des contributions du personnel (à compter du 1^{er} janvier 2022)

(En dollars des États Unis)

Classe		Échelons												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SGA	Montant brut	207 368												
	Montant net	152 363												
SSG	Montant brut	188 253												
	Montant net	139 747												
D-2	Montant brut	150 252	153 708	157 164	160 623	164 082	167 539	170 994	174 455	177 911	181 367			
	Montant net	114 666	116 947	119 228	121 511	123 794	126 076	128 356	130 640	132 921	135 202			
D-1	Montant brut	134 514	137 376	140 243	143 107	145 961	148 827	151 792	154 824	157 864	160 897	163 933	166 965	170 003
	Montant net	103 660	105 663	107 670	109 675	111 673	113 679	115 683	117 684	119 690	121 692	123 696	125 697	127 702
P-5	Montant brut	115 949	118 384	120 821	123 253	125 690	128 123	130 561	132 994	135 430	137 863	140 300	142 730	145 170
	Montant net	90 664	92 369	94 075	95 777	97 483	99 186	100 893	102 596	104 301	106 004	107 710	109 411	111 119
P-4	Montant brut	94 871	97 036	99 200	101 481	103 830	106 180	108 533	110 883	113 231	115 579	117 933	120 277	122 627
	Montant net	75 602	77 247	78 892	80 537	82 181	83 826	85 473	87 118	88 762	90 405	92 053	93 694	95 339
P-3	Montant brut	77 884	79 887	81 891	83 892	85 897	87 899	89 901	91 908	93 909	95 911	97 918	99 921	102 090
	Montant net	62 692	64 214	65 737	67 258	68 782	70 303	71 825	73 350	74 871	76 392	77 918	79 440	80 963
P-2	Montant brut	60 203	61 993	63 784	65 575	67 370	69 163	70 958	72 743	74 537	76 328	78 120	79 914	81 704
	Montant net	49 254	50 615	51 976	53 337	54 701	56 064	57 428	58 785	60 148	61 509	62 871	64 235	65 595
P-1	Montant brut	46 413	47 806	49 198	50 646	52 164	53 688	55 207	56 729	58 249	59 771	61 291	62 811	64 332
	Montant net	38 523	39 679	40 834	41 991	43 145	44 303	45 457	46 614	47 769	48 926	50 081	51 236	52 392

Abréviations : SGA = Secrétaire général(e) adjoint(e) ; SSG = Sous-Secrétaire général(e).

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

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

(En dollars des États Unis)

<i>Classe</i>		<i>Montant 1 (maintien de la rémunération)</i>	<i>Montant 2 (maintien de la rémunération)</i>
P-4	Montant brut	124 981	127 331
	Montant net	96 987	98 632
P-3	Montant brut	104 263	106 437
	Montant net	82 484	84 006
P-2	Montant brut	83 495	—
	Montant net	66 956	—
P-1	Montant brut	65 851	—
	Montant net	53 547	—

Annexe III

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 2021)

Classe	Rémunération nette (dollars É.-U.)		Rapport Nations Unies/ États-Unis (Washington = 100)	Rapport Nations Unies/ États-Unis corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie	Coefficients de pondération appliqués pour calculer le rapport global ^d
	Nations Unies ^{a, b}	États-Unis ^c			
P-1	71 780	58 855	122,0	108,1	0,6
P-2	92 877	73 733	126,0	111,6	11,0
P-3	119 122	94 141	126,5	112,0	30,3
P-4	143 219	112 035	127,8	113,2	33,3
P-5	169 814	128 386	132,3	117,2	17,7
D-1	192 076	147 872	129,9	115,1	5,4
D-2	209 062	183 602	113,9	100,9	1,7
Rapport moyen pondéré avant prise en compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington					127,9
Rapport New York/Washington (coût de la vie)					112,9
Rapport moyen pondéré corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie					113,3

^a Pour calculer les traitements moyens des fonctionnaires des Nations Unies, on s'est servi des statistiques du personnel établies par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination arrêtées au 31 décembre 2020.

^b Traitements moyens nets des fonctionnaires des Nations Unies, calculés pour chaque classe sur la base d'un coefficient d'ajustement de 67,1 pendant 1 mois et d'un coefficient d'ajustement de 69,3 pendant 11 mois, compte tenu du barème des traitements unifié entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

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

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

B. Marge, par année civile (2012-2021)

Année	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Marge	116,9	119,6	117,4	117,2	114,5	113,0	114,4	113,4	113,0	113,3

Annexe IV

Ajustement du barème dégressif des remboursements et de la prime d'internat forfaitaire de l'indemnité pour frais d'études, tel que recommandé dans le rapport annuel de 2019 de la Commission de la fonction publique internationale (A/74/30)

a) Barème dégressif révisé :

<i>Tranches des montants ouvrant droit à remboursement (dollars É.-U.)</i>	<i>Taux de remboursement (pourcentage)</i>
0-13 300	86
13 301-20 000	81
20 001-26 700	76
26 701-33 400	71
33 401-40 000	66
40 001-46 700	61
46 701 et au-delà	—

b) Prime d'internat forfaitaire révisée : 5 300 dollars.

Annexe V

Résumé de l'évaluation de l'ensemble des prestations offertes par les organisations

Caractéristique	OMS	OMPI	PAM	UPU	OMT	ONU-FEMMES	UNWRA	UNOPS	ONU	ONUDI	UNICEF	HCR	FNUAP	PNUD	OPS	UIT	ITC	Autorité internationale des fonds marins	OMI	OIT	IFAD	OACI	AIEA	FAO	OTICE	Réponses majoritaires
Équité	↗	↗	↗	↘	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↘	↗	↗	s. o.	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Compétitivité	↗	↘	↗	↘	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↘	↘	↗	↗	↗	↘	↗	↗	↘	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Transparence	↗	↗	↗	↘	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↘	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Simplification	↗	↗	↗	↘	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↘	↗	↘	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Rapport coût-efficacité	↗	↗	↗	↘	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↘	s. o.	↗	↗	↗	↗	↘	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Souplesse	↗	↗	↗	↘	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↘	s. o.	↗	↗	↗	↗	↗	↘	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Appui à l'exécution des mandats	↗	↗	↗	↘	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↘	↘	↗	s. o.	↘	s. o.	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Incitation à rejoindre les lieux d'affectation difficiles ou à haut risque	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↘	↗	↗	↗	s. o.	↗	s. o.	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Incitation à la mobilité	↗	↗	↗	↘	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↘	↗	↗	↗	↗	s. o.	↗	s. o.	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗

Abréviation : s.o. = sans objet.

Note : Le tableau récapitule les réponses données par les organisations à la question de savoir si, globalement, le nouvel ensemble des prestations était doté des caractéristiques recherchées. Leurs réponses ont été classées selon l'échelle de Likert, comme suit : positif (↗), plutôt positif (↘), neutre (→) ; plutôt négatif (↘) ; négatif (↘). Le tableau ne comprend que les réponses des départements des ressources humaines. L'Organisation météorologique mondiale et l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture ont fait savoir qu'elles auraient besoin de plus de temps pour présenter leurs évaluations et le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida n'a pas répondu. Ces organisations ont donc été exclues.

Annexe VI

Estimation des coûts en 2015 et 2021, par rapport au régime de rémunération et de prestations en vigueur avant 2015

(En pourcentage)

<i>Éléments du régime de rémunération et de prestations</i>	<i>Différence de coût prévue en 2015</i>	<i>Différence de coût estimée en 2021</i>
Traitement de base	(1,2)	(1,1)
Indemnité de poste		
Indemnité pour conjoint à charge		
Indemnité de parent isolé	s.o.	s.o.
Indemnité pour enfant à charge	19,0	17,0
Prime de sujétion	6,9	6,7 ^a
Élément famille non autorisée	2,6	3,2
Mobilité du personnel	(17,6)	(8,4) ^{b, c}
Droit à congé dans les foyers plus fréquent	(100,0)	(92,1) ^d
<i>Réinstallation^e</i>	(5,3) ^f	
Versements à la cessation de service :	(5,2)	(10,3)
Indemnité de licenciement	(5,5)	(3,9)
Capital décès	(2,7)	(3,9)
Prime de rapatriement	(5,1)	(13,0)
Indemnité pour frais d'études	s.o.	s.o. ^g

Abréviation : s.o. = sans objet.

^a Après ajustement compte tenu d'une augmentation d'environ 2 % au 1^{er} janvier 2020.

^b La réduction estimée des coûts a été inférieure aux prévisions en raison de la décision de l'Assemblée générale de majorer de 25 % les montants recommandés par la Commission à partir de la quatrième affectation et de 50 % à partir de la septième.

^c Après ajustement compte tenu d'une augmentation d'environ 3,08 % au 1^{er} janvier 2020.

^d La réduction estimée des coûts a été inférieure aux prévisions en raison de la décision de l'Assemblée générale de maintenir cet élément dans les lieux d'affectation des catégories D et E qui n'étaient pas couverts par le régime des congés de détente.

^e Aucune estimation n'est possible pour la différence de coût en 2021 du fait de la suppression de l'élément non-déménagement.

^f Cette réduction des coûts a été estimée en évaluant les effets combinés de la suppression de l'élément non-déménagement et de l'augmentation de la somme forfaitaire de réinstallation proposée à la place de la prise en charge du déménagement, par rapport à la prime de réinstallation précédemment offerte. Il a été estimé que la décision de l'Assemblée générale de maintenir une somme forfaitaire équivalant à un mois de traitement de base majoré de l'indemnité de poste applicable dans le lieu d'affectation concerné était légèrement moins coûteuse que la recommandation de la Commission, à savoir un montant uniforme fondé sur l'échelon VI de la classe P-4.

^g Le rapport coût-efficacité est mesuré par rapport au taux d'inflation des frais d'études observé au cours des années concernées. La différence de coût entre les deux régimes mentionnée dans le rapport de 2015 ne peut être établie ici faute d'informations suffisantes, les organisations n'étant plus tenues, au titre du nouveau régime simplifié, de recueillir des données détaillées.

