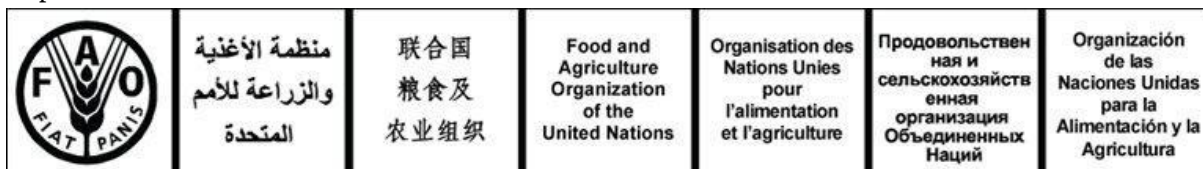


Septembre 2011



COMITÉ FINANCIER

Cent quarantième session
Rome, 10 - 14 octobre 2011
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 concernant le contenu de ce document, veuillez vous adresser à:

M. Tony Alonzi

Directeur de la Division de la gestion des ressources humaines

Tél: +3906 5705 6200

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 nouveaux liés aux activités de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et des changements de conditions d'emploi des fonctionnaires, qu'ils appartiennent au cadre organique, aux catégories supérieures ou à celle des services généraux, qui pourraient avoir des incidences financières pour la FAO.

ACTION SUGGÉRÉE AU COMITÉ FINANCIER

- Le Comité financier est invité à prendre note du contenu du présent document.

Projet d'avis

- **Le Comité financier a pris note du contenu du présent document.**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE (CFPI)

CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATÉGORIES DE PERSONNEL

Régime de mobilité et de sujétion

1. Conformément aux décisions prises par la Commission en 2005 et approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution 61/239, les montants des primes de mobilité sont revus tous les trois ans sur la base des trois éléments ci-après:

- a) La variation moyenne du traitement de base net majoré de l'ajustement de poste dans les huit villes sièges du système des Nations Unies;
- b) La variation de l'indice des dépenses non locales utilisé aux fins des ajustements, qui reflète les taux d'inflation dans 21 pays; et
- c) La variation du barème des traitements de base minima.

2. En 2008, la Commission a passé en revue et révisé pour la première fois, en tenant compte des recommandations d'un groupe de travail, les montants forfaitaires fixés en 2007. Le versement des montants forfaitaires révisés à pris effet le 1er janvier 2009.

3. En 2009, à sa soixante-neuvième session, la Commission a approuvé un plan de réalisation du deuxième examen périodique du régime de mobilité et de sujétion en deux phases, commençant par un examen du système et de la méthode y relative, qui devait être terminé en 2010, suivi de celui des critères de classement des lieux d'affectation aux fins de la prime, qui devait être terminé en 2011, ce qui coïnciderait avec la révision des montants à appliquer à partir de 2012. La Commission a également décidé que l'examen porterait aussi sur la prime de risque, et qu'elle aborderait la question des remboursements supplémentaires de frais de pension accordés aux fonctionnaires des lieux d'affectation où la prime de mobilité et de sujétion était versée.

4. Aux fins de l'examen de la prime de mobilité et de sujétion prévu à sa soixante-neuvième session, la Commission a créé un groupe de travail où elle était représentée, ainsi que son secrétariat, le Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, les organisations et le personnel.

5. Le groupe de travail s'est réuni trois fois et a rendu compte des travaux de ses première et deuxième sessions à la Commission, à ses soixante-dixième et soixante et onzième sessions.

6. À sa soixante-douzième session, la Commission a adopté les recommandations formulées par son groupe de travail à l'issue de l'examen des primes de mobilité et de sujétion et a décidé:

- a) de laisser le soin à chaque organisation de définir la façon d'administrer au mieux les versements au titre de la prime de mobilité et de sujétion;
- b) de prier son secrétariat de réaliser une nouvelle évaluation de l'impact sur la mobilité lorsque le régime révisé aura été en place pendant une période plus longue que la durée habituelle d'une affectation, en tout état de cause pas avant la troisième révision du montant des primes en 2015;
- c) Conformément à la résolution 65/248 de l'Assemblée générale, de prier les organisations et le secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination de collaborer étroitement avec le secrétariat de la Commission afin de recueillir et communiquer systématiquement des données qui permettent une analyse pertinente de l'usage et des effets de telle ou telle prestation ou autres initiatives transversales, dont l'harmonisation des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation famille non autorisée;
- d) de définir les lieux d'affectation de la catégorie H comme regroupant les villes sièges et autres lieux d'affectation où les organismes des Nations Unies n'exercent aucune activité d'aide humanitaire ou de développement, ainsi que ceux situés dans des pays membres de l'Union européenne;

