



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

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

F

COMITÉ FINANCIER

Cent soixantième session

Rome, 2-6 novembre 2015

Recommandations et décisions de la Commission de la fonction publique internationale et du Comité mixte 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:

Mme Monika Altmaier
Directrice du Bureau des ressources humaines
Tél.: +3906 5705 6422

Le code QR peut être utilisé pour télécharger le présent document. Cette initiative de la FAO vise à instaurer des méthodes de travail et des modes de communication plus respectueux de l'environnement.

Les autres documents de la FAO peuvent être consultés à l'adresse www.fao.org.



mo775

RÉSUMÉ

- Le présent document a pour objet d'informer le Comité financier des faits nouveaux 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, et des recommandations et décisions adoptées par la CFPI concernant les changements apportés aux conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et des agents des services généraux.

INDICATIONS QUE LE COMITÉ FINANCIER EST INVITÉ À DONNER

- Le Comité financier est invité à prendre note de la teneur du présent document.

Projet d'avis

- **Le Comité financier a pris note des recommandations et décisions de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) concernant les conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et des agents des services généraux, et de celles du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.**

A. COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

I. CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET DES FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR

Informations actualisées sur les conclusions de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun

1. Sont récapitulées ci-après les conclusions, décisions et propositions formulées par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) à sa quatre-vingt-unième session (juillet-août 2015), concernant son examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. Il est à noter que, au moment où le présent document a été rédigé, le rapport 2015 de la CFPI n'était pas encore disponible.

i) - Examen par la CFPI de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun

Barème des traitements de base

2. La CFPI a recommandé qu'un barème des traitements unifié soit adopté pour les administrateurs (désignés à la FAO par l'expression «fonctionnaires du cadre organique») et les fonctionnaires de rang supérieur indépendamment de leur situation de famille. Avec le nouveau barème, chaque classe de P-1 à D-1 compterait 13 échelons et la classe D-2 en aurait 10. Globalement, le nouveau barème donnerait lieu à de légères réductions de la rémunération des classes du bas de l'échelle, tandis que les traitements des classes du haut de l'échelle, à savoir la catégorie des directeurs, serait légèrement supérieurs à leur niveau actuel. Actuellement, la majorité des classes du cadre organique (administrateurs) suivent un cycle annuel d'avancement d'échelon, et ce à chaque échelon ou pour la plupart des échelons. Avec le nouveau barème, l'avancement resterait à un rythme annuel sur la première moitié des échelons de la classe, soit jusqu'à l'échelon médian (échelon 7 pour les classes P), après quoi le processus de passage à l'échelon suivant deviendrait biennal.

3. Compte tenu des cas où des membres du personnel pourraient accuser une réduction de leur rémunération nette suite à l'application du barème des traitements unifié, il est recommandé de mettre en place des dispositions de transition sous la forme d'«échelons personnalisés» que la CFPI maintiendrait dans les barèmes des traitements soumis à l'examen de l'Assemblée générale. Seuls les fonctionnaires se trouvant déjà à l'échelon correspondant lors du passage au nouveau barème pourraient bénéficier de ces échelons et ils ne pourraient prétendre à aucun autre avancement d'échelon.

4. Du point de vue administratif, la transposition des effectifs actuellement en poste au nouveau barème impliquerait des dépenses techniques de transition, mais, à terme, le nouveau système permettrait de réaliser des économies et serait donc un instrument de limitation des dépenses, et ceci pour deux raisons: a) l'avancement d'échelon serait considérablement ralenti et b) le nouveau barème prévoit, pour les fonctionnaires fraîchement recrutés, des traitements de début de carrière inférieurs aux traitements actuels aux classes du bas de l'échelle. En outre, les modifications apportées à la structure des rémunérations auraient aussi une incidence sur les prestations qui sont basées sur le traitement, à savoir celles qui sont versées à la cessation de service.