Annexe VII

Description détaillée des révisions de l'ensemble des prestations arrêtées en 2015^a

Traitements et éléments personnes à charge

<i>Régime précédent</i>	<i>Régime actuel</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Deux taux de rémunération nette, l'un applicable aux fonctionnaires avec charges de famille et l'autre aux fonctionnaires sans charges de famille • La rémunération au taux prévu pour les fonctionnaires avec charges de famille est versée au titre du conjoint lorsque les gains professionnels de ce dernier ne dépassent pas un certain seuil, ou au titre du premier enfant à charge lorsque le conjoint n'est pas à charge • Le nombre d'échelons d'avancement est différent d'une classe à l'autre 	<ul style="list-style-type: none"> • Un seul barème des traitements de base s'appliquant uniformément à tous les fonctionnaires, indépendamment de leur situation de famille • Une indemnité de conjoint à charge ou de parent isolé équivalant à 6 % du montant de la rémunération nette (traitement de base majoré de l'indemnité de poste) est payable lorsque les gains professionnels du conjoint ne dépassent pas un certain seuil. L'indemnité de conjoint à charge ne peut pas être versée au titre du premier enfant à charge lorsque le conjoint n'est pas à la charge du fonctionnaire ; dans ce cas, c'est une indemnité pour enfant à charge qui est versée • Le barème des traitements est plus uniforme : il compte 13 échelons par classe de la classe P-1 à la classe P-5, et des échelons supplémentaires aux classes D-1 et D-2

Périodicité des avancements d'échelon

<i>Régime précédent</i>	<i>Régime actuel</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Avancements d'échelon octroyés chaque année, sous réserve de résultats satisfaisants, pour la plupart des classes • Avancements accordés tous les deux ans dans un petit nombre de cas (tous les échelons de la classe D-2, et certains échelons au sommet des classes P-3 à P-5 et D-1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Avancements accordés chaque année de la classe P-1 à la classe P-5, jusqu'au septième échelon • Avancements accordés tous les deux ans du septième au dernier échelon du nouveau barème (échelon XIII) dans les classes P-1 à P-5. La périodicité actuelle serait maintenue pour les classes D-1 et D-2, qui compteraient des échelons supplémentaires

^a Dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations, des modifications ont été apportées à la méthode de calcul de l'indice des ajustements et aux règles opérationnelles retenues pour déterminer le coefficient d'ajustement, l'objectif étant de rendre les ajustements plus simples, plus précis, plus transparents et plus prévisibles. Après ces modifications, on a entrepris d'examiner plus spécifiquement le système des ajustements. Cet examen est en cours et il sera fait état des progrès accomplis à cet égard au titre d'un autre point de l'ordre du jour, dans le contexte spécifique des enquêtes sur le coût de la vie de 2021.

Indemnité pour frais d'études

Régime précédent

- Système de fixation du plafond des dépenses remboursables tenant compte de 15 pays/zones monétaires. Fonctionnaires remboursés selon la formule du partage des coûts, jusqu'à concurrence de 75 % des frais
- Prise en charge des dépenses remboursables de l'enseignement primaire, secondaire et supérieur
- Dépenses remboursables limitées aux frais de scolarité, frais liés à l'inscription, manuels, déplacements quotidiens entre le domicile et l'école et autres frais (dont la participation aux dépenses d'équipement)
- Frais d'internat pris en charge au titre des dépenses remboursables pour tous les niveaux d'enseignement et tous les lieux d'affectation (à hauteur d'un plafond dans les cas où l'enfant suit ses études ailleurs qu'au lieu d'affectation du fonctionnaire), une prise en charge supplémentaire étant accordée aux fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation
- Prise en charge du voyage effectué au titre des études pour chaque année scolaire/universitaire lorsque l'enfant étudie ailleurs qu'au lieu d'affectation du fonctionnaire (deux fois par an pour certains lieux d'affectation, une fois par an sinon)
- Plafond des dépenses remboursables actualisé de façon pragmatique par la Commission, qui prend sa décision compte tenu de l'évolution, d'une part, des tarifs pratiqués par les établissements représentatifs et, d'autre part, des montants des demandes de remboursement présentées par les fonctionnaires

Régime actuel

- Barème dégressif universel, comprenant sept fourchettes de dépenses ouvrant droit à remboursement et maintenant ainsi le principe du partage des coûts. Choix d'une éducation moins onéreuse favorisé par des taux plus élevés de remboursement des dépenses moins importantes
- Prise en charge des dépenses remboursables de l'enseignement primaire, secondaire et supérieur
- Dépenses remboursables limitées aux frais de scolarité (y compris le coût des cours de langue maternelle) et frais liés à l'inscription. Remboursement de la participation aux dépenses d'équipement exclu du régime
- Frais d'internat pris en charge uniquement pour les fonctionnaires en poste hors siège, sous la forme d'un remboursement forfaitaire de 5 000 dollars lorsque l'enfant qui suit des études primaires ou secondaires est pensionnaire d'un établissement d'enseignement situé ailleurs qu'au lieu d'affectation du fonctionnaire. Les organisations pourront à leur discrétion octroyer une prime d'internat aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation de catégorie H, sous certaines conditions
- Un voyage aller-retour pour chaque année scolaire/universitaire lorsque le fonctionnaire bénéficie de la prise en charge des frais d'internat
- Barème dégressif de remboursement ajusté de façon pragmatique par la Commission, qui prend sa décision compte tenu de l'évolution biennale des tarifs pratiqués par les établissements représentatifs

Prime de sujétion

<i>Régime précédent</i>	<i>Régime actuel</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Versement d'une somme forfaitaire qui varie selon le classement du lieu d'affectation et en fonction de la classe et de la situation de famille du fonctionnaire • Les agents rémunérés aux taux prévus pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge reçoivent une prime plus élevée que ceux qui perçoivent le traitement des fonctionnaires n'ayant pas de personnes à charge 	<ul style="list-style-type: none"> • Versement d'une somme forfaitaire qui varie selon le classement du lieu d'affectation et la classe du fonctionnaire • Les fonctionnaires reçoivent une prime d'un montant équivalant à celui prévu dans le régime précédent pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge, indépendamment de leur situation de famille

Élément famille non autorisée

<i>Régime précédent</i>	<i>Régime actuel</i>
<p>Les versements varient selon la classe et la situation de famille, comme suit : P-1 à P-3 sans charges de famille : 6 540 dollars, P-1 à P-3 avec charges de famille : 17 440 dollars ; P-4/5 sans charges de famille : 7 845 dollars, P-4/5 avec charges de famille : 20 920 dollars ; D-1/2 sans charges de famille : 8 700 dollars, D-1/2 avec charges de famille : 23 250 dollars</p>	<p>Les versements varient comme suit : les fonctionnaires avec charges de famille reçoivent une prime de 19 800 dollars par an ; les autres fonctionnaires reçoivent une prime de 7 500 dollars</p>

Mobilité du personnel

<i>Régime précédent</i>	<i>Régime actuel</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Dans les lieux d'affectations des catégories A à E, la prime est versée à partir de la deuxième affectation et augmente à chaque nouvelle affectation jusqu'à la septième, après quoi le taux reste le même et n'est plus relevé • Dans les lieux d'affectations de catégorie H, les fonctionnaires doivent justifier d'au moins deux affectations antérieures dans des lieux classés A à E. La prime n'est versable qu'à partir de la quatrième affectation dans les lieux classés H et atteint son montant maximal à partir de la septième affectation • La prime est versée sous forme de montant forfaitaire, qui varie selon le nombre d'affectations et en fonction de la classe et de la situation de famille du fonctionnaire. Elle s'échelonne de 2 020 dollars pour les fonctionnaires de la classe P-1 à P-3, au taux 	<ul style="list-style-type: none"> • L'élément d'incitation à la mobilité est payable aux fonctionnaires des lieux d'affectation des catégories A à E justifiant d'au moins deux affectations dans un lieu de ces catégories • L'élément n'est pas versable dans les lieux d'affectation de catégorie H • Montant forfaitaire qui varie en fonction de la classe du fonctionnaire et selon le nombre d'affectations ; il s'échelonne de 6 700 dollars par an aux classes P-1 à P-3 (entre la deuxième et la troisième affectation) jusqu'à 15 057 dollars à la classe D-1 et aux rangs

<i>Régime précédent</i>	<i>Régime actuel</i>
applicable aux fonctionnaires sans charges de famille, dans un lieu d'affectation de catégorie H (entre la quatrième et la sixième affectation) jusqu'à 16 900 dollars pour les fonctionnaires de la classe D-1 et au-delà, au taux applicable aux fonctionnaires ayant charges de famille, en poste dans un lieu d'affectation de catégorie A à E (pour la septième affectation ou au-delà)	supérieurs (pour la septième affectation ou au-delà) ^b

^b La Commission avait recommandé que le montant forfaitaire varie uniquement en fonction de la classe, mais l'Assemblée générale a décidé d'augmenter ce montant de 25 % à partir de la quatrième affectation et de 50 % à partir de la septième affectation. Les montants indiqués tiennent compte d'une augmentation d'environ 3,08 % au 1^{er} janvier 2020.

