

Octobre 2012



منظمة الأغذية
والزراعة للأمم
المتحدة

联合国
粮食及
农业组织

Food and
Agriculture
Organization
of the
United Nations

Organisation des
Nations Unies
pour
l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная
организация
Объединенных
Наций

Organización
de las
Naciones Unidas
para la
Alimentación y la
Agricultura

COMITÉ FINANCIER

Cent quarante-septième session

Rome, 5-9 novembre 2012

Recommandations et décisions de la Commission de la fonction publique internationale et de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies adressées à l'Assemblée générale (y compris modifications du barème des traitements et indemnités)

Pour toute question relative au contenu du présent document, prière de s'adresser à:

M. M. Noori-Naeini

Représentant du Directeur général et Directeur par intérim, Bureau des ressources humaines

Tél.: +39 06 570 52613

Le tirage du présent document est limité pour réduire au maximum l'impact des méthodes de travail de la FAO sur l'environnement et contribuer à la neutralité climatique. Les délégués et observateurs sont priés d'apporter leur exemplaire personnel en séance et de ne pas demander de copies supplémentaires. La plupart des documents de réunion de la FAO sont disponibles sur l'internet, à l'adresse www.fao.org.

RÉSUMÉ

- Le présent document a pour objet d'informer le Comité des faits récents concernant les activités de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, ainsi que des changements apportés aux conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et du personnel des services généraux.
- Les incidences financières de l'application des décisions de la CFPI pour la FAO seront de l'ordre de 146 200 USD, sous forme de dépenses additionnelles pour 2013. On estime que les économies réalisées sur le budget du programme ordinaire grâce au gel du barème des salaires des agents des services généraux s'élèveront environ à 1,3 million d'USD en 2012-2013.

INDICATIONS QUE LE COMITÉ FINANCIER EST INVITÉ À DONNER

- L'attention du Comité est appelée tout particulièrement sur les paragraphes 22 à 34, concernant les résultats de l'enquête sur les salaires du personnel des services généraux effectuée à Rome par la CFPI en avril 2012. Les recommandations de la CFPI concernant le nouveau barème des traitements (accusant une diminution de 9,20 pour cent par rapport au barème actuel) sont soumises au Comité pour examen et transmission au Conseil pour approbation.

Projet d'avis

- **Le Comité financier a examiné les conclusions de la CFPI concernant les résultats de l'enquête sur les salaires du personnel des services généraux effectuée à Rome en avril 2012 et a fait siennes les recommandations pertinentes de la CFPI en vue de leur transmission au Conseil pour approbation.**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE (CFPI)

CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATÉGORIES DE FONCTIONNAIRES

Examen du montant de l'indemnité pour frais d'études

1. La Commission a été informée que l'examen de la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études n'était pas encore achevé du fait de l'absence de certaines données et renseignements indispensables à la réalisation de l'étude et des analyses nécessaires. Le secrétariat de la Commission entend poursuivre sa collaboration avec les organisations pour terminer au plus tôt l'examen en question.

2. Selon la méthode d'examen du montant de l'indemnité pour frais d'études, le Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat passe en revue les demandes de remboursement présentées par les fonctionnaires au titre des dépenses pour frais d'études et détermine les pays et les zones monétaires dans lesquels ces dépenses dépassent le plafond dans au moins 5 pour cent des cas et où il convient donc d'ajuster le montant maximum des dépenses ouvrant droit à remboursement, étant entendu que le mécanisme d'ajustement ne peut intervenir que lorsque au moins cinq demandes dépassent le plafond.

3. Le Réseau Ressources humaines analyse la situation dans chacune des zones considérées et propose, le cas échéant, de nouveaux plafonds de dépenses autorisées, en se fondant sur les plafonds en vigueur et sur les variations de l'indice des prix à la consommation et du montant des frais de scolarité. La Commission se prononce ensuite sur les recommandations à présenter à l'Assemblée générale.

4. Sur la base des propositions faites par le Réseau Ressources humaines, la Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale que:

- le plafond des dépenses remboursables et le montant maximal de l'indemnité pour frais d'études soient relevés en Allemagne, en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Espagne, aux États-Unis d'Amérique, en France, en Italie, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Suisse et dans la zone dollar hors États-Unis;
- le plafond des dépenses remboursables et le montant maximal de l'indemnité soient maintenus au niveau actuel en Irlande, au Japon et en Suède;
- en Allemagne, en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Espagne, aux États-Unis, en France, en Italie, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Suède et dans la zone dollar hors États-Unis, les forfaits normaux pour frais de pension, considérés en liaison avec les plafonds des dépenses remboursables, et le forfait supplémentaire pour frais de pension, qui s'ajoute au montant maximal pour frais d'étude et est payable aux fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation, soient relevés;
- en Suisse, les forfaits normaux et le forfait supplémentaire payable aux fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation soient maintenus au niveau actuel;
- les mesures d'exception pour la Chine, la Fédération de Russie, la Hongrie et la Roumanie, ainsi que pour les huit établissements scolaires désignés en France soient maintenues;
- les mesures d'exception pour la Roumanie soient supprimées;
- des mesures d'exception soient instaurées pour la Thaïlande, l'American Cooperative School de Tunis (Tunisie) et l'American International School of Johannesburg (Afrique du Sud);
- tous les ajustements et mesures susmentionnés s'appliquent à compter de l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2013.

5. La Commission a indiqué que les incidences financières de la révision du montant de l'indemnité pour frais d'études étaient estimées à 1,91 million d'USD par an pour l'ensemble du système. En se fondant sur ce qui précède et en prenant en compte le nombre des fonctionnaires du cadre organique de la FAO, qui représente environ 5,3 pour cent pour cent de l'ensemble des cadres du système des Nations Unies, le Bureau des ressources humaines a estimé que, pour la FAO, l'incidence financière de ces modifications pourrait s'élever à environ 142 000 USD pour l'année 2013 (budget ordinaire: 120 700 USD; tous les autres fonds: 21 300 USD).

Âge du départ obligatoire à la retraite

6. Le secrétariat de la CFPI a présenté un document accompagné d'une étude sur l'âge du départ obligatoire à la retraite effectuée par un groupe de travail établi par le Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS). La Commission a reçu des informations sur l'application actuelle de l'âge du départ obligatoire à la retraite dans les organisations du régime commun et d'autres données sur un certain nombre de politiques et de pratiques en matière de ressources humaines. Des renseignements lui ont également été communiqués sur les incidences financières du relèvement de l'âge du départ obligatoire à la retraite sur les organisations et sur la Caisse des pensions. La conclusion de l'analyse fournie à la Commission indique que les effets probables d'un relèvement de l'âge du départ obligatoire à la retraite sur la répartition géographique, l'équilibre entre les sexes, le rajeunissement du personnel, l'organisation des carrières et la planification de la relève seraient minimes et que, par conséquent, la planification des effectifs et de la relève ainsi que d'autres actions bien ciblées seraient les meilleures mesures à prendre.

7. L'Administrateur de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a présenté les décisions du Comité mixte de la Caisse concernant l'âge normal de départ à la retraite. Il a indiqué qu'à sa cinquante-neuvième session, en janvier 2012, le Comité mixte, sur avis de l'Actuaire-conseil et du Comité des actuaires de la Caisse concernant les incidences de l'augmentation de l'espérance de vie sur la situation de la Caisse, avait décidé qu'il était prêt à relever l'âge du départ normal à la retraite pour les nouveaux membres de la Caisse à compter, au plus tard, du 1^{er} janvier 2014. Le Comité mixte a estimé que, parmi les mesures qu'il pouvait prendre, le relèvement de l'âge normal du départ à la retraite était une priorité pour assurer la pérennité de la Caisse et il a prié instamment les organisations de procéder chacune à un tel relèvement. L'Administrateur a précisé qu'il n'y avait aucune préoccupation quant aux déboursements à court terme.

8. Au cours de ses débats, la Commission a examiné ce que pourraient être l'impact d'une telle mesure sur l'équilibre actuariel de la Caisse et ses incidences pour les organisations en matière de ressources humaines. Elle est convenue que l'âge de départ obligatoire à la retraite devait être fixé à 65 ans pour les nouveaux fonctionnaires du système des Nations Unies à compter de janvier 2014. De nombreux membres de la Commission ont exprimé l'avis que le départ en retraite à 65 ans ne devrait pas être limité à ceux qui seraient recrutés après le 1^{er} janvier 2014, mais étendue aux fonctionnaires déjà en poste dans le plein respect de leurs droits acquis.

9. La Commission a décidé de:

- Soutenir la recommandation de la Caisse de relever l'âge du départ obligatoire à la retraite à 65 ans pour les nouveaux fonctionnaires des organisations membres de la Caisse à compter du 1^{er} janvier 2014 au plus tard;
- Demander à son secrétariat de collaborer avec les organisations et les représentants du personnel à un examen stratégique des incidences de l'application du relèvement de l'âge obligatoire de la retraite aux fonctionnaires actuels;
- Faire rapport sur la question à sa soixante-dix-septième session.

CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR

Barème des traitements de base minima

10. Le barème des traitements de base minima est déterminé par rapport au Barème général de la fonction publique de référence, qui est actuellement l'Administration fédérale des États-Unis. Il est révisé périodiquement sur la base d'une comparaison entre le traitement de base net des fonctionnaires des Nations Unies se situant au point médian de la fourchette et le traitement correspondant de leurs homologues de l'Administration fédérale des États-Unis. Les ajustements sont opérés selon la méthode habituelle consistant à incorporer aux traitements de base l'équivalent des points d'ajustement, c'est-à-dire augmenter les traitements de base minima tout en réduisant dans la même proportion le montant de l'indemnité de poste.

11. La Commission a été informée qu'en raison du gel des salaires dans la fonction publique de référence en 2011 et 2012, les montants bruts inscrits dans son Barème général des traitements n'avaient pas changé par rapport à 2010. Toutefois, de légères modifications ont été apportées en 2012 au barème fiscal fédéral et à celui du Maryland, qui, malgré le gel des traitements, se sont traduites par une augmentation nette de 0,12 pour cent du niveau des traitements de la fonction publique de référence par rapport à 2011.

12. Comme l'indemnité de poste n'est à l'heure actuelle nulle part inférieure aux niveaux requis pour absorber l'ajustement proposé du barème des traitements de base minima, il ne sera procédé à aucune modification du traitement net, dans quelque lieu d'affectation que ce soit. Les incidences financières à l'échelle du système se limiteront par conséquent à la révision du barème des versements à la cessation de service. La FAO les estime à environ 4 200 USD pour l'année 2013 (budget ordinaire: 2 478 USD; tous les autres fonds: 1 722 USD).

13. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2013, l'application aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur du nouveau barème des traitements de base minima, lequel correspond à un relèvement de 0,12 pour cent qui sera obtenu en augmentant les traitements de base tout en réduisant proportionnellement le nombre de points d'ajustement, le traitement net ne subissant ainsi aucune modification.

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

14. En application du mandat permanent qui lui a été confié par l'Assemblée générale, la Commission fait connaître chaque année la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-2 et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis aux classes équivalentes.

15. La Commission a noté que, conformément à la méthodologie approuvée, un coefficient d'ajustement de 68 devait être appliqué à New York à compter du 1^{er} août 2012. Dans ce cas, la marge entre les rémunérations nettes qui en résulterait serait de 117,7 en 2012, la moyenne quinquennale de la marge (2008-2012) atteignant 114,9.