Prestations pour charges de famille ou autres prestations pour personnes à charge

5. L'actuel taux de traitement des fonctionnaires ayant des charges de familles serait remplacé par une prestation pour conjoint à charge d'un montant équivalant à 6 pour cent de la rémunération nette (traitement net plus indemnité de poste). Cette prestation serait versée aux fonctionnaires ayant un

conjoint à charge, mais pas – comme il est actuellement d'usage – au titre d'un enfant reconnu comme première personne à charge en l'absence d'un conjoint à charge. Pour établir si un fonctionnaire est admis à bénéficier d'une prestation au titre d'un conjoint à charge, on ne prendrait plus seulement en compte le revenu du travail, mais aussi d'autres sources de revenu, comme les pensions.

6. Les membres du personnel actuellement rémunérés au taux «avec charges de famille» au titre de leur premier enfant à charge se verraient proposer un plan de transition. Immédiatement après la mise en œuvre du nouveau système, ces fonctionnaires recevraient ainsi une indemnité égale à 6 pour cent de la rémunération nette pour leur premier enfant à charge; l'indemnité diminuerait de 1 point de pourcentage par an jusqu'à ce que le montant versé à ce titre soit égal ou inférieur à celui de l'indemnité pour enfant à charge.

7. Aucune modification n'est apportée aux critères actuels d'octroi ni à la méthode employée pour déterminer les prestations dues au titre des enfants et des autres personnes à charge.

8. À terme, les conditions d'octroi de l'indemnité pour conjoint à charge – qui seraient réduites par rapport au barème actuel des traitements des fonctionnaires avec personnes à charge –, ainsi que les modifications apportées à l'indemnité au titre du premier enfant à charge, peuvent contribuer à réduire les dépenses. Par ailleurs, la Commission a noté que la suppression de l'élément relatif au conjoint de la structure de la rémunération aurait pour effet une réduction générale des dépenses en rapport avec l'indemnité de licenciement, la prime de rapatriement et le capital-décès.

9. Quoiqu'il en soit, on estime que les dispositions de transition proposées sont relativement complexes et qu'elles pourraient entraîner d'ultérieures dépenses administratives.

Gestion de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'administration fédérale des États-Unis à Washington

10. La Commission a recommandé que le point médian souhaitable de la marge reste à 15 pour cent et que la fourchette de fluctuation – actuellement de 10-20 pour cent – soit rétrécie à 13-17 pour cent. Cette solution permettrait un fonctionnement normal du système d'indemnité de poste tant que la marge reste dans l'intervalle 13-17 pour cent et réduirait la fluctuation de la marge.

Indemnité pour frais d'études

11. Les frais d'études continueraient à être couverts jusqu'au niveau supérieur/universitaire, mais seulement jusqu'à obtention d'une licence ou diplôme post-secondaire équivalent, dans la limite de quatre années d'études supérieures et jusqu'à l'âge de 25 ans, une seule de ces trois conditions étant suffisante pour que le fonctionnaire perde le bénéfice de cette prestation. En application des règles actuellement en vigueur, ces frais sont pris en charge pendant quatre années complètes d'études supérieures.

12. Le taux fixe de prise en charge de 75 pour cent des frais ouvrant droit à remboursement serait remplacé par un barème dégressif à sept fourchettes, ou tranches, qui remplacerait également les limites actuellement applicables à certains pays ou zones. Le nouveau système prévoit un mécanisme interne incitant à contenir les dépenses car, avec un barème à sept degrés, le pourcentage de remboursement est d'autant plus petit que le montant des dépenses est important. En outre, la base des dépenses ouvrant droit à remboursement serait réduite et ne couvrirait ainsi plus que les frais d'inscription, de scolarité et d'enseignement en langue maternelle.

13. L'aide au titre des frais d'internat serait limitée aux niveaux primaire et secondaire et réservée aux fonctionnaires affectés en dehors du Siège. Elle pourrait être accordée exceptionnellement par les chefs de secrétariat, si la situation le justifie et au cas par cas, en particulier dans des organisations où la mobilité est très forte et qui ont des besoins de redéploiement rapide. L'indemnité pour voyage effectué au titre des

études serait réservée à l'avenir aux enfants de fonctionnaires ayant droit à la prise en charge des frais d'internat et serait limitée à un voyage par an.