Éléments liés à la réinstallation

<i>Élément</i>	<i>Régime précédent</i>	<i>Régime actuel</i>
Frais de voyage occasionnés par la réinstallation	Pris en charge pour le fonctionnaire et les membres de la famille y ayant droit qui l'accompagnent, selon l'itinéraire le plus direct et le plus économique	Pris en charge pour le fonctionnaire et les membres de la famille y ayant droit qui l'accompagnent, selon l'itinéraire le plus direct et le plus économique
Frais de déménagement occasionnés par la réinstallation	a) Déménagement complet du mobilier et des effets personnels du fonctionnaire pris en charge par l'organisation, dans les limites de poids ou de volume établies compte tenu de la dimension de la famille	a) Déménagement complet pris en charge par l'organisation dans les limites de volume établies compte tenu de la dimension de la famille (conteneur standard de 20 pieds pour les fonctionnaires sans charges de familles, conteneur de 40 pieds pour les fonctionnaires avec charges de famille)
	OU	OU
	b) Déménagement du mobilier et des effets personnels du fonctionnaire non pris en charge par l'organisation + prime d'affectation (élément forfaitaire) + élément non-déménagement	b) Déménagement complet organisé par le fonctionnaire et pris en charge par l'organisation dans les limites de volume établies compte tenu de la dimension de la famille (conteneur standard de 20 pieds pour les fonctionnaires sans charges de familles, conteneur de 40 pieds pour les fonctionnaires avec charges de famille)
	OU	OU
	c) Prime de réinstallation (15 000 dollars pour les fonctionnaires avec charges de famille et 10 000 dollars pour les	c) Somme forfaitaire octroyée au fonctionnaire, équivalant à 70 % du coût réel du déménagement du volume autorisé (conteneur standard

<i>Élément</i>	<i>Régime précédent</i>	<i>Régime actuel</i>
	autres fonctionnaires) + prime d'affectation (élément forfaitaire) + élément non-déménagement	de 20 pieds pour les fonctionnaires sans charges de familles, conteneur de 40 pieds pour les fonctionnaires avec charges de famille)
		OU
		d) Somme forfaitaire déterminée par l'organisation, sur la base de 70 % du coût des déménagements précédents, jusqu'à un plafond de 18 000 dollars
Indemnité d'installation (anciennement prime d'affectation)	<ul style="list-style-type: none"> • Élément forfaitaire équivalant à un mois de traitement • Élément indemnité journalière de subsistance équivalant, pour le fonctionnaire, au montant de l'indemnité de subsistance versée au lieu d'affectation considéré pendant 30 jours 	<ul style="list-style-type: none"> • Élément forfaitaire équivalant à un mois de traitement^c • Élément indemnité journalière de subsistance équivalant, pour le fonctionnaire, au montant de l'indemnité de subsistance versée au lieu d'affectation considéré pendant 30 jours
	PLUS	PLUS
	Montant équivalent, pour chaque membre de la famille y ayant droit, à 50 % de l'indemnité journalière de subsistance versée pendant 30 jours	Montant équivalent, pour chaque membre de la famille y ayant droit, à l'indemnité journalière de subsistance versée pendant 15 jours

^c Compte tenu de la décision de l'Assemblée générale. La Commission avait recommandé une somme forfaitaire équivalant au traitement de base plus l'indemnité de poste applicables à la classe P-4, échelon VI.

Prime de rapatriement

<i>Régime précédent</i>	<i>Régime actuel</i>
Quatre semaines de traitement de base net pour chacune des deux premières années d'expatriation plus deux semaines pour chaque année supplémentaire, à concurrence de 12 années de service pour un fonctionnaire avec charges de famille. Montant réduit pour les fonctionnaires sans charges de famille	Prime payable à partir de cinq années d'expatriation, selon les dispositions prévues dans le régime précédent

Droit à congé dans les foyers plus fréquent

*Régime précédent**Régime actuel*

Droit à congé dans les foyers chaque année pour les lieux d'affectation classés C, D et E

Approuvé uniquement dans les lieux d'affectation des catégories D et E qui ne sont pas couverts par le régime des congés de détente

Annexe VIII

Répartition selon l'âge du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, au 31 décembre 2019

Organisation	Moins de 30 ans	De 30 ans à moins de 35 ans	De 35 ans à moins de 40 ans	De 40 ans à moins de 45 ans	De 45 ans à moins de 50 ans	De 50 ans à moins de 55 ans	De 55 ans à moins de 60 ans	De 60 ans à moins de 65 ans	65 ans et plus	Total
Autorité internationale des fonds marins	2 (4,5 %)	10 (22,7 %)	3 (6,8 %)	9 (20,5 %)	7 (15,9 %)	4 (9,1 %)	3 (6,8 %)	6 (13,6 %)	0 (0,0 %)	44 (0,0 %)
Commission préparatoire de l'OTICE	2 (0,7 %)	23 (8,4 %)	42 (15,4 %)	52 (19,0 %)	50 (18,3 %)	57 (20,9 %)	37 (13,6 %)	10 (3,7 %)	0 (0,0 %)	273 (0,3 %)
FAO	49 (1,6 %)	195 (6,2 %)	335 (10,7 %)	489 (15,6 %)	583 (18,6 %)	607 (19,4 %)	609 (19,5 %)	260 (8,3 %)	3 (0,1 %)	3 130 (3,0 %)
FIDA	11 (1,7 %)	61 (9,3 %)	73 (11,1 %)	119 (18,2 %)	119 (18,2 %)	135 (20,6 %)	97 (14,8 %)	40 (6,1 %)	0 (0,0 %)	655 (0,6 %)
FNUAP	57 (1,9 %)	274 (9,3 %)	442 (15,1 %)	536 (18,3 %)	569 (19,4 %)	451 (15,4 %)	418 (14,2 %)	186 (6,3 %)	2 (0,1 %)	2 935 (2,8 %)
HCR	838 (6,5 %)	2 035 (15,9 %)	2 647 (20,6 %)	2 415 (18,8 %)	1 904 (14,8 %)	1 476 (11,5 %)	1 021 (8,0 %)	485 (3,8 %)	13 (0,1 %)	12 834 (12,2 %)
ITC	38 (10,8 %)	44 (12,5 %)	63 (17,8 %)	66 (18,7 %)	56 (15,9 %)	40 (11,3 %)	36 (10,2 %)	10 (2,8 %)	0 (0,0 %)	353 (0,3 %)
OACI	5 (0,7 %)	31 (4,4 %)	80 (11,4 %)	113 (16,1 %)	117 (16,6 %)	132 (18,8 %)	143 (20,3 %)	80 (11,4 %)	2 (0,3 %)	703 (0,7 %)
OIT	112 (3,5 %)	366 (11,3 %)	521 (16,1 %)	539 (16,6 %)	572 (17,6 %)	469 (14,5 %)	426 (13,1 %)	233 (7,2 %)	3 (0,1 %)	3 241 (3,1 %)
OMI	5 (1,8 %)	15 (5,3 %)	36 (12,8 %)	39 (13,8 %)	51 (18,1 %)	52 (18,4 %)	59 (20,9 %)	25 (8,9 %)	0 (0,0 %)	282 (0,3 %)
OMPI	17 (1,4 %)	55 (4,6 %)	115 (9,6 %)	149 (12,5 %)	208 (17,4 %)	284 (23,8 %)	243 (20,4 %)	115 (9,6 %)	7 (0,6 %)	1 193 (1,1 %)
OMS	141 (1,7 %)	575 (7,0 %)	1 054 (12,8 %)	1 438 (17,5 %)	1 539 (18,7 %)	1 509 (18,3 %)	1 372 (16,7 %)	584 (7,1 %)	21 (0,3 %)	8 233 (7,9 %)
OMT	5 (5,6 %)	10 (11,2 %)	16 (18,0 %)	22 (24,7 %)	13 (14,6 %)	10 (11,2 %)	7 (7,9 %)	1 (1,1 %)	5 (5,6 %)	89 (0,1 %)
ONU-Femmes	30 (2,7 %)	135 (12,0 %)	217 (19,3 %)	265 (23,6 %)	205 (18,2 %)	126 (11,2 %)	107 (9,5 %)	37 (3,3 %)	2 (0,2 %)	1 124 (1,1 %)
ONUSIDA	8 (1,1 %)	17 (2,4 %)	82 (11,8 %)	112 (16,1 %)	154 (22,1 %)	135 (19,4 %)	124 (17,8 %)	63 (9,1 %)	1 (0,1 %)	696 (0,7 %)
OPS	1 (0,1 %)	24 (3,1 %)	61 (7,9 %)	102 (13,2 %)	124 (16,1 %)	153 (19,9 %)	178 (23,1 %)	124 (16,1 %)	3 (0,4 %)	770 (0,7 %)
PAM	194 (3,4 %)	650 (11,3 %)	1 070 (18,6 %)	1 144 (19,9 %)	1 064 (18,5 %)	844 (14,7 %)	542 (9,4 %)	239 (4,2 %)	1 (0,0 %)	5 748 (5,5 %)
PNUD	162 (2,3 %)	612 (8,5 %)	1 262 (17,6 %)	1 529 (21,4 %)	1 357 (19,0 %)	1 098 (15,3 %)	793 (11,1 %)	340 (4,7 %)	7 (0,1 %)	7 160 (6,8 %)
Secrétariat de l'ONU	844 (2,3 %)	2 968 (8,1 %)	5 385 (14,7 %)	7 053 (19,3 %)	6 867 (18,8 %)	5 923 (16,2 %)	4 828 (13,2 %)	2 330 (6,4 %)	376 (1,0 %)	36 574 (34,9 %)
UNESCO	50 (2,2 %)	149 (6,7 %)	255 (11,5 %)	366 (16,4 %)	439 (19,7 %)	405 (18,2 %)	345 (15,5 %)	214 (9,6 %)	3 (0,1 %)	2 226 (2,1 %)
UNICEF	461 (3,0 %)	1 597 (10,5 %)	2 758 (18,1 %)	3 181 (20,8 %)	2 731 (17,9 %)	2 166 (14,2 %)	1 676 (11,0 %)	692 (4,5 %)	16 (0,1 %)	15 278 (14,6 %)
UNOPS	11 (1,3 %)	61 (7,4 %)	134 (16,4 %)	193 (23,6 %)	184 (22,5 %)	115 (14,0 %)	80 (9,8 %)	40 (4,9 %)	1 (0,1 %)	819 (0,8 %)

<i>Organisation</i>	<i>Moins de 30 ans</i>	<i>De 30 ans à moins de 35 ans</i>	<i>De 35 ans à moins de 40 ans</i>	<i>De 40 ans à moins de 45 ans</i>	<i>De 45 ans à moins de 50 ans</i>	<i>De 50 ans à moins de 55 ans</i>	<i>De 55 ans à moins de 60 ans</i>	<i>De 60 ans à moins de 65 ans</i>	<i>65 ans et plus</i>	<i>Total</i>
UNRWA	2 (1,3 %)	10 (6,3 %)	22 (13,8 %)	36 (22,5 %)	27 (16,9 %)	26 (16,3 %)	25 (15,6 %)	9 (5,6 %)	3 (1,9 %)	160 (0,2 %)
UPU	4 (1,6 %)	17 (6,8 %)	44 (17,7 %)	41 (16,5 %)	47 (18,9 %)	36 (14,5 %)	41 (16,5 %)	19 (7,6 %)	0 (0,0 %)	249 (0,2 %)
Total	3 049 (2,9 %)	9 934 (9,5 %)	16 717 (16,0 %)	20 008 (19,1 %)	18 987 (18,1 %)	16 253 (15,5 %)	13 210 (12,6 %)	6 142 (5,9 %)	469 (0,4 %)	104 769 (100,0 %)

Source : Données communiquées en 2020 par les organisations appliquant le régime commun.