16. La Commission:

- a décidé, à la demande expresse du Secrétaire général qui avait invoqué la situation financière de l'Organisation, de repousser l'application du coefficient d'ajustement révisé pour New York et d'appeler l'attention de l'Assemblée sur cette demande;
- a décidé également, sauf initiative contraire de l'Assemblée générale, que le coefficient entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2013 avec effet rétroactif au 1^{er} août 2012.

Examen du montant de l'indemnité pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge

17. La Commission procède à l'examen biennal des indemnités pour enfants à charge et pour charges de famille indirectes conformément à la méthode approuvée. L'indemnité pour enfants à

charge est calculée sous la forme d'un montant forfaitaire en dollars des États-Unis tenant compte des réductions d'impôts et des prestations sociales versées dans les huit villes sièges, les données étant pondérées en fonction de l'effectif des fonctionnaires des Nations Unies en poste dans chacune de ces villes. Son montant est calculé en fonction du lieu d'affectation sur la base du revenu de référence, à savoir le point médian du barème applicable aux administrateurs (échelon VI de la classe P-4). Le montant de l'indemnité pour personne indirectement à charge a été fixé à 35 pour cent de celui de l'indemnité pour enfants à charge.

18. Comme lors des précédents examens biennaux, le secrétariat a consulté les organisations présentes dans chaque ville siège au sujet des abattements fiscaux et prestations sociales pour enfants à charge. Les organisations ont examiné les données et les calculs qui en résultaient, et les modifications qu'elles avaient suggérées ont été prises en compte, le cas échéant, pour procéder au calcul des montants mentionnés dans le présent document.

19. La Commission a examiné les modifications des régimes fiscaux et de la législation sociale concernant les prestations familiales intervenues dans les huit villes sièges ainsi que la procédure utilisée pour calculer l'indemnité pour enfants à charge selon la méthode actuelle. Elle a noté que l'augmentation proposée du montant global de l'indemnité était principalement due aux changements intervenus en Suisse, où les prestations légales pour enfants à charge avaient augmenté de 50 pour cent et où un crédit fiscal supplémentaire pour enfants à charge avait été instauré au niveau fédéral. Si l'on ajoute à cela que Genève est la ville siège comptant le nombre d'administrateurs le plus élevé (environ 38 pour cent du total, toutes villes sièges confondues), on aboutit à une proposition d'augmentation globale de 16 pour cent.

20. Des préoccupations ont été exprimées à propos de l'effet dominant des lieux d'affectation où sont regroupés le plus d'administrateurs sur le résultat final. Il a été souligné que les changements intervenus en Suisse ne semblaient pas suivre la tendance générale de la plupart des lieux d'affectation, où les modifications en matière de législation fiscale et sociale concernant les enfants à charge avaient été soit beaucoup plus modestes, soit inexistantes, voire avaient entraîné une réduction des avantages accordés. La plupart des membres ont estimé qu'il s'agissait là d'un effet de distorsion et considéré qu'il fallait introduire des mesures correctives pour traiter le problème avant que l'on puisse réviser le montant de l'indemnité.

21. La Commission:

- a prié son secrétariat d'effectuer un examen complet de la méthode de calcul des indemnités pour personnes à charge en s'appuyant sur les avis qu'elle avait exprimés et de lui rendre compte à ce sujet à sa soixante-seizième session;
- a décidé de repousser à sa soixante-dix-septième session l'examen du montant des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge.

CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS DES SERVICES GÉNÉRAUX ET DES AUTRES CATÉGORIES DE PERSONNEL RECRUTÉ SUR LE PLAN LOCAL

Enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Rome

22. C'est en 2005 que la Commission avait mené sa dernière enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables des agents des services généraux et des catégories apparentées à Rome, en application de l'article 12.1 de son statut. Conformément au calendrier établi pour la réalisation des enquêtes sur les conditions d'emploi des agents des services généraux dans les villes sièges et dans les lieux d'affectation assimilés, tel qu'approuvé par la Commission à sa soixante-douzième session, il a été décidé que la prochaine enquête de ce type serait menée à Rome à l'automne 2011. Les données seraient recueillies en avril 2012 et la Commission examinerait les résultats de l'enquête à sa session de l'été 2012.

23. À l'automne 2011, un Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi a été créé, constitué de représentants de l'administration et du personnel de la FAO, du FIDA et du PAM. Il fallait que la Commission décide si les données recueillies auprès du FIDA devraient ou non être utilisées dans le cadre de l'enquête, bien que celui-ci ait participé pleinement. En effet, contrairement aux autres organisations dont le siège se trouve à Rome, le Fonds avait décidé de ne pas appliquer le barème tenant compte de l'ajustement intermédiaire entré en vigueur le 1^{er} novembre 2010 conformément à la méthode approuvée par la Commission. En conséquence, le FIDA appliquait encore le barème de novembre 2009.
24. Avant que soit conduite l'enquête en avril 2012, le Président de la Commission a approuvé, en vertu des pouvoirs que la Commission lui avait délégués, la liste des emplois repères, les définitions d'emploi, la liste principale et la liste de réserve des employeurs, ainsi que le questionnaire préparé par le Comité local d'enquête.
25. La liste principale et la liste de réserve contenaient l'une et l'autre les noms de 20 employeurs, respectant ainsi le critère concernant le nombre minimal d'employeurs de référence dans l'échantillon. La liste principale était presque la même que celle retenue pour la précédente enquête réalisée en 2005, d'où un taux de continuité élevé. Enfin, le Ministère des affaires étrangères figurait sur cette liste, ce qui était une condition requise dans la méthode I.
26. Les données ont été recueillies entre le 16 avril et le 18 mai 2012. Si tout a été mis en œuvre pour qu'elles le soient dans le cadre d'entretiens menés sur place par les équipes d'enquête, on a parfois dû faire appel à la messagerie électronique ou à la visioconférence. Bien que 20 employeurs aient été initialement retenus, ils n'ont pas tous été effectivement interrogés. Comme le prévoyait la méthode I dans ce cas, on a donc pris en compte l'évolution des salaires extérieurs. Toutes les données recueillies portaient sur le mois de référence, à savoir avril 2012. La Commission a examiné le rapport remis par son secrétariat à sa soixante-quinzième session, en juillet 2012.
27. Le barème des traitements recommandé pour les organisations sises à Rome était inférieur de 9,20 pour cent au barème en vigueur. En conséquence, il n'a pas été procédé à l'ajustement intermédiaire de 1,9 pour cent prévu pour novembre 2011, dont l'application avait été suspendue jusqu'à l'achèvement de l'enquête conformément à la méthode.
28. Dans le cadre de l'enquête de 2012 sur les conditions d'emploi à Rome, on a examiné le régime d'indemnités de départ. Avec l'aide d'un consultant, la FAO a comparé le régime interne et les régimes extérieurs, d'où il est ressorti que le régime interne était plus avantageux pour les bénéficiaires. Les membres de la Commission ont été unanimes sur ce point, puisque les organisations basées à Rome avaient institué un régime d'indemnités de départ inspiré de la pratique locale, les dispositions du régime interne devaient être harmonisées dans toute la mesure possible avec celles des régimes externes. Certaines différences seraient inévitables, mais les prestations prévues par le régime interne devaient être comparables à celles qui étaient offertes par le régime national.
29. Pendant la phase de collecte des données, on s'est également renseigné auprès des employeurs interrogés au sujet de leurs pratiques en matière d'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires. On leur a demandé s'ils octroyaient une compensation financière aux membres de leur personnel appelés à travailler au-delà de l'horaire normal de travail hebdomadaire. L'enquête a montré que la pratique locale consistait à compenser les heures travaillées au-delà de l'horaire normal par le paiement d'heures supplémentaires, certains employeurs accordant également des heures de récupération. Par ailleurs, du fait que les organisations sises à Rome avaient cessé de traiter l'indemnité forfaitaire comme un élément de la rémunération considérée aux fins de la pension, certains fonctionnaires percevant l'indemnité forfaitaire étaient parfois indemnisés sur la base du taux horaire de rémunération (sans que cette somme fasse désormais partie de la rémunération ouvrant droit à pension), tandis que ceux qui bénéficiaient du paiement d'heures supplémentaires étaient indemnisés sur base d'un taux plus élevé. La Commission est convenue qu'étant donné les circonstances il était difficile de justifier le maintien du régime de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires.

30. Après avoir pris connaissance des vues des représentants et du personnel de l'Organisation ayant leur siège à Rome et sur la base des résultats de l'enquête, la CFPI a décidé:

- d'utiliser les données recueillies auprès de tous les employeurs effectivement interrogés (18) et pour tous les emplois, à l'exception des emplois 18 et 19;
- d'approuver le traitement des allocations et indemnités en espèce ou en nature venant s'ajouter aux salaires et aux indemnités non quantifiées, comme proposé par son secrétariat;
- d'approuver la procédure de conversion des traitements bruts extérieurs en traitements nets;
- de ne pas prendre en compte les données en provenance du FIDA dans l'analyse et d'encourager le Fonds à appliquer le barème des traitements qui résulterait de l'enquête;
- de recommander que les indices d'ajustement intermédiaire actuels continuent d'être utilisés;
- de recommander que les régimes interne et externes d'indemnisation à la cessation de service applicables aux agents des services généraux et aux autres catégories de personnel recruté sur le plan local à Rome soient autant que possible harmonisés;
- de recommander la suppression de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires destinée à compenser les heures travaillées au-delà de l'horaire normal et l'alignement sur la réglementation actuellement en vigueur dans les organisations ayant leur siège à Rome s'agissant des heures supplémentaires et des congés de compensation;
- de recommander l'application, à compter de la date de promulgation qui serait déterminée par les organisations concernées, d'un nouveau barème des salaires des agents des services généraux des organisations ayant leur siège à Rome;
- de recommander l'application, à compter de la date de promulgation qui serait déterminée par les organisations concernées, du barème révisé des indemnités pour personne à charge, à savoir:
 - Indemnité pour conjoint à charge: 546 EUR nets par an;
 - Indemnité pour enfant à charge: 1 248 EUR nets par an;
 - Indemnité pour charges de famille indirectes: 258 EUR nets par an.

31. Il est proposé que le barème des traitements révisés soit appliqué à compter du 1^{er} janvier 2013 en ce qui concerne les fonctionnaires recrutés à cette date ou ultérieurement. S'agissant des fonctionnaires recrutés avant cette date, ils demeureraient assujettis au barème actuel, entré en vigueur en novembre 2010, qui serait gelé jusqu'à ce que l'écart entre l'ancien et le nouveau barème soit comblé.

32. Les économies qui résulteraient en théorie de l'application du barème des traitements recommandé pour les organisations sises à Rome sont estimées à environ 7,8 millions d'USD selon le taux de change opérationnel de l'ONU pratiqué en avril 2012. Cependant, ce barème ne devant être appliqué qu'aux fonctionnaires recrutés à compter de la date de sa promulgation, aucune économie n'en découlera dans l'immédiat.

33. On estime que les économies réalisées sur le budget du programme ordinaire grâce au gel du barème des salaires des agents des services généraux s'élèveront environ à 1,3 million d'USD en 2012-2013. Dans l'analyse du bilan de l'exercice budgétaire qui figurera dans le Rapport annuel sur l'exécution du budget présenté au Comité financier à sa session de mars 2013, elles seront matérialisées à la rubrique Dépenses de personnel (écart entre l'exercice à l'examen et l'exercice précédent).