14. Les mécanismes de révision des plafonds appliqués pour les frais d'études et du montant de l'indemnité correspondante seraient considérablement simplifiés, en tenant compte de l'évolution des tarifs pratiqués par des établissements scolaires internationaux représentatifs, laquelle serait évaluée tous les deux ans.

15. Aucune recommandation n'a été formulée quant à une quelconque modification du régime d'indemnité spéciale pour frais d'études, compte tenu du faible nombre de demandes de prise en charge, d'une part, et des besoins particuliers des enfants concernés, d'autre part. Le plafond applicable à cette indemnité serait fixé en prenant comme référence la fourchette supérieure du barème dégressif de l'indemnité pour frais d'études ordinaire, augmentée de 5 000 USD, c'est-à-dire du montant forfaitaire couvrant les frais d'internat prévu dans le nouveau régime d'indemnité pour frais d'études. Les dépenses remboursables seraient intégralement prises en charge à concurrence de ce plafond. Les frais d'internat pourraient être pris en charge dans tous les cas, sur demande, suivant les règles actuellement en vigueur.

16. La Commission propose que le nouveau régime, tant pour l'indemnité pour frais d'études ordinaire que pour l'indemnité spéciale, soit mis en œuvre dans un délai comprenant au moins une année scolaire complète et courant à compter de la fin du cycle en cours au moment où les nouveaux régimes auront été approuvés par l'Assemblée générale et les autres organes directeurs.

17. Il est difficile de prévoir de manière précise les incidences financières de ces propositions car le régime des prestations serait profondément modifié. Une estimation préliminaire très sommaire fait apparaître que les dépenses correspondantes seraient globalement diminuées d'environ 10 pour cent du fait des restrictions apportées aux conditions de prise en charge des frais remboursables et notamment au remboursement des frais d'internat. La limitation des conditions de remboursement des voyages effectués au titre des études est également de nature à permettre des économies.

18. En revanche, le barème général unifié atténuerait les différences actuellement observées entre des plafonds applicables uniquement à certains pays et serait susceptible d'alourdir les dépenses, notamment dans les pays qui relèvent actuellement de la catégorie «dollars hors États-Unis». Le fait de réduire de fait la prise en charge des frais à trois ans d'enseignement supérieur (c'est-à-dire jusqu'à obtention d'une licence ou diplôme supérieur équivalent) devrait permettre des économies supplémentaires.

19. Il devrait aussi permettre d'économiser des frais administratifs, puisque l'examen de l'indemnité au niveau du système ne serait plus effectué et que la réduction des montants remboursables accélérerait le traitement des demandes de prise en charge.

Éléments liés à la sujétion

20. La CFPI propose de conserver les catégories actuelles relatives à la sujétion, mais d'unifier les montants versés au titre de l'indemnité correspondante, en les maintenant au taux actuellement appliqué aux fonctionnaires ayant des personnes à charge et en les appliquant indistinctement à tous les membres du personnel, qu'ils aient ou non des personnes à charge. Ceci conduirait à une augmentation des montants versés aux fonctionnaires sans charges de famille.

21. La Commission propose de remplacer la prime de sujétion supplémentaire, dont le montant dépend actuellement de la classe et de la situation de famille du fonctionnaire, par un «élément famille non autorisée» donnant lieu au versement d'une somme forfaitaire qui dépendrait de la situation de famille.

22. Les dispositions relatives à la prime de danger, à l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité et au congé de détente seraient conservées.

23. Aucun dispositif de transition n'est prévu pour appliquer les changements ci-dessus. L'uniformisation des montants versés au titre de l'indemnité de sujétion entraînerait immédiatement des dépenses supplémentaires pour les différentes organisations. Il convient de noter que, si le coût global de l'«élément famille non autorisée» pourrait être supérieur à celui de l'actuelle prime de sujétion supplémentaire, un certain nombre de fonctionnaires, en particulier chez les classes les plus élevées, percevraient toutefois un montant sensiblement diminué par rapport à celui qu'ils touchent actuellement.