Annexe IX

Répartition selon l'âge des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par organisation, au 31 décembre 2019

Organisation	Moins de 30 ans	De 30 ans à moins de 35 ans	De 35 ans à moins de 40 ans	De 40 ans à moins de 45 ans	De 45 ans à moins de 50 ans	De 50 ans à moins de 55 ans	De 55 ans à moins de 60 ans	De 60 ans à moins de 65 ans	65 ans et plus	Total
Autorité internationale des fonds marins	0 (0,0 %)	4 (15,4 %)	2 (7,7 %)	5 (19,2 %)	3 (11,5 %)	4 (15,4 %)	2 (7,7 %)	6 (23,1 %)	0 (0,0 %)	26 (0,1 %)
Commission préparatoire de l'OTICE	0 (0,0 %)	12 (6,6 %)	31 (17,1 %)	34 (18,8 %)	32 (17,7 %)	38 (21,0 %)	26 (14,4 %)	8 (4,4 %)	0 (0,0 %)	181 (0,5 %)
FAO	23 (1,4 %)	119 (7,2 %)	172 (10,4 %)	233 (14,1 %)	299 (18,1 %)	321 (19,5 %)	323 (19,6 %)	155 (9,4 %)	3 (0,2 %)	1 648 (4,4 %)
FIDA	5 (1,4 %)	31 (8,4 %)	43 (11,7 %)	61 (16,5 %)	67 (18,2 %)	77 (20,9 %)	57 (15,4 %)	28 (7,6 %)	0 (0,0 %)	369 (1,0 %)
FNUAP	15 (2,0 %)	75 (9,8 %)	82 (10,7 %)	112 (14,7 %)	147 (19,3 %)	146 (19,1 %)	128 (16,8 %)	56 (7,3 %)	2 (0,3 %)	763 (2,0 %)
HCR	76 (2,1 %)	370 (10,0 %)	677 (18,3 %)	712 (19,2 %)	689 (18,6 %)	545 (14,7 %)	417 (11,3 %)	205 (5,5 %)	12 (0,3 %)	3 703 (9,8 %)
ITC	31 (13,2 %)	34 (14,5 %)	47 (20,1 %)	39 (16,7 %)	31 (13,2 %)	22 (9,4 %)	22 (9,4 %)	8 (3,4 %)	0 (0,0 %)	234 (0,6 %)
OACI	1 (0,3 %)	6 (1,7 %)	31 (8,9 %)	57 (16,4 %)	68 (19,5 %)	65 (18,7 %)	75 (21,6 %)	44 (12,6 %)	1 (0,3 %)	348 (0,9 %)
OIT	28 (2,2 %)	112 (9,0 %)	156 (12,5 %)	182 (14,6 %)	236 (18,9 %)	204 (16,3 %)	210 (16,8 %)	121 (9,7 %)	1 (0,1 %)	1 250 (3,3 %)
OMI	0 (0,0 %)	5 (3,1 %)	18 (11,2 %)	29 (18,0 %)	27 (16,8 %)	36 (22,4 %)	33 (20,5 %)	13 (8,1 %)	0 (0,0 %)	161 (0,4 %)
OMPI	9 (1,3 %)	35 (5,2 %)	77 (11,4 %)	98 (14,5 %)	115 (17,1 %)	134 (19,9 %)	126 (18,7 %)	74 (11,0 %)	6 (0,9 %)	674 (1,8 %)
OMS	25 (0,8 %)	152 (4,9 %)	321 (10,4 %)	492 (15,9 %)	595 (19,2 %)	626 (20,2 %)	582 (18,8 %)	290 (9,4 %)	10 (0,3 %)	3 093 (8,2 %)
OMT	2 (4,3 %)	9 (19,1 %)	9 (19,1 %)	9 (19,1 %)	8 (17,0 %)	3 (6,4 %)	4 (8,5 %)	1 (2,1 %)	2 (4,3 %)	47 (0,1 %)
ONU-Femmes	21 (3,8 %)	69 (12,5 %)	84 (15,3 %)	123 (22,4 %)	106 (19,3 %)	61 (11,1 %)	63 (11,5 %)	21 (3,8 %)	2 (0,4 %)	550 (1,5 %)
ONUSIDA	4 (1,2 %)	7 (2,1 %)	31 (9,4 %)	42 (12,7 %)	74 (22,4 %)	70 (21,2 %)	66 (20,0 %)	35 (10,6 %)	1 (0,3 %)	330 (0,9 %)
OPS	1 (0,2 %)	11 (2,4 %)	27 (5,9 %)	66 (14,5 %)	69 (15,2 %)	92 (20,2 %)	108 (23,7 %)	78 (17,1 %)	3 (0,7 %)	455 (1,2 %)
PAM	8 (0,5 %)	66 (4,2 %)	185 (11,7 %)	295 (18,6 %)	339 (21,4 %)	300 (18,9 %)	262 (16,5 %)	128 (8,1 %)	3 (0,2 %)	1 586 (4,2 %)
PNUD	30 (1,2 %)	158 (6,5 %)	339 (14,0 %)	533 (22,0 %)	521 (21,5 %)	440 (18,2 %)	279 (11,5 %)	115 (4,8 %)	5 (0,2 %)	2 420 (6,4 %)
Secrétariat de l'ONU	239 (1,8 %)	1 015 (7,6 %)	1 673 (12,5 %)	2 326 (17,3 %)	2 426 (18,1 %)	2 322 (17,3 %)	2 006 (15,0 %)	1 075 (8,0 %)	330 (2,5 %)	13 412 (35,6 %)
UNESCO	34 (3,2 %)	79 (7,4 %)	118 (11,1 %)	164 (15,4 %)	197 (18,5 %)	194 (18,2 %)	166 (15,6 %)	112 (10,5 %)	2 (0,2 %)	1 066 (2,8 %)
UNICEF	63 (1,4 %)	329 (7,3 %)	706 (15,7 %)	989 (22,0 %)	883 (19,7 %)	707 (15,8 %)	582 (13,0 %)	218 (4,9 %)	10 (0,2 %)	4 487 (11,9 %)
UNOPS	9 (1,4 %)	54 (8,5 %)	93 (14,6 %)	147 (23,1 %)	146 (23,0 %)	91 (14,3 %)	64 (10,1 %)	30 (4,7 %)	1 (0,2 %)	635 (1,7 %)

<i>Organisation</i>	<i>Moins de 30 ans</i>	<i>De 30 ans à moins de 35 ans</i>	<i>De 35 ans à moins de 40 ans</i>	<i>De 40 ans à moins de 45 ans</i>	<i>De 45 ans à moins de 50 ans</i>	<i>De 50 ans à moins de 55 ans</i>	<i>De 55 ans à moins de 60 ans</i>	<i>De 60 ans à moins de 65 ans</i>	<i>65 ans et plus</i>	<i>Total</i>
UNRWA	2 (1,3 %)	10 (6,3 %)	22 (13,8 %)	36 (22,5 %)	27 (16,9 %)	26 (16,3 %)	25 (15,6 %)	9 (5,6 %)	3 (1,9 %)	160 (0,4 %)
UPU	2 (2,2 %)	6 (6,5 %)	13 (14,0 %)	7 (7,5 %)	15 (16,1 %)	16 (17,2 %)	27 (29,0 %)	7 (7,5 %)	0 (0,0 %)	93 (0,2 %)
Total	628 (1,7 %)	2 768 (7,3 %)	4 957 (13,2 %)	6 791 (18,0 %)	7 120 (18,9 %)	6 540 (17,4 %)	5 653 (15,0 %)	2 837 (7,5 %)	397 (1,1 %)	37 691 (100,0 %)

Source : Données communiquées en 2020 par les organisations appliquant le régime commun.