34. Conformément au Règlement général de l'Organisation (Articles XXVII 7. r) et XXXIX 2.), le Directeur général soumet par la présente au Conseil, par l'intermédiaire du Comité financier, les recommandations de la Commission de la fonction publique internationale, notamment en ce qui concerne l'application à compter du 1^{er} janvier 2013 du barème des salaires révisé.

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

Prime de danger: possibilité de dissocier la prime du barème des traitements des agents recrutés localement

35. À sa soixante-treizième session (juillet 2011), la Commission a décidé d'abolir la prime de risque et d'instituer une prime de danger sur la base de critères différents de ceux qui régissaient la prime de risque, avec effet au 1^{er} janvier 2012. Le montant de la prime de risque versée au personnel local n'était pas figé; il était ajusté automatiquement en même temps que le barème des traitements, à l'issue des enquêtes générales sur les conditions d'emploi ou à l'occasion des ajustements intermédiaires apportés au barème entre deux enquêtes. Cet ajustement automatique ayant été jugé indésirable par l'Assemblée générale, la Commission est convenue d'examiner la possibilité de dissocier la prime de danger du barème des traitements du personnel recruté localement.
36. En attendant d'examiner la question, la Commission avait décidé, à titre temporaire, de fixer le montant de la prime de danger à 25 pour cent du point médian net du barème des traitements des agents des services généraux recrutés localement, avec ajustement à chaque révision du barème, c'est-à-dire d'aligner le montant et la procédure d'ajustement de la prime de danger sur ceux de la prime de risque devenue caduque.
37. Elle avait prié son secrétariat de réfléchir à une méthode de calcul du montant de la prime de danger pour le personnel recruté localement.
38. Pour déterminer le montant de la prime de danger payable aux agents locaux, le secrétariat de la Commission a examiné les barèmes des traitements de sept lieux d'affectation représentatifs et les ajustements apportés au montant de la prime de risque à l'occasion des trois dernières révisions de ces barèmes. Il est ressorti de cette analyse que les trois révisions avaient entraîné des augmentations de la prime de risque compris entre 13,57 et 47,61 pour cent.
39. Quatre options ont été soumises à la Commission pour examen:
- Maintien de la méthode actuelle de calcul de la prime de danger, consistant à appliquer un coefficient de 25 pour cent au point médian net du barème des traitements des agents des services généraux recrutés localement dans le pays considéré, ce qui suppose de recalculer le montant de la prime à chaque révision du barème;
 - Maintien du montant de la prime de danger au niveau de 2011 pour tous les lieux d'affectation, puis révision tous les trois ans selon la méthode décrite ci-dessus, sur la base du barème des traitements des agents des services généraux le plus récent applicable dans le pays considéré. Lorsqu'un nouveau lieu d'affectation justifie l'octroi de la prime de danger, application, à l'issue du cycle d'examen triennal, du même pourcentage d'ajustement que pour la prime de mobilité et de sujétion;
 - Maintien du montant de la prime de danger au niveau de 2011 pour tous les lieux d'affectation et, tous les trois ans, révision fondée sur l'application du même pourcentage que pour la prime de mobilité et de sujétion. Lorsqu'un nouveau lieu d'affectation justifie l'octroi de la prime de danger, ajustement à l'issue du cycle d'examen triennal;
 - Utilisation de la moyenne de tous les taux en vigueur pour déterminer un montant unique applicable à tous les lieux d'affectation ouvrant droit au versement de la prime de danger, lequel, calculé à partir des montants versés dans les sept lieux d'affectation retenus aux fins de l'analyse, serait de 12 USD par jour. Le taux mondial serait révisé tous les trois ans. Cette option présente l'avantage d'offrir la même prime de danger à tous les membres du personnel, qu'ils aient été recrutés sur le plan local ou sur le plan international
40. Le Réseau Ressources humaines a été d'avis qu'aucune des options proposées dans le document soumis à la Commission n'était acceptable, car trop en retrait par rapport à la réalité du terrain. Il fallait tenir compte du fait que les agents locaux étaient exposés à des risques directs plus souvent que les administrateurs recrutés sur le plan international et qu'il n'était donc pas raisonnable, ni même cohérent par rapport à l'objectif de la prime de danger, que les agents locaux ne bénéficient

pas de la même réévaluation que les fonctionnaires internationaux (pour lesquels le montant de la prime de danger était de 17 pour cent supérieur à celui de l'ancienne prime de risque). Le Réseau a demandé instamment à la Commission de prévoir la même augmentation pour le personnel local, ce qui porterait la prime payable aux agents locaux à 30 pour cent du point médian du barème qui leur est applicable.

41. La Commission est convenue qu'aucune des quatre options n'était acceptable. De plus, étant donné que le montant de la prime de danger versée au personnel recruté sur le plan international était supérieur à celui de son ancienne prime de risque, l'examen en cours était selon elle l'occasion de dissocier la prime de danger du barème des traitements. Il y avait lieu également d'envisager de relever le montant de la prime versée au personnel recruté sur le plan local.

42. La Commission a constaté que les incidences financières envisagées sur la base des données les plus récentes concernant les affectations ne seraient pas significatives si l'on prenait en considération les facteurs suivants: a) les lieux d'affectation ouvrant droit à la prime de danger seraient moins nombreux que ceux qui justifiaient l'attribution de la prime de risque; b) le point médian du barème des traitements des agents des services généraux serait relevé de 25 à 30 pour cent et la prime serait dissociée du barème.

43. La Commission a décidé:

- De porter le montant de la prime de danger à 30 pour cent du point médian net du barème des traitements applicable en 2012 aux agents des services généraux dans les lieux d'affectation ouvrant droit à ladite prime, à compter du 1er janvier 2013;
- De dissocier ultérieurement la prime de danger du barème des traitements des agents des services généraux;
- De fixer simultanément le montant de la prime de danger payable au personnel recruté sur le plan local et le montant de la prime de danger payable au personnel recruté sur le plan international;
- De prier son secrétariat de présenter des propositions concernant la méthode d'ajustement du montant de la prime de danger à verser aux fonctionnaires relevant de ces deux catégories de personnel.

Congé de détente: Élément logement du voyage

44. En 2010, dans sa résolution 65/248, l'Assemblée générale a approuvé les principaux éléments du régime du congé de détente proposé par la Commission. Cependant, elle n'a pas approuvé le remboursement de frais de logement aux fonctionnaires en congé de détente et elle a prié la Commission de lui soumettre à sa soixante-septième session des recommandations aux fins de l'harmonisation du régime de l'indemnité ou de la somme forfaitaire versée au titre des frais de subsistance.

45. Auparavant, certaines organisations versaient à leurs fonctionnaires une somme forfaitaire de 750 USD destinée à couvrir les frais d'hébergement et les faux frais au départ et à l'arrivée; d'autres versaient une indemnité journalière de subsistance; d'autres encore ne versaient aucune indemnité d'hébergement. Le montant de la somme forfaitaire était calculé sur la base du montant moyen de l'élément hébergement de l'indemnité journalière de subsistance applicable dans les lieux alors désignés pour le congé de détente, auquel s'ajoutait un petit supplément au titre des faux frais au départ et à l'arrivée.

46. En 2010, le secrétariat de la Commission avait constitué un groupe de travail consultatif composé de représentants des organisations hors Siège, avec pour mission d'examiner, entre autres, la question du congé de détente. S'agissant de la contribution aux frais d'hébergement dans le lieu désigné comme destination du congé de détente, le groupe consultatif a considéré que l'indemnité journalière de subsistance n'était pas la modalité la plus appropriée car elle comprenait un élément correspondant aux repas et aux faux frais, dépenses que le fonctionnaire aurait eu à engager s'il était resté sur son lieu d'affectation. Il a donc procédé à un nouveau calcul du montant moyen de l'élément hébergement de l'indemnité de subsistance applicable aux lieux alors désignés pour le congé de

détente et il a obtenu un montant de 677,57 USD pour cinq jours, qu'il a ensuite recommandé d'arrondir à la somme forfaitaire de 750 USD, la différence représentant le petit supplément au titre des faux frais au départ et à l'arrivée. Cette proposition a reçu l'aval de la majorité des membres du Réseau Ressources humaines, FAO comprise.

47. Des membres de la Commission ont fait part de leur préoccupation quant aux incidences financières envisagées. Compte tenu des informations communiquées par les organisations sur la diminution considérable du taux d'utilisation du congé en détente en 2011 par rapport à 2010, on ne pouvait en déterminer le coût effectif, aussi était-il nécessaire d'examiner cette question plus avant.

48. Il a été décidé:

- que l'examen du versement d'une indemnité pour couvrir l'élément logement du voyage en congé de détente serait reporté;
- que le Réseau Ressources humaines fournirait au secrétariat de la Commission des renseignements sur le coût et le taux d'utilisation du congé de détente.

Critères régissant l'octroi des congés de détente toutes les quatre semaines

49. Dans sa résolution 66/235 B, l'Assemblée générale a approuvé, avec effet au 1^{er} juillet 2012, les critères révisés régissant l'octroi des congés de détente et la fréquence des voyages autorisés à ce titre et prié la Commission de la fonction publique internationale de lui soumettre des critères détaillés pour l'octroi de congés de détente toutes les quatre semaines.

50. Le cycle de quatre semaines n'est pas prévu dans le régime des congés de détente. Cependant, dans des cas très exceptionnels, le Président agissant en vertu des pouvoirs à lui délégués par la Commission peut, sur recommandation du Réseau Ressources humaines, autoriser un congé de détente d'une périodicité de quatre semaines.

51. Après consultation des organisations et du Département de la sûreté et de la sécurité, le secrétariat a suggéré que les membres de la Commission prennent pour point de départ de leurs délibérations les critères énoncés ci-après.

52. Le Président peut autoriser un congé de détente toutes les quatre semaines dans des cas tout à fait exceptionnels, par exemple lorsqu'un lieu d'affectation connaît des situations extraordinaires justifiant que le congé soit accordé selon un cycle plus court:

- Situations dans lesquelles, outre les conditions ouvrant droit au congé de détente toutes les six semaines, les fonctionnaires d'organisations appliquant le régime commun des Nations Unies subissent des conditions d'extrême enfermement en raison de l'application de mesures de sécurité;
- Situations extrêmes, particulièrement pénibles, faisant suite à une catastrophe naturelle.

53. La Commission est convenue de ce qui suit:

- Le Président, agissant en vertu des pouvoirs à lui délégués par la Commission, sur la recommandation du Réseau Ressources humaines du CCS, peut autoriser un congé de détente toutes les quatre semaines dans des cas très exceptionnels. Pour ce faire, il tient compte des vues exprimées par le Département de l'appui aux missions et d'autres sources qui connaissent précisément la situation du lieu d'affectation considéré.
- L'octroi d'un congé de détente toutes les quatre semaines sera envisagé au cas par cas lorsque l'on jugera qu'il existe des conditions allant au-delà de celles qui ouvrent droit au congé toutes les six semaines. Les lieux d'affectation considérés feront l'objet d'un suivi étroit tout au long de l'année. Une période de transition appropriée sera respectée lorsqu'il faudra revenir à un rythme moins fréquent.