Prime de mobilité

24. La CFPI propose de remplacer la prime de mobilité actuelle par un dispositif visant à inciter les fonctionnaires à être affectés dans des unités hors Siège. Avec le nouveau régime, des forfaits annuels seraient établis pour chaque réaffectation géographique selon le degré de sujétion du lieu d'affectation et la classe administrative du fonctionnaire concerné. Les membres du personnel transférés dans un lieu d'affectation de catégorie «H» ne pourraient pas en bénéficier. En outre, les augmentations progressives de l'indemnité selon le parcours de mobilité du fonctionnaire considéré seraient supprimées. La Commission propose de revoir le dispositif d'incitation à la mobilité cinq ans après sa mise en service, afin d'en réévaluer l'opportunité.

25. Les dispositions de transition proposée par la CFPI prévoient que les membres du personnel qui changent de lieu d'affectation avant que le dispositif d'incitation à la mobilité n'entre en vigueur conservent les prestations dont ils bénéficient actuellement au titre de la mobilité tant qu'ils restent sur leur lieu d'affectation, et ce pendant une durée allant jusqu'à cinq ans, ou bien jusqu'à ce qu'ils quittent leur lieu d'affectation pour un autre.

26. Les premières estimations indiquent que des économies seraient possibles une fois que la transition aurait été achevée. Cependant, il convient de prendre en compte trois questions concernant les incidences financières: a) les dispositions de transition impliquent des dépenses supplémentaires; b) les organisations qui s'appêtent à adopter un nouveau système de mobilité pourraient avoir un grand nombre de fonctionnaires qui en sont à leur deuxième affectation, or cette catégorie est relativement favorisée avec le nouveau régime par rapport à l'actuel, et les économies escomptées pourraient ainsi devoir être sensiblement revues à la baisse; et c) du point de vue du personnel, les fonctionnaires ayant changé souvent de lieu d'affectation par le passé accuseront une importante réduction des montants perçus au titre de leurs prochaines réaffectations géographiques.

Paiements au titre de la réinstallation et de l'affectation

27. la CFPI recommande de supprimer l'élément non-déménagement, la prime d'affectation et l'indemnité d'installation et d'adopter le nouveau régime de réinstallation composé de trois grands éléments: la prise en charge des frais de voyage, la prise en charge des frais de déménagement et le versement d'une indemnité d'installation.

28. Les dispositions qui régissent le voyage de réinstallation ne sont pas modifiées.

29. Quelques changements sont proposés pour le déménagement, mais, si les organisations continuent à bénéficier d'une certaine souplesse, ils seraient sans incidence pour la FAO car l'Organisation maintiendrait son régime actuel consistant à organiser le déménagement pour les fonctionnaires en cas de réinstallation et à ne pas offrir de somme forfaitaire.

30. S'agissant de la prime d'affectation, appelée désormais indemnité d'installation, les dispositions relatives à l'indemnité journalière de subsistance sont inchangées, mais elle ne serait versée pour les

membres de la famille que s'ils s'installent au nouveau lieu d'affectation dans les six mois suivant le début de l'affectation. La partie forfaitaire de l'indemnité d'installation ne serait plus un mois de traitement du fonctionnaire concerné (rémunération nette et indemnité de poste), mais un montant équivalent au traitement à la classe P-4, échelon 6 au lieu d'affectation. Le changement le plus important recommandé par la Commission consiste à modifier l'usage actuel consistant à verser la partie forfaitaire uniquement aux fonctionnaires affectés hors siège et ayant une affectation d'une durée inférieure à deux ans. La Commission a estimé qu'il n'y avait pas lieu d'opérer une distinction entre les fonctionnaires car l'indemnité d'installation était censée couvrir les dépenses d'installation, lesquelles sont engagées quel que soit le lieu d'affectation, au Siège ou hors siège. Un autre changement concerne la suppression du deuxième montant forfaitaire d'un mois que comporte la prime d'affectation pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation hors siège au terme de deux années de service dans un lieu d'affectation.

31. L'ensemble de prestations proposées au titre de la réinstallation s'appliquerait à tous les fonctionnaires qui viennent d'être recrutés ou changent d'affectation à sa date d'effet ou après celle-ci. De plus, les voyages et les déménagements seraient également pris en charge pour les fonctionnaires cessant leurs fonctions, sous réserve des critères établis par les organisations pour l'ouverture de ce droit.