Annexe X

Répartition selon l'âge des agents des services généraux et des catégories apparentées, par organisation, au 31 décembre 2019

Organisation	Moins de 30 ans	De 30 ans à moins de 35 ans	De 35 ans à moins de 40 ans	De 40 ans à moins de 45 ans	De 45 ans à moins de 50 ans	De 50 ans à moins de 55 ans	De 55 ans à moins de 60 ans	De 60 ans à moins de 65 ans	65 ans et plus	Total
Autorité internationale des fonds marins	1 (5,9 %)	7 (41,2 %)	1 (5,9 %)	4 (23,5 %)	3 (17,6 %)	0 (0,0 %)	1 (5,9 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	17 (0,0 %)
Commission préparatoire de l'OTICE	2 (2,2 %)	11 (12,0 %)	11 (12,0 %)	18 (19,6 %)	18 (19,6 %)	19 (20,7 %)	11 (12,0 %)	2 (2,2 %)	0 (0,0 %)	92 (0,1 %)
FAO	26 (1,8 %)	76 (5,1 %)	163 (11,0 %)	256 (17,3 %)	284 (19,2 %)	286 (19,3 %)	286 (19,3 %)	105 (7,1 %)	0 (0,0 %)	1 482 (2,3 %)
FIDA	6 (2,1 %)	30 (10,5 %)	30 (10,5 %)	58 (20,3 %)	52 (18,2 %)	58 (20,3 %)	40 (14,0 %)	12 (4,2 %)	0 (0,0 %)	286 (0,4 %)
FNUAP	42 (1,9 %)	199 (9,2 %)	360 (16,6 %)	424 (19,5 %)	422 (19,4 %)	305 (14,0 %)	290 (13,4 %)	130 (6,0 %)	0 (0,0 %)	2 172 (3,3 %)
HCR	762 (8,3 %)	1 665 (18,2 %)	1 970 (21,6 %)	1 703 (18,7 %)	1 215 (13,3 %)	931 (10,2 %)	604 (6,6 %)	280 (3,1 %)	1 (0,0 %)	9 131 (14,0 %)
ITC	7 (5,9 %)	10 (8,4 %)	16 (13,4 %)	27 (22,7 %)	25 (21,0 %)	18 (15,1 %)	14 (11,8 %)	2 (1,7 %)	0 (0,0 %)	119 (0,2 %)
OACI	4 (1,1 %)	25 (7,0 %)	49 (13,8 %)	56 (15,8 %)	49 (13,8 %)	67 (18,9 %)	68 (19,2 %)	36 (10,1 %)	1 (0,3 %)	355 (0,5 %)
OIT	84 (4,2 %)	254 (12,8 %)	365 (18,3 %)	357 (17,9 %)	336 (16,9 %)	265 (13,3 %)	216 (10,8 %)	112 (5,6 %)	2 (0,1 %)	1 991 (3,1 %)
OMI	5 (4,1 %)	10 (8,3 %)	18 (14,9 %)	10 (8,3 %)	24 (19,8 %)	16 (13,2 %)	26 (21,5 %)	12 (9,9 %)	0 (0,0 %)	121 (0,2 %)
OMPI	8 (1,5 %)	20 (3,9 %)	38 (7,3 %)	51 (9,8 %)	93 (17,9 %)	150 (28,9 %)	117 (22,5 %)	41 (7,9 %)	1 (0,2 %)	519 (0,8 %)
OMS	116 (2,3 %)	423 (8,2 %)	733 (14,3 %)	946 (18,4 %)	944 (18,4 %)	883 (17,2 %)	790 (15,4 %)	294 (5,7 %)	11 (0,2 %)	5 140 (7,9 %)
OMT	0 (0,0 %)	3 (7,7 %)	1 (2,6 %)	7 (17,9 %)	13 (33,3 %)	5 (12,8 %)	7 (17,9 %)	3 (7,7 %)	0 (0,0 %)	39 (0,1 %)
ONU-Femmes	9 (1,6 %)	66 (11,5 %)	133 (23,2 %)	142 (24,7 %)	99 (17,2 %)	65 (11,3 %)	44 (7,7 %)	16 (2,8 %)	0 (0,0 %)	574 (0,9 %)
ONUSIDA	4 (1,1 %)	10 (2,7 %)	51 (13,9 %)	70 (19,1 %)	80 (21,9 %)	65 (17,8 %)	58 (15,8 %)	28 (7,7 %)	0 (0,0 %)	366 (0,6 %)
OPS	0 (0,0 %)	13 (4,1 %)	34 (10,8 %)	36 (11,4 %)	55 (17,5 %)	61 (19,4 %)	70 (22,2 %)	46 (14,6 %)	0 (0,0 %)	315 (0,5 %)
PAM	194 (3,4 %)	650 (11,3 %)	1 070 (18,6 %)	1 144 (19,9 %)	1 064 (18,5 %)	844 (14,7 %)	542 (9,4 %)	239 (4,2 %)	1 (0,0 %)	5 748 (8,8 %)
PNUD	132 (2,8 %)	454 (9,6 %)	923 (19,5 %)	996 (21,0 %)	836 (17,6 %)	658 (13,9 %)	514 (10,8 %)	225 (4,7 %)	2 (0,0 %)	4 740 (7,3 %)
Secrétariat de l'ONU	597 (3,0 %)	1 924 (9,8 %)	3 511 (17,8 %)	4 137 (21,0 %)	3 594 (18,2 %)	2 772 (14,1 %)	2 145 (10,9 %)	975 (4,9 %)	46 (0,2 %)	19 701 (30,2 %)
UNESCO	16 (1,4 %)	70 (6,0 %)	137 (11,8 %)	202 (17,4 %)	242 (20,9 %)	211 (18,2 %)	179 (15,4 %)	102 (8,8 %)	1 (0,1 %)	1 160 (1,8 %)
UNICEF	398 (3,7 %)	1 268 (11,8 %)	2 052 (19,0 %)	2 192 (20,3 %)	1 848 (17,1 %)	1 459 (13,5 %)	1 094 (10,1 %)	474 (4,4 %)	6 (0,1 %)	10 791 (16,6 %)
UNOPS	2 (1,1 %)	7 (3,8 %)	41 (22,3 %)	46 (25,0 %)	38 (20,7 %)	24 (13,0 %)	16 (8,7 %)	10 (5,4 %)	0 (0,0 %)	184 (0,3 %)

<i>Organisation</i>	<i>Moins de 30 ans</i>	<i>De 30 ans à moins de 35 ans</i>	<i>De 35 ans à moins de 40 ans</i>	<i>De 40 ans à moins de 45 ans</i>	<i>De 45 ans à moins de 50 ans</i>	<i>De 50 ans à moins de 55 ans</i>	<i>De 55 ans à moins de 60 ans</i>	<i>De 60 ans à moins de 65 ans</i>	<i>65 ans et plus</i>	<i>Total</i>
UNRWA	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	2 (22,2 %)	3 (33,3 %)	1 (11,1 %)	2 (22,2 %)	1 (11,1 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	9 (0,01 %)
UPU	1 (1,2 %)	6 (7,0 %)	12 (14,0 %)	15 (17,4 %)	19 (22,1 %)	13 (15,1 %)	11 (12,8 %)	9 (10,5 %)	0 (0,0 %)	86 (0,1 %)
Total	2 416 (3,7 %)	7 201 (11,1 %)	11 721 (18,0 %)	12 900 (19,8 %)	11 354 (17,4 %)	9 177 (14,1 %)	7 144 (11,0 %)	3 153 (4,8 %)	72 (0,1 %)	65 138 (100,0 %)

Source : Données communiquées en 2020 par les organisations appliquant le régime commun.

Annexe XI

Répartition selon l'âge des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organisations appliquant le régime commun, par classe et par genre, au 31 décembre 2019

Groupe d'âge	Hommes, par classe									Femmes, par classe									Total	Total Pourcentage
	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	HC	Total	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	HC	Total		
Moins de 30 ans	15	127	20	1	–	–	–	–	163	64	314	43	2	1	–	–	–	424	587	1,6
De 30 ans à moins de 35 ans	18	492	424	54	2	–	–	–	990	54	873	685	101	2	–	–	–	1 715	2 705	7,3
De 35 ans à moins de 40 ans	12	417	1 140	516	44	3	2	–	2 134	22	575	1 481	643	46	–	–	1	2 768	4 902	13,3
De 40 ans à moins de 45 ans	3	306	1 374	1 235	322	34	4	3	3 281	13	291	1 415	1 363	316	32	3	–	3 433	6 714	18,2
De 45 ans à moins de 50 ans	7	195	1 249	1 483	706	167	21	6	3 834	8	179	965	1 313	623	127	17	6	3 238	7 072	19,1
De 50 ans à moins de 55 ans	5	116	943	1 409	961	329	80	24	3 867	2	130	570	986	653	208	49	17	2 615	6 482	17,5
De 55 ans à moins de 60 ans	1	81	629	1 258	1 048	398	145	44	3 604	1	86	330	643	565	244	94	36	1 999	5 603	15,2
De 60 ans à moins de 65 ans	1	30	248	545	571	250	115	51	1 811	–	23	113	265	287	149	63	36	936	2 747	7,4
65 ans et plus	–	–	10	17	13	10	5	32	87	–	1	8	9	5	9	2	25	59	146	0,4
Total	62	1 764	6 037	6 518	3 667	1 191	372	160	19 771	164	2 472	5 610	5 325	2 498	769	228	121	17 187	36 958	100,0

Source : Données communiquées en 2020 par les organisations appliquant le régime commun.

Note : Le personnel hors cadre (HC) est constitué des sous-secrétaires généraux et des secrétaires généraux adjoints.

Annexe XII

Répartition selon l'âge des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par région, dans les organisations appliquant le régime commun, au 31 décembre 2019

<i>Groupe d'âge</i>	<i>Afrique</i>	<i>Asie et Pacifique</i>	<i>Europe orientale</i>	<i>Amérique latine et Caraïbes</i>	<i>États d'Europe occidentale et autres États (y compris l'Amérique du Nord)</i>	<i>Autres^a</i>	<i>Total</i>
Moins de 30 ans	56 (9,0 %)	123 (19,7 %)	49 (7,8 %)	26 (4,2 %)	368 (58,9 %)	3 (0,5 %)	625 (1,7 %)
De 30 ans à moins de 35 ans	269 (10,0 %)	522 (19,4 %)	197 (7,3 %)	166 (6,2 %)	1 527 (56,8 %)	7 (0,3 %)	2 688 (7,1 %)
De 35 ans à moins de 40 ans	846 (17,2 %)	966 (19,6 %)	328 (6,7 %)	351 (7,1 %)	2 418 (49,1 %)	17 (0,3 %)	4 926 (13,1 %)
De 40 ans à moins de 45 ans	1 529 (22,5 %)	1 269 (18,7 %)	444 (6,5 %)	464 (6,8 %)	3 072 (45,2 %)	24 (0,4 %)	6 802 (18,0 %)
De 45 ans à moins de 50 ans	1 687 (23,6 %)	1 309 (18,3 %)	474 (6,6 %)	448 (6,3 %)	3 191 (44,7 %)	28 (0,4 %)	7 137 (18,9 %)
De 50 ans à moins de 55 ans	1 685 (25,7 %)	1 126 (17,2 %)	347 (5,3 %)	471 (7,2 %)	2 891 (44,2 %)	26 (0,4 %)	6 546 (17,4 %)
De 55 ans à moins de 60 ans	1 495 (26,5 %)	913 (16,2 %)	324 (5,8 %)	443 (7,9 %)	2 439 (43,3 %)	20 (0,4 %)	5 634 (14,9 %)
De 60 ans à moins de 65 ans	747 (26,1 %)	423 (14,8 %)	160 (5,6 %)	283 (9,9 %)	1 249 (43,6 %)	5 (0,2 %)	2 867 (7,6 %)
65 ans et plus	90 (19,2 %)	48 (10,2 %)	40 (8,5 %)	44 (9,4 %)	246 (52,5 %)	1 (0,2 %)	469 (1,2 %)
Total	8 404 (22,3 %)	6 699 (17,8 %)	2 363 (6,3 %)	2 696 (7,2 %)	17 401 (46,2 %)	131 (0,3 %)	37 694 (100,0 %)

Source : Données communiquées en 2020 par les organisations appliquant le régime commun.