Examen de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité et de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée)

54. L'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, progressivement mise en place par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, a pour objet d'aider à couvrir les dépenses des fonctionnaires recrutés sur le plan international tenus de quitter leur lieu d'affectation officiel à l'occasion d'une évacuation autorisée. Elles font l'objet, depuis 1994, d'un examen constant, l'objectif étant d'en rationaliser et d'en simplifier les modalités d'octroi. C'est ainsi qu'il a été décidé d'en uniformiser le montant, qui était jusque-là calculé en fonction d'un ensemble de facteurs complexe.
55. Déterminé par le Réseau Ressources humaines du CCS, il s'élève actuellement à 200 USD par jour pour le fonctionnaire et à 100 USD (50 pour cent) pour les personnes à charge, pendant une période d'une durée maximale de 30 jours, après quoi il est abaissé de 25 pour cent – soit 150 USD et 75 USD, respectivement – pour une période d'une durée maximale de six mois; en outre, le fonctionnaire perçoit une somme forfaitaire de 500 USD pour l'expédition d'effets personnels.
56. Le versement de l'indemnité d'évacuation n'est généralement pas autorisé au-delà de six mois. Dans le cas où le retour du fonctionnaire est autorisé, mais où le lieu d'affectation est classé « famille non autorisée », le fonctionnaire reçoit, à l'issue de la période de six mois, une indemnité d'un montant inférieur, appelée indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée), au titre des membres de sa famille remplissant les conditions requises. Le montant de cette indemnité est calculé par application au traitement d'un fonctionnaire célibataire de classe P-4 (échelon VI) du pourcentage-seuil retenu pour l'allocation-logement.
57. La Commission fixe le taux des indemnités et des prestations conformément à l'article 11 de son statut. Le secrétariat, à la demande de la Commission, a donc examiné l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité et la méthode utilisée pour en calculer le montant.
58. Ce montant universel a été revu et approuvé pour la dernière fois en juin 2009 par le Réseau Ressources humaines du CCS, qui l'a fixé à 200 USD. Ce montant résultait de l'analyse des taux de l'indemnité journalière de subsistance en vigueur en février 2009 pour les 12 lieux d'affectation de repli (où il était fréquent d'évacuer les fonctionnaires).
59. Tout en relevant que les organisations avaient appliqué le montant universel pendant plusieurs années de façon apparemment harmonisée, la Commission a exprimé quelques inquiétudes quant au coût et à l'équité de la formule. Ses membres se sont également demandé si le versement d'une somme forfaitaire était préférable à celui d'une indemnité journalière de subsistance.
60. Le secrétariat a considéré qu'une définition claire de l'objet de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité faciliterait l'examen et la prise de décisions par la Commission. Il a donc proposé donc la définition suivante: « L'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité a pour objet d'aider à couvrir les dépenses supplémentaires directes des fonctionnaires et personnes à leur charge qui sont évacués de leur lieu d'affectation officiel ».
61. Compte tenu des préoccupations soulevées, la Commission a été invitée à fixer les montants de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité en approuvant l'une des options résumées ci-après, ainsi que le montant forfaitaire de 500 USD pour l'expédition d'effets personnels.
- Option 1: Taux universel égal au taux moyen des indemnités journalières de subsistance applicables dans les lieux de repli désignés (méthode actuelle). L'analyse de l'évolution des taux de l'indemnité journalière de subsistance dans le même échantillon de localités de mars 2009 à avril 2012 a abouti à l'établissement d'un nouveau montant moyen de 250 USD. Le montant de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité serait donc relevé de 200 à 250 USD pour les fonctionnaires et passerait à 125 USD (soit 50 pour cent) pour les personnes à charge remplissant les conditions requises, le tout pour les 30 premiers jours. Ces deux montants seraient ensuite réduits de 25 pour cent (pour atteindre 188 USD et 94 USD, respectivement), pour une période d'une durée maximale de six mois. Les incidences financières de cette option augmenteraient de 25 pour cent;

- Option 2: En remplacement de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, on verserait l'indemnité journalière de subsistance applicable dans le lieu de l'évacuation;
- Option 3 a): On verserait l'indemnité d'évacuation au taux de l'élément logement de l'indemnité journalière de subsistance dans les lieux de repli désignés;
- Option 3 b): On fixerait un montant unique applicable au niveau mondial fondé sur les taux moyens de l'élément logement de l'indemnité journalière de subsistance dans les lieux de repli désignés, qui serait, pour les 30 premiers jours, de 164 USD pour les fonctionnaires et de 132 USD pour les personnes à charge remplissant les conditions requises, puis serait réduit de 25 pour cent et versé pour une période d'une durée maximale de six mois;
- Option 4 a): On verserait l'indemnité au taux de l'indemnité journalière de subsistance applicable après 60 jours dans les lieux de repli désignés;
- Option 4 b): On fixerait un montant unique au niveau mondial, fondé sur les taux moyens de l'élément logement de l'indemnité journalière de subsistance applicable après 60 jours dans les lieux de repli désignés, soit pendant 30 jours 208 dollars pour le fonctionnaire et 104 dollars pour les personnes à charge remplissant les conditions requises. Ce montant serait ensuite réduit de 25 pour cent et versé pour une période d'une durée maximale de six mois.

62. Dans tous les cas, l'indemnité serait due pour une durée maximale de six mois, à l'expiration de laquelle l'ordre d'évacuation serait rapporté, le lieu d'affectation serait classé « famille non autorisée » ou le versement de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) serait déclenché.

63. La Commission a dû choisir entre trois options pour fixer le montant de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité:

- Option 1: maintenir la méthode actuelle de calcul de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité;
- Option 2: établir un taux mondial pour l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité;
- Option 3: verser une prime de sujétion supplémentaire à la place de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité.

64. Elle a décidé:

- d'approuver la définition et l'objet de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité comme suit: « L'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité a pour objet d'aider à couvrir les dépenses supplémentaires directes des fonctionnaires et personnes à leur charge qui sont évacués de leur lieu d'affectation officiel. »
- de fixer le montant de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité à 200 USD par jour pour le fonctionnaire et à 100 USD pour les personnes à charge, pendant 30 jours maximum, puis à 150 USD et 75 USD, respectivement, pour une période maximum de six mois, au terme de laquelle soit l'ordre d'évacuation est levé, soit le lieu d'affectation est déclaré « famille non autorisée »; un montant forfaitaire de 500 USD serait également versé pour le paiement des frais d'expédition d'effets personnels.
- de verser, lorsque l'ordre d'évacuation n'est pas levé au bout de six mois et que le lieu d'affectation n'est pas classé dans la catégorie « famille non autorisée », une indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée), dont le montant est égal à l'élément supplémentaire de la prime de sujétion versé dans les lieux d'affectation où la présence des familles n'est pas autorisée.
- de pouvoir déclarer un lieu d'affectation comme étant non autorisé pour les familles avant l'expiration de la période de six mois suivant l'évacuation. La Commission a décidé que la situation au lieu d'affectation concerné devait expressément être évaluée au bout de trois mois. Le Secrétaire général adjoint à la sûreté et à la sécurité analyserait alors la situation et ferait part de ses conclusions au Président de la Commission. En principe, à l'issue de la période de six mois, le Président de la Commission, après avoir consulté le Secrétaire général adjoint à la

sûreté et à la sécurité, déciderait de manière définitive si les familles pouvaient être autorisées ou non à résider dans le lieu d'affectation.

- d'examiner périodiquement l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité et l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée), cet examen devant avoir lieu tous les trois ans parallèlement à l'examen du montant de la prime de mobilité et de sujétion.
- de prier son secrétariat d'établir un rapport exposant notamment les principes directeurs relatifs à l'indemnité, à son cadre, à son applicabilité, aux conditions requises pour y prétendre et aux procédures connexes, qu'elle examinerait à sa soixante-dix-septième session.

COMITÉ MIXTE DE LA CAISSE COMMUNE DES PENSIONS DU PERSONNEL DES NATIONS UNIES

65. La cinquante-neuvième session du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies s'est tenue au Siège de l'UNESCO, à Paris (France), en juillet 2012. Outre les points de gouvernance ordinaires, le Comité a examiné plusieurs questions importantes liées aux investissements de la Caisse, à la situation actuarielle et aux dispositions relatives aux prestations de la Caisse.

Évaluation actuarielle

66. L'Actuaire-conseil a présenté au Comité mixte son rapport sur la trente-et-unième évaluation actuarielle de la Caisse, arrêtée au 31 décembre 2011; l'évaluation précédente, arrêtée au 31 décembre 2009, avait été présentée à l'Assemblée générale à sa soixante-cinquième session, en 2010. Le Comité mixte était également saisi des observations du Comité d'actuaire, qui avait préalablement examiné le rapport.

67. L'évaluation a été établie sur la base des hypothèses actuarielles recommandées par le Comité d'actuaire et approuvées par le Comité permanent en 2011, et conformément aux Statuts et Règlement de la Caisse et au système d'ajustement des pensions en vigueur à la date de l'évaluation.

68. Comme pour les 12 évaluations précédentes, on a déterminé la valeur actuarielle des actifs au 31 décembre 2011 à partir de la moyenne mobile, calculée sur cinq ans, de la valeur de réalisation, étant entendu que la valeur retenue ne pouvait s'écarter de plus de 15 pour cent (en plus ou en moins) de la valeur de réalisation au 31 décembre 2011. Sur cette base, on a déterminé que la valeur actuarielle des actifs de la Caisse était de 40,8150 milliards d'USD, soit 102,45 pour cent de leur valeur de réalisation (39,8381 milliards d'USD, après ajustement au titre des flux de trésorerie).

69. Les hypothèses actuarielles ont été établies sur la base de trois jeux d'hypothèses économiques et de trois jeux d'hypothèses concernant la croissance du nombre de participants, combinés de diverses manières.

70. Les évaluations ont été faites en retenant comme hypothèses des taux de rendement annuel des placements égaux à 4,5 pour cent, 3,5 pour cent et 2,5 pour cent. Le taux d'inflation de 4 pour cent par an utilisé pour l'évaluation du 31 décembre 2009 a été retenu pour les taux de rendement réels de 3,5 pour cent et 2,5 pour cent; en revanche, c'est un taux d'inflation de seulement 2,5 pour cent qui l'a été pour le taux de rendement réel de 4,5 pour cent.

71. Parallèlement aux hypothèses retenues pour les taux d'inflation, on a relevé les taux annuels d'augmentation mécanique de la rémunération considérée aux fins de la pension (de 4,5 pour cent dans l'hypothèse d'un taux d'inflation de 4 pour cent et de 3 pour cent dans l'hypothèse d'un taux d'inflation de 2,5 pour cent).

72. En sus, trois jeux d'hypothèses ont été retenus pour la prise en compte de la variation du nombre de participants en activité: i) croissance positive de 0,5 pour cent par an sur les 10 prochaines années, suivie d'un plateau; ii) croissance positive de 1 pour cent par an sur les 10 prochaines années, suivie d'un plateau; iii) diminution de 1 pour cent par an de la participation sur les 10 prochaines années, suivie d'un plateau.

73. Suivant en cela la recommandation du Comité d'actuaire, le Comité mixte est convenu que le montant retenu dans l'évaluation pour les dépenses d'administration serait calculé au moyen du pourcentage obtenu en divisant la moitié du budget de la Caisse approuvé pour l'exercice biennal 2012-2013 par la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension au 31 décembre 2011. Selon cette méthode, le montant des dépenses d'administration retenu pour l'évaluation était égal à 0,39 pour cent de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension.