32. La Commission entend examiner le coût effectif des prestations au titre de la réinstallation dans le cadre du régime actuel et du nouveau régime, deux ans après la mise en place de celui-ci.

33. Les incidences financières sont difficiles à prévoir. La suppression de l'élément non-déménagement permettrait de dégager des économies ainsi que la suppression du deuxième mois de la somme forfaitaire versée au titre de la prime d'affectation. Cependant, la modification proposée de la partie forfaitaire de la prime d'affectation entraînerait une hausse des coûts pour la FAO et ce point fait l'objet d'un examen plus approfondi, y compris au sein du Comité de haut niveau sur la gestion.

Prime de rapatriement

34. Il est actuellement proposé d'instituer un seuil minimum de cinq années de service pour l'admissibilité au bénéfice de la prime, mais de laisser le barème inchangé (hormis le calcul des semaines de traitement fondé sur le nouveau barème des traitements unifié).

35. Il est proposé, en tant que mesure transitoire, que les fonctionnaires déjà en poste puissent conserver leur droit à la prime selon le régime actuel jusqu'à concurrence du nombre d'années d'expatriation accumulées au moment de la mise en application du régime révisé.

36. Les incidences financières sur la prime de rapatriement n'ont pas encore été calculées.

Congés

37. La CFPI ne recommande aucune modification des dispositions actuellement en vigueur pour les congés annuels, les congés de maladie ou les congés dans les foyers de fréquence normale. Cependant, la Commission propose la suppression des congés dans les foyers plus fréquents (c'est-à-dire tous les 12 mois pour les fonctionnaires des lieux d'affectation de catégories C, D et E) car ils sont considérés comme ayant la même finalité que les congés de détente.

Cadres relatifs à d'autres paiements

38. La CFPI a examiné des cadres relatifs à d'autres paiements dans le contexte de l'examen de l'ensemble de prestations, notamment les dispositions facultatives suivantes dans deux domaines:

a) incitation reposant sur le mérite: les fonctionnaires les plus méritants pourraient recevoir 5 à 10 pour cent du traitement de base sous forme de prime unique non prise en compte aux fins de la pension.

b) Primes de recrutement: afin d'attirer des candidats à des postes difficiles à pourvoir, une prime unique de recrutement pouvant atteindre au maximum 25 pour cent du traitement annuel de base pour chaque année du contrat initial, jusqu'à un maximum de trois ans, peut-être versée. Ce régime serait mise en œuvre à titre pilote, à la discrétion des chefs de secrétariat des organisations et dans le respect des exigences réglementaires de chaque organisation en matière de pièces justificatives et de contrôle.

ii)- Barème des traitements de base minima

39. Une augmentation de 1 pour cent a été appliquée à compter du 1^{er} janvier 2015 dans l'Administration fédérale des États-Unis. En outre, certains changements en matière d'imposition ont été adoptés aux États-Unis pour 2015. L'augmentation de 1 pour cent appliquée au barème général et les modifications d'imposition se traduisent par une augmentation nette de 1,08 pour cent par rapport au chiffre de 2014.

40. Afin de maintenir le barème du régime commun des Nations Unies conforme au barème général de l'Administration de référence, la CFPI a approuvé le relèvement recommandé du barème des traitements du régime commun de 1,08 pour cent à compter du 1^{er} janvier 2016, avec application de la méthode habituelle d'incorporation, c'est-à-dire en relevant le traitement de base de 1,08 pour cent tout en réduisant dans la même proportion les points d'ajustement.

41. Cette méthode, connue sous le nom de formule d'ajustement sans gain ni perte, ne modifie pas la rémunération effectivement perçue par le personnel. Les modifications du barème se répercutent cependant sur les versements à la cessation de service qui sont liés au barème des traitements de base minima.

42. Les incidences financières annuelles estimatives à l'échelle du système s'établissent à 550 000 USD et, pour la FAO, à 38 500 USD environ.

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

43. La Commission a noté que la marge entre la rémunération nette de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington D.C. et celle des fonctionnaires des Nations Unies s'établissait à 17,2 pour cent pour l'année 2015, d'où une moyenne sur cinq ans (2011-2015) de 17,2 pour cent également.

II. CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATÉGORIES DE PERSONNEL

Âge réglementaire du départ à la retraite

44. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale que l'âge réglementaire du départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014 soit porté à 65 ans au cours de l'année 2016, et au plus tard le 1^{er} janvier 2017, compte tenu du principe des droits acquis.

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

45. Le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a tenu sa soixante-deuxième session à l'Office des Nations Unies à Genève, du 20 au 24 juillet 2015.

46. L'Administrateur a souligné dans son rapport que la situation opérationnelle et financière de la Caisse était très bonne. Il a aussi insisté sur l'accroissement régulier du volume des opérations, une tendance qui s'explique notamment par la croissance continue de la population des retraités et bénéficiaires, à raison de plus de 3 pour cent par an, et par le renouvellement important des participants actifs (plus de 9 600 mouvements en 2014). Le nombre total de participants et de bénéficiaires, considérés ensemble, a progressé de 73 pour cent depuis 1998.

47. S'agissant de la durabilité, pour autant que l'on atteigne le taux de rendement annuel réel attendu de 3,5 pour cent, la Caisse n'aura pas besoin de puiser dans ses actifs pour financer l'écart entre les cotisations perçues et les prestations servies, pendant au moins les 50 prochaines années.

48. L'Administrateur a indiqué que certaines tendances démographiques avaient des incidences financières qui pesaient sur la durabilité à long terme, notamment l'amélioration de l'espérance de vie, le recours moins fréquent à la conversion des prestations de retraite en capital et la hausse du coût du mécanisme de la double filière, incidences dont on estime qu'elles seront compensées pour l'essentiel par l'adoption d'une nouvelle méthode d'évaluation des actifs.

49. L'Administrateur a souligné que le Système intégré d'administration des pensions (SIAP) était probablement l'initiative opérationnelle et informatique la plus importante de l'histoire récente de la Caisse. Le système est en cours de déploiement.

Questions actuarielles

50. Le Comité mixte a approuvé la recommandation du Comité d'actuaire, au sujet du passage progressif à la nouvelle méthode d'évaluation actuarielle des actifs. L'évaluation arrêtée au 31 décembre 2015 se fondera pour moitié sur la méthode actuelle et pour moitié sur la nouvelle méthode. Par ailleurs, le Comité mixte est convenu qu'il fallait fixer le coût théorique à long terme de la double filière à 2,1 pour cent de la rémunération considérée aux fins de la pension. Le Comité mixte est également convenu qu'il fallait continuer d'effectuer un suivi à l'occasion de chaque évaluation actuarielle.

51. Le Comité mixte est convenu qu'il faudrait encore utiliser pour l'évaluation actuarielle à venir le taux de rendement réel attendu de 3,5 pour cent que l'on avait retenu comme hypothèse pour l'évaluation actuarielle ordinaire arrêtée au 31 décembre 2013.

Investissements

52. Le Représentant du Secrétaire général a informé le Comité mixte que le taux de couverture des engagements de la Caisse était très satisfaisant, 91 pour cent des engagements étant couverts, et que l'objectif de 3,5 pour cent de rendement réel des investissements avait été atteint ces 50 dernières années. Évalué en février 2009 à 27 721 millions d'USD, le capital dont dispose la Caisse a atteint une valeur record de 54 311 millions d'USD le 3 juillet 2014. Au 31 décembre 2014, il était évalué à 52 820 millions d'USD. Les obligations ont donné un rendement négatif de 1,0 pour cent, contre 0,6 pour cent pour l'indice de référence Barclays Capital Global Aggregate. En 2014, la vigueur du dollar des États-Unis (appréciation de 12,9 pour cent par rapport aux principales monnaies) a pesé sur les investissements non libellés en dollar dans toutes les classes d'actifs de la Caisse. Au 31 décembre 2014, les investissements de la Caisse étaient surpondérés en actions, cette classe d'actifs représentant 63,5 pour cent du total, contre un objectif stratégique de 60 pour cent.