^a Inclut le personnel de l'OMS et de l'UNICEF dans l'État de Palestine et à Kiribati.

Annexe XIII

Âge moyen du personnel des organisations appliquant le régime commun, au 31 décembre 2019

Organisation	Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur			Agents des services généraux et des catégories apparentées			Ensemble du personnel de l'organisation		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
AIEA	43,9	48,4	47,0	46,5	46,5	46,5	45,4	47,9	46,8
Autorité internationale des fonds marins	43,1	52,9	47,7	36,0	41,2	37,9	39,6	48,4	43,3
Commission préparatoire de l'OTICE	44,7	47,1	46,4	44,0	45,7	44,7	44,4	46,8	45,8
FAO	44,6	49,2	47,2	46,6	47,2	46,8	45,8	48,5	47,0
FIDA	45,4	45,8	45,6	44,8	44,0	44,6	45,1	45,3	45,2
FNUAP	44,7	47,6	46,1	44,0	45,0	44,5	44,2	45,7	44,9
HCR	42,2	45,6	44,0	38,0	41,2	40,0	39,4	42,3	41,1
ITC	37,6	42,6	40,2	43,8	41,1	43,1	40,4	42,3	41,2
OACI	47,4	49,7	49,1	47,3	45,5	46,9	47,3	48,7	48,0
OIT	43,6	47,7	45,7	42,4	42,8	42,6	42,8	44,9	43,7
OMI	46,1	49,7	48,1	45,2	49,5	46,7	45,6	49,6	47,5
OMM	44,1	50,1	47,7	48,6	47,0	48,2	46,3	49,5	47,9
OMPI	46,0	47,7	46,9	47,1	49,3	47,9	46,6	48,2	47,3
OMS	46,1	48,5	47,4	44,2	46,2	45,2	44,9	47,1	46,0
OMT	43,5	47,0	45,3	48,2	45,2	47,1	46,0	46,4	46,1
ONUDI	45,7	49,2	47,9	44,9	47,3	46,2	45,2	48,1	46,9
ONU-Femmes	42,7	44,0	42,9	41,9	42,6	42,2	42,3	43,1	42,5
ONUSIDA	46,6	49,6	48,0	45,8	47,4	46,5	46,2	48,5	47,2
OPS	49,0	50,1	49,5	48,8	45,0	47,8	48,9	48,6	48,8
PAM	44,1	46,9	45,7	41,8	43,7	43,0	42,4	44,4	43,6
PNUD	44,2	46,3	45,3	42,8	44,3	43,5	43,2	45,0	44,1
Secrétariat de l'ONU	43,8	47,9	46,1	43,4	43,8	43,6	44,1	45,8	45,2
UIT	45,0	47,8	46,6	47,3	45,1	46,6	46,2	47,2	46,7
UNESCO	44,9	46,9	45,8	45,5	47,3	46,2	45,2	47,1	46,0
UNICEF	43,7	46,0	44,8	42,0	43,7	42,9	42,5	44,4	43,5
UNOPS	41,5	45,3	43,9	44,1	44,6	44,4	42,3	45,1	44,0
UNRWA	42,7	46,6	44,7	43,0	49,9	48,9	42,7	46,9	45,0
UPU	45,1	50,1	49,2	46,3	48,0	46,9	46,0	49,5	48,1
Total	44,0	47,4	45,9	42,8	43,8	43,3	43,4	45,3	44,5

Source : Base de données du CCS sur les statistiques du personnel, 2019.

Annexe XIV

**États Membres non représentés dans au moins trois organisations
ayant établi des fourchettes optimales, au 31 décembre 2019**

Région	États Membres	Secrétariat de l'ONU	OIT	FAO	UNESCO	OMS	OACI	Total
Afrique	Angola	X	X		X			3
	Cabo Verde	X	X		X	X		4
	Guinée équatoriale	X	X		X		X	4
	Libye	X	X			X	X	4
	Sao Tomé-et-Principe	X	X				X	3
	Seychelles		X			X	X	3
	Somalie		X			X	X	3
	Soudan du Sud		X		X		X	3
Amérique latine et Caraïbes	Bahamas		X	X	X	X	X	5
	Barbade		X		X	X	X	4
	Belize	X	X				X	3
	Grenade		X			X	X	3
	Jamaïque		X			X	X	3
	Sainte-Lucie	X	X			X	X	4
	Saint-Kitts-et-Nevis		X			X	X	3
	Saint-Vincent-et-les Grenadines		X		X	X		3
	Suriname		X		X	X	X	4
Asie et Pacifique	Bahreïn		X		X		X	3
	Brunéi Darussalam	X	X		X	X	X	5
	Émirats arabes unis	X	X		X	X	X	5
	Îles Marshall	X	X	X	X	X	X	6
	Îles Salomon		X		X	X	X	4
	Kiribati	X	X		X	X	X	5
	Koweït		X		X	X	X	4
	Micronésie (États fédérés de)			X	X	X	X	4
	Nauru	X		X	X	X	X	5
	Palaos	X	X		X	X	X	5
	Papouasie-Nouvelle-Guinée		X			X	X	3
	Qatar	X	X	X	X	X	X	6
	Samoa		X		X	X	X	4
	Timor-Leste	X	X		X		X	4
	Tonga		X		X	X	X	4
	Tuvalu	X	X		X	X	X	5
Vanuatu	X	X		X	X	X	5	
Europe occidentale et autres États (y compris Amérique du Nord)	Andorre	X			X	X	X	4
	Malte		X		X		X	3
	Monaco	X			X	X	X	4
	Saint-Marin		X		X	X	X	4
Europe orientale	Aucun							

Annexe XV

**États Membres sous-représentés dans au moins trois organisations
ayant établi des fourchettes optimales, au 31 décembre 2019**

<i>Région</i>	<i>États Membres</i>	<i>Secrétariat de l'ONU</i>	<i>OIT</i>	<i>FAO</i>	<i>UNESCO</i>	<i>OMS</i>	<i>OACI</i>	<i>Total</i>
Afrique	Aucun							
Amérique latine et Caraïbes	Brésil	X	X		X	X		4
	Venezuela (République bolivarienne du)	X			X	X		3
Asie et Pacifique	Arabie saoudite	X		X	X	X	X	5
	Chine	X	X	X	X	X	X	6
	Indonésie		X		X		X	3
	Iran (République islamique d')	X	X		X		X	4
	Japon	X	X	X		X	X	5
	République de Corée	X	X			X		3
	Singapour		X	X	X	X	X	5
	Turquie				X	X	X	3
Europe occidentale et autres États (y compris Amérique du Nord)	États-Unis d'Amérique	X	X	X		X	X	5
	Israël			X		X	X	3
Europe orientale	Fédération de Russie	X	X		X	X	X	5
	Pologne		X		X	X		3

Annexe XVI

**États Membres surreprésentés dans au moins trois organisations
ayant établi des fourchettes optimales, au 31 décembre 2019**

<i>Région</i>	<i>États Membres</i>	<i>Secrétariat de l'ONU</i>	<i>OIT</i>	<i>FAO</i>	<i>UNESCO</i>	<i>OMS</i>	<i>OACI</i>	<i>Total</i>
Afrique	Afrique du Sud	X	X		X	X	X	5
	Cameroun	X	X		X	X		4
	Égypte	X	X			X	X	4
	Éthiopie	X	X		X	X	X	5
	Ghana		X			X	X	3
	Kenya	X	X			X	X	4
	Ouganda	X				X	X	3
	Sénégal		X		X	X	X	4
	Tunisie		X		X		X	3
	Zimbabwe	X	X			X	X	4
Amérique latine et Caraïbes	Argentine	X	X		X			3
	Mexique	X			X		X	3
	Uruguay	X	X				X	3
Asie et Pacifique	Inde		X			X	X	3
	Jordanie		X			X	X	3
	Liban	X	X		X	X		4
	Sri Lanka		X			X	X	3
Europe occidentale et autres États (y compris Amérique du Nord)	Australie	X				X	X	3
	Belgique	X	X		X	X		4
	Canada	X			X	X	X	4
	Danemark		X		X	X		3
	Espagne	X	X		X	X	X	5
	France	X	X		X	X	X	5
	Irlande	X	X	X		X		4
	Italie	X	X	X	X	X	X	6
	Nouvelle-Zélande		X			X	X	3
	Pays-Bas	X	X			X		3
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	X				X	X	3	
Europe orientale	Bulgarie	X	X		X			3
	Roumanie		X		X		X	3

Annexe XVII

Nombre de fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste de prise de décisions originaires d'États Membres sous-représentés dans au moins trois organisations ayant établi des fourchettes optimales, au 31 décembre 2019