74. Dans la déclaration d'équilibre actuariel établie par l'Actuaire-conseil et approuvée par le Comité d'actuaire, on peut lire ce qui suit: « Au regard des Statuts de la Caisse en vigueur à la date de l'évaluation, la valeur actuarielle de l'actif est supérieure à celle de la totalité des obligations correspondant aux prestations accumulées par les participants. Il n'y a donc pas, au 31 décembre 2011, de déficit à couvrir au sens de l'article 26 des Statuts. La valeur de réalisation des actifs s'élevait à cette date à 39,8381 milliards d'USD. Par conséquent, elle est elle aussi supérieure à la valeur actuarielle de la totalité des obligations correspondant aux prestations accumulées par les participants au 31 décembre 2011. »

75. Le Comité d'actuaire a aussi informé le Comité mixte qu'il continuerait d'examiner l'évolution de la performance de la Caisse et qu'il lui présenterait en 2013 des recommandations concernant les hypothèses à utiliser pour l'évaluation actuarielle qui serait arrêtée au 31 décembre de cette même année.

76. Des précisions ont été demandées à l'Actuaire-conseil et au rapporteur du Comité d'actuaire sur différents aspects des résultats de l'évaluation actuarielle. Le Comité mixte a observé que, globalement, l'évaluation à l'examen révélait un déficit de 1,87 pour cent de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension et le fait que la progression du déficit résultait principalement d'un rendement sur les investissements inférieur aux prévisions. Le Comité mixte a également relevé qu'il était important, pour les résultats des évaluations actuarielles futures, de réaliser le taux visé de 3,5 pour cent pour le rendement réel à long terme des investissements.

77. Le Comité mixte a noté que le passif tel que défini dans la norme comptable internationale 26 avait été inclus dans le rapport d'évaluation et qu'il serait calculé sur une base biennale, en phase avec l'échéancier des évaluations actuarielles.

78. Compte tenu du déficit révélé par les évaluations actuarielles précédentes et l'évaluation considérée, le Comité mixte a insisté sur la nécessité de faire preuve de prudence et de circonspection lorsqu'il était question de modifier le régime des pensions des Nations Unies.

79. Le Comité mixte a décidé qu'il devait remédier à la situation actuarielle de la Caisse au 31 décembre 2011, qui a abouti à un déficit actuariel de 1,87 pour cent de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension, second déficit actuariel enregistré après celui de 0,38 pour cent au 31 décembre 2009. Le Comité mixte estime que toute mesure visant à remédier au déficit actuariel de la Caisse doit être mûrement réfléchie et tenir compte des recettes et des dépenses à long terme de la Caisse.

80. En conséquence, le Comité mixte a chargé un groupe de travail, en consultation avec l'Actuaire-conseil de la Caisse, le Comité d'actuaire, le Comité des placements, le Représentant du Secrétaire général pour les investissements de la Caisse et le Secrétaire du Comité mixte, d'examiner les mesures qui pourraient être prises pour assurer la viabilité à long terme de la Caisse. Le Comité mixte a donné pour instructions au groupe de travail de ne pas mettre l'accent sur la diminution des coûts, mais plutôt sur la viabilité à long terme, notamment la gouvernance, la gestion des investissements et la gestion actif-passif.

Élargissement de la portée de la modification du 1^{er} avril 1992 à la catégorie des agents des services généraux et aux catégories apparentées, pour les fonctionnaires ayant quitté leurs fonctions depuis le 1^{er} juillet 1995

81. Pendant la période du 1^{er} juillet 1995 au 31 décembre 2011, 42 participants appartenant à la catégorie des agents des services généraux ou à une catégorie apparentée ont apporté la preuve qu'ils vivaient dans un pays où les coefficients du différentiel de coût de la vie s'appliquaient en vertu de la formule de Washington révisée.

82. Le nombre de prestations effectivement ajustées au titre de cette mesure étant toujours faible, il n'a pas été possible d'évaluer de manière exploitable le coût supplémentaire que représente cette modification du système d'ajustement. Il a été constaté que les chiffres effectivement enregistrés étaient conformes aux observations formulées par le Comité d'actuaire lorsque la mesure avait été examinée et approuvée.

Abaissement du plafond de 120 pour cent à 110 pour cent

83. Le Comité mixte a noté que les économies à long terme réalisées grâce à l'adoption du plafond de 110 pour cent étaient de l'ordre de 0,12 pour cent de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension; lorsque l'abaissement du plafond avait été proposé, l'économie actuarielle avait été estimée à 0,2 pour cent. L'évaluation des économies effectivement réalisées reposant sur une faible quantité de données, le Comité mixte a pris note de l'avis du Comité d'actuaire selon lequel on ne pourrait faire une évaluation définitive qu'après avoir analysé des statistiques portant sur un plus grand nombre d'années.

Minimum garanti ajustable égal à 80 pour cent du montant de la filière dollar des États-Unis

84. Le Comité mixte a pris note des renseignements concernant l'institution d'un minimum garanti ajustable égal à 80 pour cent du montant de la filière dollar des États-Unis, avec effet au 1^{er} avril 2005.

85. Le Comité mixte a noté que, vu le caractère négligeable des incidences actuarielles et le nombre très limité des données disponibles, le Comité d'actuaire était convenu que toute autre décision ou tout autre ajustement concernant cette nouvelle mesure ne se justifieraient pas à ce stade. Le Comité mixte s'est rangé à l'avis du Comité d'actuaire selon lequel il fallait continuer à examiner et évaluer les incidences de la disposition à l'occasion des évaluations actuarielles périodiques.

86. Le Comité mixte a pris note des estimations fournies en ce qui concerne les dépenses supplémentaires ou économies effectives résultant de la modification du système de la double filière dans le dispositif d'ajustement des pensions. Il a constaté qu'aucun changement ne s'imposait à ce stade, qu'il s'agisse a) du taux de cotisation ou b) des paramètres actuels de la formule de Washington révisée et de la mesure de plafonnement. Il est cependant convenu qu'il fallait continuer à étudier les effets (coûts supplémentaires ou économies) des modifications apportées au système de la double filière depuis 1992 à chaque évaluation actuarielle et à définir toutes tendances significatives en la matière, en lui en rendant compte.

Investissements de la Caisse

87. Le Représentant du Secrétaire général a présenté un rapport sur la gestion des investissements de la Caisse, qui donnait un aperçu de l'évolution de la situation économique et financière, des choix d'investissement et des résultats pendant la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011. Il a déclaré que ce document renfermait aussi des statistiques sur l'évolution des investissements depuis un certain nombre d'années.

88. Le Représentant du Secrétaire général a indiqué que la valeur du portefeuille de la Caisse au 31 décembre 2011 avait diminué, puisqu'elle était passée de 41,4 milliards d'USD l'année précédente à 39,7 milliards d'USD, soit une perte de 1,7 milliard d'USD (4,1 pour cent). Après le pic record de 44,5 milliards d'USD atteint en mai 2011, la Caisse a été victime des fluctuations spectaculaires des marchés financiers en 2011. En raison des inquiétudes de plus en plus profondes suscitées par la crise de la dette en Europe, du désendettement du secteur financier, du manque de vigueur de la croissance

dans les pays développés et des tensions inflationnistes sur les marchés émergents, la croissance économique mondiale a été très faible. Les marchés émergents, qui avaient été les principaux moteurs de la croissance au cours des années précédentes, n'ont pas été épargnés par ce phénomène. La Caisse, qui privilégiait les actions, a toutefois commencé à en réduire sensiblement la part dans son portefeuille après la réunion du Comité des placements de juillet 2011. Bien que les valorisations aient été historiquement intéressantes, la dégradation des conditions en Europe a provoqué une nouvelle baisse des cours à la fin de l'année.

89. L'année 2011 a été une année difficile, non seulement dans l'absolu mais également par rapport aux indices de référence. En 2011, la Caisse a été acheteur net d'actions pour la première fois depuis le premier trimestre de 2009 et est restée surpondérée en actions depuis le troisième trimestre de 2009. Elle a profité de la forte hausse des marchés mondiaux depuis cette date, mais cette surpondération a pénalisé la performance en 2011 en raison de la forte baisse du marché à partir de juillet 2011. C'est une année durant laquelle il est devenu plus important de préserver le capital que de chercher des rendements élevés.

90. Le Représentant du Secrétaire général a invité le Comité mixte à prendre acte des effets de la crise financière et des faibles taux d'intérêt qui s'étaient répercutés dans tout le secteur des fonds de pension. La révision à la baisse des rendements des actions était peut-être un indicateur de ce qui attendait les fonds de pension dans le monde entier, car elle était révélatrice de problèmes qui faisaient douter de la capacité des régimes de retraite publique de s'acquitter de leurs obligations envers leurs bénéficiaires – notamment des engagements croissants et non financés, des restrictions budgétaires de plus en plus sévères et la volatilité des marchés financiers. La faiblesse des taux d'intérêt avait eu pour effet de réduire non seulement les recettes provenant du portefeuille de valeurs à revenu fixe, mais aussi le taux d'actualisation des passifs.

91. En 2011, la Division de la gestion des investissements avait continué de surveiller les possibilités d'investir dans des produits non classiques, notamment les actions de sociétés non cotées et les produits couvrant les secteurs de l'infrastructure, de l'agriculture et des forêts exploitables. Le Comité mixte a été informé que la Division poursuivait ses efforts de diversification, en recherchant de meilleurs rendements et la réduction des risques, notamment à travers des investissements dans les sociétés non cotées et les actifs immobiliers. La Division s'employait à constituer graduellement et méthodiquement son portefeuille d'actions de sociétés non cotées, à la suite de plusieurs échanges de vues avec le Comité des placements et de plusieurs exposés présentés au Comité mixte.

92. Pour la période de 10 ans allant jusqu'en décembre 2011, les rendements annualisés de la Caisse ajustés en fonction des risques avaient continué à dépasser les rendements préliminaires de l'indice 60/31. Toutefois, pour l'année civile 2011 elle-même, le rendement de -3,92 pour cent enregistré par la Caisse était inférieur de 255 points de base à celui de l'indice de référence, -1,37 pour cent.

93. Le Représentant du Secrétaire général a fait remarquer que les résultats inférieurs à l'indice de référence en 2011 s'expliquaient en grande partie par la décision d'éviter des risques excessifs en réduisant la part dans le portefeuille d'obligations souveraines à haut rendement mais à haut risque, émises par l'Espagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie et le Portugal. Depuis le début de la crise financière, la part de cette catégorie dans le portefeuille obligataire avait été réduite, passant de 6,92 pour cent à 1,13 pour cent à la mi-2012. La part du même groupe de pays dans le portefeuille d'actions européennes avait été réduite de 5,15 pour cent à 0,5 pour cent.

94. Cette stratégie de réduction des risques signifiait que, si la Caisse s'était prémunie contre des pertes en capital, elle n'avait cependant pas obtenu en 2011 des rendements comparables à ceux des indices de référence. La composante yen était aussi sous-représentée – de trois quarts – dans le portefeuille obligataire à la suite d'une décision en ce sens motivée par le fort ratio d'endettement à produit national brut du Japon. Cela signifiait également que, comparé à l'indice de référence, le portefeuille de la Caisse n'avait pas bénéficié de l'effet positif de l'appréciation du yen.

95. Le Représentant du Secrétaire général a montré le graphique de l'indice de volatilité, indicateur fiable du degré d'instabilité des marchés. Celui-ci était monté en flèche en juillet 2011,

atteignant un pic en août 2011. Les principaux facteurs ayant contribué à cette volatilité étaient le tremblement de terre et le tsunami qui avaient frappé le Japon en mars, l'abaissement de AAA à AA de la note de la dette des États-Unis en juillet et la dépréciation de 50 pour cent de la valeur des obligations grecques en septembre. La Caisse se gardant de détenir des obligations souveraines grecques, elle avait évité des pertes en capital. La valeur des actifs de la Caisse, qui avait atteint un pic historique de 44,5 milliards d'USD en mai 2011, était retombée à 39,7 milliards au 31 décembre 2011, sous l'effet de la volatilité des marchés financiers. Au cours des 10 dernières années, les rendements obtenus par la Caisse avaient dépassé ceux de l'indice de référence sur les périodes de 5, 7 et 10 ans.