53. Il a été présenté au Comité mixte une politique d'investissement révisée, qui traduit les progrès accomplis par la Division de la gestion des investissements dans les efforts qu'elle déploie en vue de s'acquitter de ses responsabilités fiduciaires et de fournir des outils et des directives écrites pour les

investissements s'agissant des paramètres à prendre en considération pour le choix des investissements, la gestion des risques et les procédures d'évaluation.

Questions administratives

54. Le Comité mixte a été informé du fait que les états financiers de la Caisse de cette année étaient les troisièmes à avoir été établis conformément aux normes IPSAS. L'actif net de la Caisse disponible pour le paiement des prestations est passé de 51,5 milliards d'USD au 31 décembre 2013 à 52,9 milliards d'USD au 31 décembre 2014.

55. Le Comité mixte a examiné la proposition du groupe de travail chargé du budget et l'a approuvée aux fins de présentation à l'Assemblée générale. Le budget proposé s'élève à 189 714 200 USD, que l'on répartira comme suit conformément à l'accord de partage des coûts: 158 464 500 USD pour la Caisse et 22 249 800 USD pour l'ONU. Par ailleurs, le Comité mixte a approuvé des ressources extrabudgétaires d'un montant de 164 700 USD pour le poste d'agent des services généraux qui sera financé par les organisations affiliées participant à l'arrangement relatif au régime d'assurance maladie après la cessation de service, et un montant de maximum 225 000 USD pour le Fonds de secours.

Questions relatives à la gouvernance

56. Le Comité mixte a approuvé le rapport du Comité de suivi de la gestion actif-passif et les recommandations de celui-ci, de même qu'un plan d'action pour le Comité mixte et des suggestions pour le Secrétaire général, notamment à la lumière de l'étude sur le suivi de la gestion actif-passif.

57. Le Comité mixte a par ailleurs pris note du point qui a été fait sur l'examen du schéma directeur pour la gestion des ressources humaines et a suggéré que l'on entame de véritables consultations sur le mémorandum d'accord.

58. Il a été présenté au Comité mixte un point sur les travaux du groupe de travail sur l'assurance maladie après la cessation de service du Réseau finances et budget du Comité de haut niveau sur la gestion; à cet égard il n'est pas envisageable que la Caisse puisse utiliser ses capacités pour assurer les processus opérationnels liés à l'assurance maladie après la cessation de service. Le Comité mixte a aussi demandé que l'Administrateur/Secrétaire reste disponible pour répondre à toute question afin que son point de vue soit bien traduit dans le rapport que le Secrétaire général présentera à l'Assemblée générale et à d'autres instances, et notamment lors des délibérations de l'Assemblée sur la question.

Audit

59. Le Comité mixte a examiné le rapport du Comité d'audit et a approuvé les recommandations ci-après: le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) devrait commencer à tester les contrôles internes en vue de la Déclaration relative aux contrôles internes, dès que possible et au plus tard en 2016; la direction de la Caisse doit veiller à ce que le projet de règlement financier de la Caisse soit prêt pour examen par le Comité d'audit et pour présentation au Comité mixte à la soixante-troisième session de celui-ci, en 2016; la direction doit prendre les mesures nécessaires pour pourvoir les postes vacants clés, notamment celui de directeur financier et celui de directeur de la Division de la gestion des investissements; le Représentant du Secrétaire général doit accorder le plus haut degré de priorité aux risques graves qu'engendrent l'absence de stratégie informatique cohérente et globale et la fragmentation actuelle des systèmes informatiques utilisés par la Division de la gestion des investissements.

60. Le Comité mixte a pris note de l'opinion sans réserve émise à l'issue de la vérification des états financiers de la Caisse pour l'exercice clos le 31 décembre 2014.

Système de prestations

61. Le Comité mixte a noté que les montants des pensions calculées en monnaie locale restaient maintenus aux niveaux fixés comme objectifs pour les pays examinés, ou à un niveau proche des objectifs fixés. Il a noté que cette analyse continuait de lui donner des informations importantes et utiles sur le taux de remplacement du revenu visé pour les monnaies principales et a demandé à la Caisse de continuer à suivre les pensions en monnaie locale et de lui communiquer chaque année un rapport à ce sujet.