Aucun(e) fonctionnaire

Indonésie
Singapour

Moins de 10 fonctionnaires

Arabie saoudite
Iran (République islamique d')
Israël
Pologne
Turquie
Venezuela (République bolivarienne du)

Plus de 10 mais moins de 50 fonctionnaires

Brésil
Fédération de Russie
République de Corée

Plus de 50 mais moins de 100 fonctionnaires

Chine
Japon

Plus de 200 fonctionnaires

États-Unis d'Amérique

Annexe XVIII

Nombre de fonctionnaires de rang supérieur occupant un poste de prise de décisions originaires d'États Membres surreprésentés dans au moins trois organisations ayant établi des fourchettes optimales, au 31 décembre 2019

Moins de 15 fonctionnaires

Bulgarie
Éthiopie
Ghana
Jordanie
Nouvelle-Zélande
Roumanie
Sénégal
Sri Lanka
Tunisie
Uruguay
Zimbabwe

De 15 à moins de 35 fonctionnaires

Afrique du Sud
Argentine
Cameroun
Danemark
Égypte
Irlande
Liban
Mexique
Ouganda

De 35 à moins de 100 fonctionnaires

Australie
Belgique
Canada
Espagne
Inde
Kenya
Pays-Bas

100 fonctionnaires ou plus

France
Italie
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord

Annexe XIX

**Pays qui ne comptaient aucun(e) fonctionnaire
dans au moins 10 organisations n'ayant pas établi
de directives officielles en matière de répartition
géographique, au 31 décembre 2019**

<i>Région</i>	<i>Pays</i>	<i>Nombre d'organisations (sur un total de 17)</i>
Afrique	Guinée équatoriale	15
	Seychelles	14
	Sao Tomé-et-Principe	13
	Cabo Verde	12
	Djibouti	12
	Gabon	12
	Guinée-Bissau	12
	Angola	11
	Eswatini	11
	Comores	10
	Gambie	10
	Lesotho	10
	Libéria	10
	Libye	10
	Somalie	10
	Amérique latine et Caraïbes	Saint-Kitts-et-Nevis
Antigua-et-Barbuda		15
Bahamas		15
Sainte-Lucie		15
Grenade		14
Saint-Vincent-et-les Grenadines		14
Dominique		13
Paraguay		13
Suriname		12
Barbade		11
Belize		11
Cuba		10
Guyana		10
Nicaragua		10
Asie et Pacifique		Îles Marshall
	Bahreïn	15
	Nauru	15
	Oman	15
	Palaos	15
	Qatar	15
	Tonga	15

<i>Région</i>	<i>Pays</i>	<i>Nombre d'organisations (sur un total de 17)</i>
	Tuvalu	15
	Brunéi Darussalam	14
	Îles Salomon	14
	Maldives	14
	Micronésie (États fédérés de)	14
	Vanuatu	14
	Kiribati	13
	Papouasie-Nouvelle-Guinée	13
	Samoa	13
	Timor-Leste	13
	Koweït	12
	Singapour	12
	Émirats arabes unis	10
	Myanmar	10
	République démocratique populaire lao	10
	République populaire démocratique de Corée	10
	Turkménistan	10
	Yémen	10
Europe occidentale et autres États (y compris Amérique du Nord)	Monaco	15
	Saint-Marin	14
	Liechtenstein	12
	Andorre	11
	Islande	11
	Malte	11
Europe orientale	Estonie	13
	Monténégro	12
	Azerbaïdjan	11
	Slovénie	11

Annexe XX

**État de la représentation régionale des membres du personnel
de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang
supérieur dans les organisations appliquant le régime commun
des Nations Unies, au 31 décembre 2019**

<i>Organisation</i>	<i>Afrique</i>	<i>Asie et Pacifique</i>	<i>Europe orientale</i>	<i>Amérique latine et Caraïbes</i>	<i>Europe occidentale et autres États (y compris Amérique du Nord)</i>	<i>Autres États</i>	<i>Total</i>
Autorité internationale des fonds marins	3 (10,7 %)	8 (28,6 %)	1 (3,6 %)	6 (21,4 %)	10 (35,7 %)	0 (0,0 %)	330
Commission préparatoire de l'OTICE	24 (13,3 %)	35 (19,3 %)	27 (14,9 %)	12 (6,6 %)	83 (45,9 %)	0 (0,0 %)	455
FAO	173 (15,4 %)	234 (20,8 %)	95 (8,5 %)	145 (12,9 %)	476 (42,3 %)	1 (0,1 %)	1 124
FIDA	140 (21,4 %)	88 (13,4 %)	6 (0,9 %)	56 (8,5 %)	365 (55,7 %)	0 (0,0 %)	45
FNUAP	228 (29,9 %)	144 (18,9 %)	25 (3,3 %)	52 (6,8 %)	312 (40,9 %)	2 (0,3 %)	763
HCR	1 139 (30,8 %)	625 (16,9 %)	252 (6,8 %)	149 (4,0 %)	1 534 (41,4 %)	4 (0,1 %)	3 703
ITC	34 (14,5 %)	34 (14,5 %)	24 (10,3 %)	24 (10,3 %)	117 (50,0 %)	1 (0,4 %)	234
OACI	48 (19,7 %)	37 (15,2 %)	12 (4,9 %)	39 (16,0 %)	108 (44,3 %)	0 (0,0 %)	244
OIT	159 (12,7 %)	205 (16,4 %)	60 (4,8 %)	136 (10,9 %)	690 (55,2 %)	0 (0,0 %)	1 250
OMI	37 (13,1 %)	36 (12,8 %)	17 (6,0 %)	26 (9,2 %)	166 (58,9 %)	0 (0,0 %)	552
OMPI	59 (10,7 %)	115 (20,8 %)	49 (8,9 %)	42 (7,6 %)	287 (52,0 %)	0 (0,0 %)	655
OMS	782 (25,3 %)	673 (21,8 %)	189 (6,1 %)	90 (2,9 %)	1 351 (43,7 %)	8 (0,3 %)	3 093
OMT	3 (6,7 %)	8 (17,8 %)	6 (13,3 %)	5 (11,1 %)	23 (51,1 %)	0 (0,0 %)	550
ONU-Femmes	103 (18,7 %)	97 (17,6 %)	26 (4,7 %)	32 (5,8 %)	289 (52,5 %)	3 (0,5 %)	28
ONUSIDA	102 (30,9 %)	46 (13,9 %)	26 (7,9 %)	23 (7,0 %)	133 (40,3 %)	0 (0,0 %)	181
OPS	5 (1,1 %)	9 (2,0 %)	0 (0,0 %)	284 (62,4 %)	157 (34,5 %)	0 (0,0 %)	41 665
PAM	434 (27,4 %)	265 (16,7 %)	68 (4,3 %)	64 (4,0 %)	755 (47,6 %)	0 (0,0 %)	1 586
PNUD ^a	2 552 (35,7 %)	2 091 (29,2 %)	489 (6,8 %)	762 (10,7 %)	1 259 (17,6 %)	0 (0,0 %)	7 153
Secrétariat de l'ONU	2 716 (20,3 %)	2 254 (16,8 %)	1 037 (7,7 %)	1 024 (7,6 %)	6 347 (47,3 %)	34 (0,3 %)	13 412
UNESCO	134 (21,1 %)	130 (20,5 %)	55 (8,7 %)	69 (10,9 %)	243 (38,3 %)	3 (0,5 %)	634

<i>Organisation</i>	<i>Afrique</i>	<i>Asie et Pacifique</i>	<i>Europe orientale</i>	<i>Amérique latine et Caraïbes</i>	<i>Europe occidentale et autres États (y compris Amérique du Nord)</i>	<i>Autres États</i>	<i>Total</i>
UNICEF	1 286 (28,7 %)	861 (19,2 %)	180 (4,0 %)	242 (5,4 %)	1 903 (42,4 %)	15 (0,3 %)	4 487
UNOPS	91 (14,3 %)	114 (18,0 %)	49 (7,7 %)	38 (6,0 %)	334 (52,6 %)	9 (1,4 %)	635
UNRWA	15 (8,5 %)	38 (21,6 %)	10 (5,7 %)	1 (0,6 %)	112 (63,6 %)	0 (0,0 %)	176
UPU	21 (22,6 %)	11 (11,8 %)	9 (9,7 %)	12 (12,9 %)	40 (43,0 %)	0 (0,0 %)	93
Total	10 288	8 158	2 712	3 333	17 094	80	41 665
Pourcentage	24,7	19,6	6,5	8,0	41,0	0,2	100,0

^a L'effectif peut inclure du personnel appartenant à d'autres catégories que celle des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.

Annexe XXI

Répartition par genre des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes P-1 à hors cadre dans le régime commun des Nations Unies, de 2007 à 2017^a

Année	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Hors cadre		Total									
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes																				
2007	71	81	53	1 407	1 742	55	3 874	2 881	43	4 962	2 774	36	3 708	1 575	30	1 260	473	27	404	122	23	172	56	25 15 858	9 704	38,0
2008	59	67	53	1 363	1 690	55	3 869	3 058	44	5 155	2 949	36	3 792	1 727	31	1 262	509	29	423	147	26	186	60	24 16 109	10 207	38,8
2009	68	80	54	1 473	1 975	57	4 347	3 531	45	5 528	3 331	38	3 979	1 843	32	1 319	534	29	427	155	27	180	65	27 17 321	11 514	39,9
2010	51	77	60	1 467	1 968	57	4 630	3 805	45	5 731	3 569	38	4 040	1 879	32	1 296	561	30	417	144	26	177	79	31 17 809	12 082	40,4
2011	48	75	61	1 477	1 965	57	4 816	4 027	46	5 947	3 805	39	4 125	2 004	33	1 295	565	30	430	158	27	182	78	30 18 320	12 677	40,9
2012	43	75	64	1 418	1 902	57	4 986	4 185	46	6 021	3 975	40	4 123	2 095	34	1 304	594	31	423	167	28	194	78	29 18 512	13 071	41,4
2013	58	71	55	1 417	1 917	57	5 208	4 270	45	6 029	4 092	40	4 114	2 116	34	1 268	606	32	405	174	30	194	72	27 18 693	13 318	41,6
2014	63	92	59	1 449	1 943	57	5 243	4 275	45	6 090	4 164	41	4 087	2 215	35	1 244	611	33	394	174	31	198	76	28 18 768	13 550	41,9
2015	61	95	61	1 464	1 984	58	5 288	4 407	45	6 070	4 363	42	4 046	2 281	36	1 138	573	33	380	169	31	221	81	27 18 668	13 953	42,8
2016	67	111	62	1 621	2 176	57	5 642	4 770	46	6 490	4 657	42	4 142	2 375	36	1 226	630	34	349	168	33	218	76	26 19 755	14 963	43,1
2017	83	140	63	1 565	2 129	58	5 432	4 791	47	6 399	4 842	43	4 040	2 427	38	1 254	685	35	393	204	34	180	91	34 19 346	15 309	44,2

^a Les données pour les années 2007 à 2014 sont tirées des rapports annuels du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur les statistiques des ressources humaines dans le système des Nations Unies (disponible en anglais seulement à l'adresse <https://unsceb.org/human-resources-statistics>) et concernent les agents titulaires d'un contrat d'un an ou plus. À partir de 2014, les données concernent les membres du personnel ayant un engagement permanent, continu ou de durée déterminée.