96. Les résultats de la Caisse, tels que corrigés de l'inflation, dépassaient encore son objectif fixé d'un rendement net de 3,5 pour cent (corrigé en fonction de l'indice des prix à la consommation aux États-Unis) sur huit ans et au-delà. Le Représentant du Secrétaire général a noté que le rapport d'évaluation actuarielle montrait que, pour la période allant de 1988 à la fin de 2011, l'effet cumulatif des activités d'investissement sur le solde actuariel s'élevait à 0,03 pour cent – autrement dit qu'il était négligeable, ce qui confirmait que, sur le long terme, les objectifs actuariels de la politique d'investissement avaient été atteints.

97. Le rendement nominal annualisé sur 10 ans de la Caisse (6,5 pour cent) avait aussi dépassé celui de l'indice de référence 60/31 (5,9 pour cent), tout en enregistrant un écart type inférieur (ce qui signifie un degré de risque inférieur).

98. Les recettes d'investissement découlant des actifs de la Caisse (intérêts créditeurs, dividendes, coupons, etc.) s'étaient élevées à 1,22 milliard d'USD pour l'année civile 2011. Les frais de gestion pour cette période, de 32,5 millions d'USD, comprenaient les honoraires versés au conseiller mondial pour la gestion des investissements, au dépositaire mondial et au comptable centralisateur indépendant, ainsi que les dépenses de fonctionnement de la Division de la gestion des investissements.

99. Le Représentant du Secrétaire général a souligné que, dans un environnement caractérisé par des rendements négatifs des actions et un niveau historiquement bas des rendements des valeurs à revenu fixe, les revenus disponibles seraient modestes dans un avenir proche et pourraient être inférieurs aux besoins actuariels à long terme.

100. La Caisse avait continué à accroître la part d'investissements liés au développement dans son portefeuille en 2011. Les investissements directs et indirects dans des pays en développement s'étaient élevés à 5,9 milliards d'USD au 31 décembre 2011, une augmentation de 14,3 pour cent par rapport au montant de 5,2 milliards (au coût d'achat) enregistré au 31 décembre 2010. La valeur comptable des investissements a été présentée en détail au Comité mixte. Les hausses avaient concerné l'Afrique (3,2 pour cent), l'Asie (12,1 pour cent), l'Europe (5,2 pour cent), l'Amérique latine (28,2 pour cent) et des institutions internationales (18,2 pour cent). Les investissements liés au développement représentaient environ 17 pour cent de la valeur comptable des actifs de la Caisse.

101. Durant la période achevée le 31 décembre 2011, la répartition stratégique à long terme des actifs était restée conforme au schéma adopté en mai 2005, à savoir 60 pour cent d'actions, 31 pour cent d'obligations, 6 pour cent de valeurs immobilières et 3 pour cent de liquidités et d'investissements à court terme. L'éventail de répartition tactique autorisait des déviations, positives ou négatives, par rapport à la part allouée dans la répartition stratégique: de 10 points pour les actions, de 7 points pour les obligations et de 3 points pour les liquidités et les investissements à court terme. Les portefeuilles correspondants avaient été tactiquement rééquilibrés selon les besoins au cours de la période considérée.

102. En ce qui concerne l'évolution des services de conseil employés par la Caisse depuis la dernière session du Comité mixte, la Division de la gestion des investissements avait sélectionné TorreyCove Capital Partners comme conseiller externe pour les classes d'actifs non classiques et Argus Research Company comme conseiller externe pour l'Amérique du Nord.

103. Le Représentant du Secrétaire général a indiqué que les rendements à long terme avaient généralement dépassé ceux des indices de référence et rempli les besoins actuariels, mais que la faiblesse des marchés, particulièrement en 2008 et 2011, signifiait que sur des périodes courtes de cinq

ans ou moins, les rendements avaient été décevants et inférieurs aux besoins à long terme. Toutefois, il fallait rester prudent et ne pas tirer hâtivement des conclusions pour le long terme sur la base de données à court terme.

104. La Directrice de la Division a cité comme exemple de la gestion prudente des risques entreprise par la Caisse le fait qu'elle avait réduit la part des valeurs à haut rendement dans son portefeuille de titres à revenu fixe. En ce qui concernait le portefeuille d'actions, la Caisse n'avait pas été en mesure d'investir dans certains marchés à haut rendement parce qu'elle n'avait pas obtenu confirmation que son statut d'organisme non imposable serait respecté en application de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies. Au Brésil, où ce type de situation s'était présenté récemment, le Gouvernement avait confirmé son adhésion à l'intégralité de la Convention, ce qui avait ouvert la voie à de nouveaux achats d'obligations par la Caisse. Le Représentant du Secrétaire général a exprimé sa reconnaissance à Emilio Cárdenas, membre du Comité des placements, qui avait apporté les éclaircissements voulus au sujet des subtilités de la fiscalité brésilienne.

105. À l'avenir, la Division de la gestion des investissements devrait disposer au quotidien des moyens nécessaires pour continuer à suivre de près l'évolution des problématiques fiscales, notamment dans les marchés émergents (par exemple en Thaïlande et en Indonésie). À cet égard, l'appui des États Membres serait essentiel.

106. Le Représentant du Secrétaire général a fait observer qu'une stratégie d'investissement passive offrirait des rendements correspondant aux indices de référence, mais ne permettrait pas d'exploiter les possibilités offertes d'obtenir des rendements excédentaires. Sur 15 ans, les rendements de la Caisse avaient dépassé ceux des indices à 10 reprises. Le sujet avait été débattu à la séance du Comité tenue à Nairobi en 2006, et la Division de la gestion des investissements n'était alors pas favorable à une stratégie passive en raison des coûts qu'elle présenterait et de la perte de contrôle sur la répartition des actifs qu'elle entraînerait. La Directrice de la Division a aussi fait remarquer que l'indice de référence utilisé par la Division, simple indice commercial, n'était assorti d'aucun dispositif de pondération qui permettrait la prise en compte des restrictions et limites imposées à la Division quant aux notes de crédit des émetteurs ou aux investissements dans les secteurs de la défense ou du tabac.

107. Les chefs de secrétariat ont prié le Représentant du Secrétaire général de rendre compte des mouvements intervenus dans les investissements, en décrivant le contexte stratégique ajusté en fonction de la volatilité des marchés financiers et en précisant les coûts et les rendements par rapport à l'indice de référence, ainsi que les risques.

108. Les chefs de secrétariat ont en outre demandé qu'à l'avenir, dans ses rapports sur la gestion des investissements, le Représentant du Secrétaire général fournisse des informations détaillées quant aux désengagements de la Caisse de sous-catégories d'investissements à faible rendement et au renforcement de ses positions dans des sous-catégories plus performantes, surtout s'agissant d'investissements non classiques.

109. Les organes directeurs ont affirmé que la question des investissements était de la plus haute importance et que le Comité mixte devait se montrer vigilant par rapport à la volatilité et à la capacité de la Caisse d'égaliser les rendements associés à l'indice de référence.

110. Ils ont aussi suggéré qu'il était nécessaire que la Caisse dispose d'un représentant du Secrétaire général employé à plein temps, plutôt que d'un conseiller en investissements, comme l'avait proposé précédemment le groupe des participants.

111. Les représentants des participants ont souligné qu'ils souhaiteraient recevoir des informations plus détaillées sur les rendements des investissements, leur coût et les risques afférents, surtout dans une conjoncture économique incertaine. Ils ont rappelé que l'article 19 du Règlement de la Caisse autorisait le Comité mixte à fournir des avis et ont affirmé en outre que le Comité aurait besoin d'un conseiller en investissements indépendant. Ils ont expliqué qu'étant donné la complexité des investissements et des instruments utilisés par la Division, ils avaient besoin d'orientations pour mieux comprendre le secteur. Ils ont salué la volonté du Représentant du Secrétaire général de mettre davantage de possibilités de formation à leur disposition et d'étendre leur accès à l'information, afin

de rendre les activités d'investissement moins opaques à leurs yeux. Ils ont aussi approuvé le principe de la nomination d'un représentant du Secrétaire général à plein temps.

112. Selon les chefs de secrétariat, le recrutement d'un conseiller externe n'était pas le moyen le plus efficace et économique de diffuser de l'information. Ils ont estimé possible de répondre aux besoins signalés en utilisant davantage les ressources existantes, par exemple en accroissant le volume d'échanges entre le Comité des placements et le Comité mixte.

113. Le Représentant du Secrétaire général a observé que les demandes formulées par le groupe des participants soulignaient la nécessité d'une meilleure communication et d'une transparence accrue face à la complexité croissante des investissements. Il a recommandé que l'on organise davantage de séances d'information à l'intention du Comité mixte et que le site web de la Division soit davantage mis à contribution (publication de renseignements sur la formation, de chroniques de blog et facilitation des échanges entre le Comité mixte et le Comité des placements). Le Représentant du Secrétaire général a commenté la proposition tendant à ce que sa fonction soit assurée à plein temps, disant qu'au cours des six années écoulées depuis sa prise de fonctions, la charge de travail s'était multipliée non seulement en raison de la complexité des systèmes opérationnels, mais aussi du fait des conditions régnant sur les marchés.

114. Le groupe des participants a remercié le Représentant du Secrétaire général de s'être montré réceptif s'agissant la nécessité de renforcer la communication.

115. Le groupe des participants et les organes directeurs ont demandé qu'il soit noté qu'ils étaient favorables à la création d'un poste à plein temps de représentant du Secrétaire général, alloué à la Division de la gestion des investissements.

116. Les chefs de secrétariat ont remercié les organes directeurs d'avoir formulé cette proposition, qu'ils ont jugée véritablement intéressante. Toutefois, parce qu'elle avait des incidences budgétaires, ils jugeaient prématuré d'y souscrire à ce stade et proposaient qu'elle soit réexaminée à la soixantième session du Comité mixte.

117. La Division de la gestion des investissements a présenté des informations sur la modernisation de son infrastructure informatique et de ses applications de gestion, qui a rendu son fonctionnement plus efficace et lui a permis de rester concurrentielle sur le marché mondial. La Division a présenté des informations sur l'appui informatique aux domaines suivants: i) les opérations de marché, assurées par le service des transactions (*front office*), qui s'occupe de la gestion de portefeuille et de l'exécution des ordres d'achat et de vente; ii) la conformité et la gestion des risques, responsabilités du service de suivi de marché (*middle office*); iii) les activités postmarché, assurées par le service d'appui administratif (*back office*), à savoir les règlements sécurisés, la tenue des livres et de la comptabilité selon les normes IPSAS et la gestion des données financières, y compris celles qui proviennent d'exercices antérieurs. La stratégie de la Division reposait sur deux principes: le recours à des outils standard du secteur ayant fait leurs preuves et l'utilisation de pratiques établies et sûres.

118. La Division de la gestion des investissements a présenté plusieurs avantages découlant de la modernisation informatique et mis l'accent sur quatre d'entre eux: a) permettre à la Caisse de faire face à la concurrence sur le marché en l'équipant des mêmes outils que ses concurrents; b) préserver la mémoire institutionnelle en gardant le savoir-faire au sein de l'Organisation et en assurant la formation et le transfert des connaissances; c) maintenir des dispositifs de contrôle efficaces, robustes et systématiquement appliqués, avec des filières de vérification solidement implantées; d) assurer un fonctionnement ininterrompu des opérations, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, à partir de n'importe quel point du monde, avec les mêmes contrôles rigoureux.

119. La Division était déterminée à renforcer l'automatisation de ses activités d'investissement, avec pour objectif d'éliminer totalement les opérations effectuées manuellement sur papier. Les progrès réalisés jusqu'alors dans ce projet ont été résumés comme suit: a) en 2009, introduction du système SWIFT en remplacement des télécopieurs que la Division utilisait pour communiquer avec ses banques; b) en 2010, mise en service des dispositifs d'exécution des ordres et de gestion de la conformité, et du système Financial Information eXchange (FIX). Ce dernier avait rendu possible une connectivité électronique en temps réel avec les courtiers et renforcé la conformité en permettant, pour

la première fois, un contrôle des ordres avant leur exécution; c) en 2011, le système de gestion des risques d'investissement avait permis à la Division de surveiller et budgétiser ses risques liés aux investissements; d) en 2012, la Division s'employait à renforcer ses systèmes opérationnels afin de simplifier le traitement des règlements et tenir à jour les registres d'actifs en rendant compte des gains et pertes en temps réel; le système de comptabilité conforme aux normes IPSAS maintiendrait un ensemble fiable de livres comptables et le progiciel Omgeo permettrait d'échanger des confirmations et des assertions avec les courtiers avant règlement. En juin 2012, le site web de la Division avait été lancé (<http://imd.unjspf.org>) et les accords relatifs au comptable centralisateur indépendant avaient été appliqués; e) en 2013, la Division s'efforcera de renforcer des systèmes comme le dispositif de gestion des données financières, qui réunirait toutes les données financières essentielles aidant la Division dans ses décisions d'investissement et faciliterait son utilisation des outils de remontée d'information. Le système de rapprochement permettrait à la Division de rapprocher ses livres chaque jour avec les banques dépositaires et le comptable centralisateur indépendant.

120. Le Comité mixte a pris note des systèmes mis en service et salué les avancées et réalisations obtenues en ce qui concerne les systèmes informatiques destinés à faciliter la gestion du portefeuille de la Caisse et des risques associés.

Rapport sur la possibilité d'établir une norme applicable aux examens médicaux aux fins de l'affiliation à la Caisse

121. Le Comité mixte a examiné la norme « aptitude à l'emploi » proposée pour certains emplois. En particulier, il a sollicité des précisions sur l'application de la norme aux examens médicaux, et demandé qu'on lui indique dans quelle mesure les examens médicaux étaient harmonisés entre les organisations affiliées à la Caisse. Il a reporté l'examen de la question à sa prochaine session en 2013.

Proposition visant à allonger l'intervalle entre les réexamens de la décision d'octroi d'une pension d'invalidité

122. Le Comité mixte s'est penché sur la note du Comité des pensions du personnel de l'Organisation des Nations Unies dans laquelle il était proposé de modifier le Règlement administratif de façon à allonger l'intervalle entre les réexamens de la décision de verser une pension d'invalidité et à fixer l'intervalle entre les réexamens de la décision de verser des prestations pour enfant handicapé, ainsi que le délai pour la présentation d'une demande de pension d'enfant invalide ou de personne indirectement à charge invalide.

123. Le Comité mixte a approuvé les modifications concernant l'alinéa b) de la disposition H.6 et la disposition H.10 du Règlement administratif, comme suit:

124. Alinéa b) de la disposition H.6 du Règlement administratif

La date de chacun de ces réexamens est fixée par le comité, compte tenu de l'opinion du médecin de l'Organisation concernant les chances de guérison du participant et de telle sorte que l'intervalle entre les réexamens ne dépasse pas, en règle générale, 5 ans – ou 10 ans si le comité estime, sur la base d'éléments médicaux suffisamment avérés, à propos desquels le médecin l'a informé, que les circonstances sont exceptionnelles; le comité peut néanmoins fixer une date antérieure pour le réexamen s'il y a des raisons de penser que l'intéressé n'est plus frappé d'incapacité.

125. Disposition H.10 du Règlement administratif

La décision selon laquelle un enfant ou une personne indirectement à charge est frappé(e) d'incapacité au sens de l'alinéa b) ou c) de l'article 36 doit être réexaminée, *mutatis mutandis*, conformément aux dispositions applicables aux pensions d'invalidité énoncées dans les dispositions H.6 et H.7 ci-dessus, étant entendu toutefois que les intervalles entre les réexamens peuvent être portés à 10 ans lorsque l'état de santé qui motive l'octroi de la pension n'est pas susceptible d'amélioration. Le comité peut néanmoins réexaminer une décision à une date antérieure à celle initialement fixée s'il y a des raisons de penser que l'intéressé n'est plus frappé d'incapacité au sens de l'alinéa b) de l'article 36.

126. Délai pour la présentation d'une demande de pension d'enfant invalide ou de personne indirectement à charge invalide: le Comité mixte a approuvé la modification de la disposition H.8

visant à insérer une disposition fixant un délai pour la présentation d'une demande de pension d'enfant invalide ou de personne indirectement à charge invalide, comme suit.

127. Nouvel alinéa e) de la disposition H.8 du Règlement administratif

i) Un comité des pensions du personnel peut accepter une demande de pension d'enfant invalide qui est présentée au titre de l'alinéa b) de l'article 36 ou une demande de pension de personne indirectement à charge au titre du sous-alinéa ii) de l'alinéa c) de l'article 37 qui est présentée plus de deux ans mais moins de cinq ans après la cessation de service. Dans le cas où la pension est attribuée, quelles que soient les raisons qui motivent la demande tardive ou les autres circonstances particulières, les prestations sont versées à compter du jour suivant la date de la décision du comité des pensions du personnel et non rétroactivement.

ii) Un comité des pensions du personnel ne prend pas en considération une demande de pension d'enfant invalide au titre de l'alinéa b) de l'article 36 ou une demande de pension de personne indirectement à charge au titre du sous-alinéa ii) de l'alinéa c) de l'article 37 qui est présentée plus de cinq ans après: a) la date à laquelle le participant est devenu admissible au bénéfice d'une pension de retraite, d'une pension anticipée ou d'une pension d'invalidité alors qu'aucune pension d'enfant ou de personne indirectement à charge n'était versée auparavant; b) le décès du participant en cours d'emploi. Toutefois, il peut prendre en considération une telle demande lorsque le médecin-conseil conclut que l'affection constatée existait à la date de cessation de service du participant mais n'aurait pas pu être diagnostiquée avant la date de la demande.

Rapport d'étape sur la mise en œuvre des normes IPSAS

128. Le Comité mixte a pris acte, pour s'en féliciter, des progrès importants réalisés dans la mise en œuvre des normes IPSAS et salué le fait que les futurs états financiers seraient caractérisés par une transparence accrue. Il a pris note du fait que le changement le plus significatif découlant du passage aux normes IPSAS pour la communication de l'information financière par la Caisse serait le caractère désormais plus fluctuant des résultats financiers et de la valeur des investissements de la Caisse.

129. La formation aux normes IPSAS dispensée aux membres du Comité mixte le 2 juillet 2012 a été accueillie avec satisfaction. Une autre séance serait organisée avant la session de 2013.

130. Le Comité mixte a approuvé la recommandation formulée par le Comité d'audit tendant à ce que la Caisse élabore sa propre méthode comptable conformément au paragraphe 12 de la norme IPSAS 3, en tenant compte de toutes les consignes énoncées dans la norme IAS 26 en vue du passage aux normes IPSAS au 1^{er} janvier 2012.

Rapport sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du système intégré d'administration des pensions

131. Le Comité mixte a examiné le rapport sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du système intégré d'administration des pensions (SIAP). Il a rappelé qu'il avait approuvé l'étude générale de viabilité du système à sa cinquante-cinquième session, en 2008. En 2009 et 2011, le Comité mixte puis l'Assemblée générale avaient approuvé les demandes de crédits pour le lancement du projet, l'acquisition et la mise en œuvre d'un système intégré d'administration des pensions, l'achat de matériel informatique plus moderne et le recrutement d'une équipe (temporaire) spécialement chargée de la mise en place du nouveau système.

132. À sa session en cours, le Comité mixte a été informé de l'état d'avancement de la mise en œuvre du SIAP. L'Administrateur a noté que ce projet complexe et de grande envergure consistait à remplacer tous les systèmes existants de la Caisse (notamment les systèmes de gestion des prestations, de gestion financière et comptable et de gestion des contenus) par une solution parfaitement intégrée qui prenne en charge toute la gamme des fonctions opérationnelles, financières et de gestion de la Caisse. Le nouveau système reposait sur des processus restructurés plus cohérents et normalisés qui réduiraient le nombre d'interruptions et seraient mieux pris en charge par les outils technologiques. Le SIAP devrait renforcer les capacités de traitement de la Caisse et permettre une gestion horizontale des opérations, en substituant à un mode de fonctionnement cloisonné un nouveau modèle opérationnel axé sur les processus.

133. L'Administrateur a indiqué que la Caisse avait déjà achevé la phase de planification et de conception ainsi que toutes les activités préalables à la mise en œuvre (nettoyage des données, schématisation de tous les processus restructurés et définition, exploitation comparative et mise au point de matrices logiques pour tous les calculs de la Caisse). Un contrat a été signé avec Vitech Inc. en juin 2012 pour l'installation et la mise en service d'un système intégré d'administration des pensions, ce qui réduira l'un des principaux risques associés au projet. Le projet est entré dans la phase de mise en œuvre et de déploiement. Les efforts portent actuellement sur l'analyse concordance-écart pour adapter les processus aux besoins du système. Des coordonnateurs de la mise en œuvre affectés de la section des opérations et de la section des services financiers participeront aux premières phases des essais de fonctionnement des systèmes configurés. Le Comité mixte a été informé que le calendrier et le budget étaient jusqu'à maintenant respectés et que l'entrée en service était prévue pour 2014.

134. Le Comité mixte a accueilli avec satisfaction les assurances que le projet était bien géré et son exécution en bonne voie. En réponse à sa question concernant les interfaces, il a été expliqué que le projet d'interface était distinct du projet SIAP, mais que la coordination entre les deux serait assurée. Il a été précisé que le projet d'interface tirerait parti des systèmes de gestion intégrée mis en place par les organisations affiliées, regroupant 96 pour cent des participants. Ces systèmes utilisent trois principaux progiciels (SAP, Oracle E-Business Suite et PeopleSoft). Pour les 4 pour cent de participants restants, une formule « libre service » serait mise au point dans le cadre du SIAP. L'Administrateur a ajouté qu'une vue d'ensemble du projet d'interface avait été présentée aux organisations affiliées en mars 2012 par l'intermédiaire des secrétariats de leurs comités des pensions.

135. Le groupe des participants a souligné la nécessité de veiller à ce que la mise en œuvre du projet n'ait pas d'effets préjudiciables sur les participants, les retraités et les bénéficiaires. Le Comité mixte a reçu l'assurance que la mise en œuvre du projet ne gênerait pas les opérations et ne nuirait pas à la qualité des services fournis aux participants, aux retraités et aux bénéficiaires car une équipe en avait été spécialement chargée. En outre, les coordonnateurs de la mise en œuvre assureraient la prise en charge de toutes les opérations. En réponse à une question sur la participation de la Division de la gestion des investissements, le Comité mixte a été informé que la coordination était facilitée par le fait que des représentants de la Division siégeaient au Comité directeur du SIAP. Étant donné que le transfert des données de la Division constituait son principal lien avec le projet SIAP, il était important de noter que le Directeur financier était membre à la fois de l'équipe de direction du projet et du Comité directeur du SIAP, et que les données seraient transférées sur le grand livre durant la phase de mise en œuvre du projet.