Annexe XXII

Application, par organisation, des politiques et mesures visant à parvenir à l'équilibre femmes-hommes au 1^{er} janvier 2020

Politique/mesure	Autorité internationale des fonds marins		Commission prépa- ratoire de l'OTICE		FAO	FIDA	FNUAP	HCR	ITC	OACI	OIT	OMI	OMPI	OMS	OMT	ONU- Femmes	ONUSIDA	OPS	PAM	PNUD	Secrétariat de l'ONU		UIT	UNESCO	UNICEF	UNOPS	UNRWA	UPU	Total		
A. Recrutements																															
1. Mesures spéciales pour parvenir à l'équilibre femmes-hommes		X	X	X	X	X	X	X	X					X	X			X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	18	
2. Pouvoir délégué aux organes de contrôle les habilitant à annuler les décisions de sélection lorsque la candidature d'un homme qualifié est retenue plutôt que celle d'une femme à qualifications égales			X			X						X							X	X						X	X		7		
3. Mesures de gestion prévisionnelle des ressources humaines axées sur l'équilibre femmes-hommes					X	X				X	X			X	X	X	X		X	X		X	X		X	X	X	X	16		
4. Initiatives de recherche de candidatures ciblées pour parvenir à l'équilibre femmes-hommes	X		X	X	X							X	X		X				X					X	X	X	X	X	13		
5. Initiatives d'information visant à parvenir à l'équilibre femmes-hommes			X	X	X				X	X	X	X	X						X				X	X	X	X	X	X	14		
B. Sélection, promotion et placement stratégique à des postes de haut niveau																															
6. Mesures spéciales pour parvenir à l'équilibre femmes-hommes	X		X	X	X	X	X	X			X			X	X				X				X	X	X	X	X	X	16		

Politique/mesure	Autorité internationale des fonds marins		Commission préparatoire de l'OTICE										ONU- Femmes				Secrétariat de l'ONU				Total	
	FAO	FIDA	FNUAP	HCR	ITC	OACI	OIT	OMI	OMPI	OMS	OMT	ONUSIDA	OPS	PAM	PNUD	UIT	UNESCO	UNICEF	UNOPS	UNRWA		UPU
7. Pouvoir délégué aux organes de contrôle les habilitant à annuler les décisions de promotion lorsque la candidature d'un homme qualifié est retenue plutôt que celle d'une femme à qualifications égales		X												X				X				3
8. Mesures de gestion prévisionnelle des ressources humaines axées sur l'équilibre femmes-hommes			X	X	X		X	X			X	X		X	X		X	X		X		13
C. Politiques de fidélisation																						
9. Programmes de formation des recrues		X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X		18
10. Outils de gestion des aptitudes		X	X	X			X	X	X	X	X		X	X			X	X	X	X	X	16
11. Programmes de mentorat et de soutien			X	X	X	X		X		X	X		X		X		X	X	X	X	X	16
12. Programmes de développement des compétences en matière d'encadrement		X	X	X	X		X	X	X	X		X		X	X		X	X	X	X	X	18
13. Programmes de perfectionnement des cadres			X	X	X		X	X		X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	17
14. Accompagnement de carrière				X	X	X		X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	16
15. Organisation des carrières pour les femmes occupant des postes de niveau intermédiaire		X		X			X	X	X	X	X		X	X	X		X	X	X	X	X	15
D. Fidélisation – politiques de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée																						
16. Aménagement des modalités de travail		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	22

Politique/mesure	Autorité internationale des fonds marins	Commission prépara- toire de l'OTICE	ONU-													Secrétariat de l'ONU					Total					
			FAO	FIDA	FNUAP	HCR	ITC	OACI	OIT	OMI	OMPI	OMS	OMT	Femmes	ONUSIDA	OPS	PAM	PNUD	UIT	UNESCO		UNICEF	UNOPS	UNRWA	UPU	
17. Modalités de travail aménagées	X			X	X	X			X	X		X	X	X	X		X			X	X			14		
18. Congé de maternité	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	24	
19. Congé de paternité	X		X		X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X		22		
20. Structures de garde d'enfants			X	X				X		X					X		X		X	X			X	9		
21. Politiques relatives à l'allaitement	X		X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	23	
22. Congé pour motif familial (pour garde d'enfants ou urgence familiale)	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	24	
23. Congé d'adoption	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		23	
24. Travail à temps partiel			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X		X	21		
25. Partage du travail			X	X		X			X		X				X					X	X		X	9		
26. Politique relative à l'emploi des conjoints			X	X			X				X			X	X	X		X	X	X	X	X	X	12		
27. Entretiens de départ obligatoires			X	X	X	X	X				X	X			X		X		X		X		X	13		
28. Congé spécial sans traitement après la maternité (pour la garde d'enfants ou les urgences familiales)	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	22		
29. Congé parental supplémentaire sous forme de congé spécial à plein traitement			X	X	X	X		X		X		X	X	X	X				X				X	11		
E. Sensibilisation aux questions de genre et normes de conduite																										
30. Transversalisation des questions de genre dans les programmes et les politiques	X		X	X	X	X	X	X	X		X	X		X		X	X	X	X	X	X	X		X	20	
31. Sensibilisation (y compris la formation) aux questions de genre	X		X	X	X	X	X	X	X		X	X		X		X	X	X	X	X	X	X			19	
32. Formation obligatoire sur les préjugés inconscients			X		X		X	X							X			X	X	X					8	

Politique/mesure	Autorité internationale des fonds marins		Commission préparatoire de l'OTICE										ONU- Femmes					Secrétariat de l'ONU					Total
	FAO	FIDA	FNUAP	HCR	ITC	OACI	OIT	OMI	OMPI	OMS	OMT	ONUSIDA	OPS	PAM	PNUD	UIT	UNESCO	UNICEF	UNOPS	UNRWA	UPU		
33. Politiques en matière de discrimination, de harcèlement et d'atteintes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	23	
34. Politiques relatives au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	24	
35. Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X		X	X	X	X	19	
36. Programme de médiation pour traiter les questions de harcèlement (y compris l'Ombudsman, le Bureau de la déontologie et la protection contre les représailles)		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X		X	19	
F. Suivi et application du principe de responsabilité																							
37. Adoption d'objectifs pour atteindre l'équilibre femmes-hommes dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur			X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	18	
38. Examens annuels aux fins de l'évaluation des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs fixés en matière d'égalité femmes-hommes			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X		X	X	X	19	
39. Audits de genre annuels								X					X	X	X	X	X		X		X	9	
40. Rapport présenté à l'organe directeur sur les objectifs liés aux questions de genre		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	20	
41. Audits de gestion			X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X		X	X		X	X	18	

Politique/mesure	Autorité internationale des fonds marins		Commission préparatoire de l'OTICE										ONU-Femmes				Secrétariat de l'ONU				Total		
	FAO	FIDA	FNUAP	HCR	ITC	OACI	OIT	OMI	OMPI	OMS	OMT	ONUSIDA	OPS	PAM	PNUD	UIT	UNESCO	UNICEF	UNOPS	UNRWA		UPU	
42. Rapport présenté aux responsables du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes		X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	21
43. Procédures de contrôles croisés dans le processus de sélection du personnel	X	X	X		X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X		X	X	X		20
44. Grilles de résultats concernant le genre et la diversité					X	X	X			X	X				X	X			X	X	X		10
45. Mesures tenant les cadres responsables de la réalisation des objectifs fixés en matière de genre dans leur groupe, section, division ou organisation par le biais de leur évaluation et notation annuelles			X			X		X			X				X	X	X		X	X	X		10
46. Désignation d'une personne responsable de la coordination des questions d'égalité femmes-hommes en ce qui concerne la dotation en personnel ^a		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	24

Source : Réponses reçues des organisations en 2020.

^a Niveau hiérarchique des responsables de la coordination des questions d'égalité femmes-hommes : P-5 (Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires) ; D-1 et P-2 (FAO) ; P-5 (OACI) ; P-5 (FIDA) ; D-1 (OIT) ; P-5 (OMI) ; P-4 et P-3 (ITC) ; P-4 (UIT) ; P-4 (OPS) ; Classes P (Secrétariat de l'ONU) ; P-4 (ONUSIDA) ; D-1 (PNUD) ; P-4 (UNESCO) ; P-5 et P-4 (FNUAP) ; P-5 (HCR) ; D-1 (UNICEF) ; D-2 et P-5 (UNOPS) ; P-4 (UNRWA) ; D-1 (ONU-Femmes) ; P-2 (OMT) ; P-3 (UPU) ; Consultant (PAM) ; D-1 et P-5 (OMS) ; P-4 (OMPI).