136. S'agissant du budget du projet, le Comité mixte a été informé qu'il était minutieusement contrôlé tous les mois. La Caisse a adopté un système de recrutement par vagues successives, de sorte qu'elle ne recrute du personnel que lorsque c'est nécessaire. L'Administrateur a également noté que les efforts de gestion du changement commençaient à porter leurs fruits et que le personnel de la Caisse souhaitait vivement participer à la mise en œuvre du projet.

137. Le Comité mixte a pris note avec satisfaction du rapport sur l'état d'avancement du projet SIAP et des progrès accomplis dans sa mise en œuvre.

Rapport du Comité d'audit

138. La Présidente du Comité d'audit, Mme S. Frahler, a présenté le sixième rapport de ce comité et en a exposé les deux recommandations visant à ce que: a) le Comité mixte souscrive à la proposition de la Caisse d'élaborer sa propre méthode comptable conformément au paragraphe 12 de la norme IPSAS 3, en tenant compte de toutes les indications énoncées dans la norme IAS 26 en vue du passage aux normes IPSAS le 1^{er} janvier 2012; b) le cycle d'élaboration des états financiers et de la vérification des comptes soit modifié de sorte que le Comité d'audit reçoive l'opinion et le rapport des vérificateurs externes avant l'établissement de son rapport annuel au Comité mixte.

139. La Présidente a indiqué que le Comité d'audit s'était réuni à trois reprises depuis la présentation de son dernier rapport au Comité mixte. Conformément à la pratique établie, il avait tenu des réunions avec les auditeurs internes (BSCI) et les vérificateurs externes (Comité des commissaires

aux comptes), ainsi qu'avec des membres de la direction de la Caisse, dont l'Administrateur, le Représentant du Secrétaire général et le Directeur financier. Le Comité avait pris note avec satisfaction des progrès accomplis dans nombre des domaines relevant de sa compétence, notamment en ce qui concernait le recrutement d'un directeur financier, le renforcement de la gestion des risques à l'échelle de la Caisse et du dispositif de contrôle interne, les améliorations relatives à la transparence de l'information financière et les progrès accomplis dans la mise en application des normes IPSAS.

140. La Présidente a ajouté que le Comité d'audit avait approuvé le plan d'audit interne pour 2012. Le Comité avait toutefois exprimé certaines préoccupations face au nombre élevé d'audits et avait demandé que la planification soit plus réaliste. Il avait également demandé qu'il y ait une seule évaluation des risques commune à l'ensemble de la Caisse et bénéficiant du plein appui de la direction, et avait reçu des assurances à cet effet. S'agissant des vérificateurs externes, le Comité d'audit jugeait préoccupant le fait que la date de publication du rapport du Comité des commissaires aux comptes ne lui avait pas permis, lors de sa réunion précédant la session du Comité mixte, de faire des observations dans son rapport au Comité mixte sur l'opinion du Comité des commissaires aux comptes et il avait prié ce dernier de lui communiquer ses projets de rapport entre le 1^{er} et le 15 juin, soit bien avant la session du Comité mixte.

141. S'agissant du passage aux normes IPSAS, le Comité a noté avec satisfaction les progrès accomplis par la Caisse et a dit ne pas douter qu'elle serait en mesure de se conformer à ces normes en 2012. Reconnaissant que la Caisse était essentiellement une entité de gestion des prestations et d'investissement fonctionnant de la même manière qu'une institution financière, il a recommandé que le Comité mixte souscrive à la proposition de la Caisse de se doter d'une convention comptable, comme le prévoit le paragraphe 12 de la norme IPSAS 3, qui incorpore les prescriptions définies dans la norme IAS 26 dans la perspective du passage aux normes IPSAS au 1^{er} janvier 2012.

142. Le Comité a estimé que la politique et le cadre de contrôle interne donnaient de bons résultats. Il a toutefois réaffirmé que l'évaluation et la gestion des risques devaient être prises en main et dirigées par l'administration. Il a souligné les préoccupations que lui inspiraient les risques associés aux classes d'actifs non classiques et aux prêts de titres et a engagé vivement la Division de la gestion des investissements à agir avec la plus grande prudence en la matière, à évaluer soigneusement ces risques et à les atténuer.

143. Le Comité mixte s'est félicité de la qualité du rapport du Comité d'audit et de la solidité de ses recommandations et il est convenu que des mécanismes d'appui devaient être mis en place pour le nouveau directeur financier, maintenant qu'il avait été recruté. S'agissant de la présentation, il a estimé que les futurs rapports devraient mettre davantage en relief les recommandations du Comité d'audit. En réponse à une suggestion du Comité mixte tendant à ce que le site web de la Caisse fasse une plus grande place au Comité d'audit pour mettre en lumière son rôle crucial dans la structure de gouvernance de la Caisse, la Présidente du Comité a noté que la proposition devrait être examinée par le secrétariat.

144. Le Comité mixte a fait siennes les recommandations du Comité d'audit tendant à ce que la Caisse élabore sa propre méthode comptable conformément au paragraphe 12 de la norme IPSAS 3, en tenant compte de toutes les indications énoncées dans la norme IAS 26 en vue du passage aux normes IPSAS au 1^{er} janvier 2012, et à ce que le cycle d'élaboration des états financiers et de la vérification des comptes soit modifié dans toute la mesure possible, de sorte que le Comité d'audit reçoive l'opinion et le rapport des commissaires aux comptes avant l'établissement de son rapport annuel au Comité mixte.

Questions de gouvernance

145. Le Comité mixte était saisi d'un document contenant le cadre stratégique de la Caisse pour l'exercice biennal 2014-2015. On se souviendra que, comme suite à une demande formulée par le Comité à sa cinquante-septième session, le cadre stratégique de la Caisse pour l'exercice biennal 2012-2013 lui avait été présenté, à sa cinquante-huitième session tenue en juillet 2011, avec le projet de budget-programme. Le Comité mixte a pris acte du cadre stratégique 2012-2013 et recommandé

que les objectifs soient regroupés, et que les réalisations escomptées et les indicateurs de résultat du cadre stratégique 2014-2015 soient définis en appliquant les principes du protocole « SMART ».

146. Conformément aux directives du Comité mixte, le cadre stratégique 2014-2015 qui lui a été présenté à sa session en cours suit la présentation et la méthode retenues pour les documents de planification stratégique aux fins de l'établissement du budget de l'ONU. On y définit les grandes priorités et les principaux objectifs de la Caisse pour l'exercice 2014-2015, et c'est sur ce cadre que s'appuient la planification, la budgétisation, le suivi et l'évaluation des programmes. Comme le Comité mixte l'a demandé, les directeurs de programme se sont efforcés de formuler les objectifs de façon plus précise et succincte et de simplifier les indicateurs de résultat. Le Comité mixte a été informé que le cadre stratégique 2014-2015 couvrait l'ensemble de la Caisse (secrétariat et Division de la gestion des investissements) et avait été établi avec la participation de tous les services organiques de la Caisse. Le cadre s'inspire des constatations et recommandations issues de diverses évaluations et de rapports présentés au Comité mixte pour examen à sa dernière session.

147. Le Comité mixte a approuvé le cadre stratégique 2014-2015 et a demandé à l'Administrateur-Secrétaire de lui faire rapport à sa soixantième session, en 2013, sur les indicateurs de résultat figurant dans le cadre stratégique 2012-2013.

Nomination du nouvel Administrateur de la Caisse/Secrétaire du Comité mixte

148. Le rapport exposait en détail la démarche qui a présidé à la communication de l'avis de vacance de poste à toutes les entités des Nations Unies et à tous les comités des pensions, ainsi qu'à la publication d'annonces dans des magazines et revues du monde entier et sur des sites web spécialisés. À la date limite fixée pour le dépôt de candidatures, le 16 décembre 2011, le Comité de recherche en avait reçu 262. À l'issue d'un examen méticuleux de chacune, il avait présélectionné six candidats pour des entretiens en face-à-face. Un candidat avait ultérieurement retiré sa candidature parce que sa situation personnelle avait changé. Après avoir rencontré chaque candidat et procédé à de longues discussions, le Comité avait décidé à l'unanimité de présenter au Comité mixte une liste finale de trois candidats: Sergio Arvizú, Mark Murphy et Henry Valiulis. Le Comité avait estimé qu'ils étaient tous les trois des candidats de premier ordre au regard des compétences et de l'expérience requises pour le poste d'Administrateur. Il avait été impressionné en particulier par leur connaissance approfondie des régimes à prestations définies et leur longue expérience en matière de gestion de fonds de pension à des postes de direction.

149. Le Comité mixte était saisi du curriculum vitae des trois candidats, qui ont été invités à faire chacun un exposé d'une trentaine de minutes au cours duquel ils ont répondu à des questions communiquées à l'avance. Quinze minutes supplémentaires ont été accordées au Comité mixte pour poser des questions.

150. Le Comité mixte a décidé, par acclamation, de recommander au Secrétaire général, conformément aux dispositions du paragraphe a) de l'article 7 des Statuts de la Caisse, de nommer Sergio Arvizú Administrateur-Secrétaire de la Caisse, pour un mandat de cinq ans prenant effet le 1^{er} janvier 2013. Il a également remercié le Comité de recherche pour ses efforts énergiques et indiqué qu'il attendait avec intérêt son rapport final concernant: a) la définition des objectifs de l'Administrateur et des indicateurs de performance connexes; b) le processus d'évaluation périodique prévu pour l'Administrateur; c) les mécanismes de redressement ou d'amélioration de la performance.

Point sur l'éventuel relèvement de l'âge de départ obligatoire à la retraite

151. En 2010, au cours de sa cinquante-septième session, le Comité mixte a été informé de la création, par le Comité de haut niveau sur la gestion, du groupe de travail sur l'âge de départ obligatoire à la retraite. Le Comité de haut niveau a examiné et approuvé le rapport établi par le groupe de travail au cours de sa réunion tenue les 15 et 16 mars 2012. Le Comité mixte a été saisi d'un résumé des conclusions du groupe de travail, accompagné des conclusions du secrétariat de la CFPI contenues dans sa note d'accompagnement au rapport du Comité de haut niveau sur la gestion, qui sera présentée à la session d'été de 2012 de la CFPI, immédiatement après la session du Comité mixte.

152. Le Comité mixte a pris acte des constatations de l'Actuaire-conseil de la Caisse et du Comité d'actuares, à savoir qu'étant donné l'incidence importante de l'accroissement de la longévité sur la situation actuarielle de la Caisse, le relèvement à 65 ans de l'âge normal de départ à la retraite aurait des répercussions positives. En conséquence, le Comité mixte s'est dit prêt à prendre la décision de relever l'âge normal de départ à la retraite pour les nouveaux participants à la Caisse, avec effet au plus tard le 1^{er} janvier 2014. Il a considéré cette mesure comme prioritaire parmi toutes celles qu'il pouvait prendre pour assurer la viabilité à long terme de la Caisse. Partant, il a prié instamment la CFPI et les organisations membres de la Caisse de relever immédiatement à 65 ans l'âge obligatoire de la cessation de service pour les nouveaux fonctionnaires des organisations membres de la Caisse.