- e) de prier son secrétariat, agissant en consultation avec les organisations des Nations Unies appliquant le régime commun, de procéder à un examen en bonne et due forme de tous les lieux d'affectation situés dans les pays de la catégorie H et de tous les lieux d'affectation hors siège où les organisations appliquant le régime commun continuent de mener des activités d'aide humanitaire ou de développement, en vue de déterminer la classification correcte de ces pays/lieux d'affectation, et de lui rendre compte de cet examen à sa soixante-quatorzième session;
- f) de ne pas modifier pour le moment les modalités actuelles de versement de la prime de mobilité aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation des catégories H et A;
- g) de maintenir pour le moment les ratios entre les taux actuellement applicables aux groupes de classes aux fins du régime de la prime de mobilité et de sujétion;
- h) de maintenir le ratio actuel entre le taux applicable aux fonctionnaires avec personnes à charge et celui applicable aux fonctionnaires sans charge de famille aux fins du régime de la prime de mobilité et de sujétion;
- i) de maintenir à cinq ans la durée maximale du versement de la prime de mobilité, en autorisant toutefois à titre exceptionnel, pour les fonctionnaires qui restent en poste dans le même lieu d'affectation à la demande expresse de l'organisation ou pour des raisons humanitaires impérieuses, le versement de la prime au taux complet pendant une période maximale d'une année supplémentaire;
- j) de conserver, pour l'examen triennal des montants payables au titre du régime de la prime de mobilité et de sujétion, une approche pragmatique qui prenne en considération les trois critères d'ajustement, étant entendu que l'évolution du barème des traitements de base minima constitue la variable la plus stable dans le temps;
- k) de maintenir les critères actuels de remboursement supplémentaire au titre des frais de pension dans les lieux d'affectation désignés, considérant qu'ils répondent à un besoin réel, étant entendu que les fonctionnaires en poste dans un lieu d'affectation offrant à leurs enfants une scolarisation satisfaisante en termes de programme et de langue d'enseignement ne pourraient bénéficier de ce droit;
- l) d'abolir la prime de risque et d'instituer une prime de danger selon des critères révisés, avec effet au 1er janvier 2012, afin d'assurer une transition suffisante entre le versement de la prime de risque et celui de la prime de danger. Les critères révisés sont les suivants:
 - Les lieux d'affectation où le personnel ou les locaux des Nations Unies, du fait même de leur association avec une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies, ou de leur emploi par cette organisation, sont, ou se trouvent dans des locaux qui sont, de façon manifeste et persistante, directement visés par des attaques qui représentent une menace imminente et constante pour le personnel et ses activités;
 - Les lieux d'affectation où le personnel ou les locaux des Nations Unies risquent fortement de subir les effets collatéraux de la guerre ou d'hostilités armées; et
 - Les lieux où le personnel médical est spécialement déployé en cas d'urgence de santé publique déclarée par l'Organisation mondiale de la Santé dans un environnement non protégé;
- m) de demander à son secrétariat et à son Groupe de travail chargé d'examiner les conditions de vie et de travail dans les lieux d'affectation hors siège de passer en revue tous les lieux d'affectation, que le questionnaire correspondant ait été renvoyé ou non;
- n) de conserver tous les facteurs de sujétion en en modifiant la pondération (sauf pour l'enseignement, car il n'en est pas tenu compte aux fins de la notation);
- o) de retenir pour l'évaluation des différents facteurs de sujétion le barème en pourcentage recommandé par le Groupe de travail, lequel ne sera pas publié conformément à la

- décision qu'elle a prise de préserver le caractère confidentiel des différents éléments du système de notation utilisé pour classer les lieux d'affectation;
- p) d'approuver les modifications que le Groupe de travail a recommandé d'apporter à la pondération des facteurs de sujétion et aux critères actuels, ceux-ci n'étant pas publiés conformément à la décision qu'elle a prise de préserver le caractère confidentiel des différents éléments du système de notation utilisé pour classer les lieux d'affectation;
 - q) d'appliquer le système révisé de classement des lieux d'affectation à compter du 1er janvier 2012.
7. En ce qui concerne les montants, la Commission a décidé
- a) de relever de 2,5 pour cent la prime de mobilité, la prime de sujétion et l'élément non-déménagement, avec effet au 1er janvier 2012; et
 - b) d'ajuster l'élément sujétion supplémentaire pour famille non autorisée selon le même pourcentage que la prime de mobilité, la prime de sujétion et l'élément non-déménagement avec effet au 1er janvier 2012.

Prime de danger

8. La Commission a examiné les trois méthodes ci-après pour le calcul du montant de la prime de danger, qui sera instituée à compter du 1er janvier 2012:

- Méthode 1 - utilisation de la méthode appliquée dans le régime de la prime de sujétion et de mobilité;
- Méthode 2 - utilisation du modèle afghan pour l'application de mesures exceptionnelles, c'est-à-dire le versement d'un montant mensuel de 2000 USD aux fonctionnaires recrutés sur le plan international qui restaient en poste en Afghanistan; et
- Méthode 3 - répartition des économies découlant de la révision des critères applicables au versement de la prime de danger. Compte tenu des différences existant entre les critères applicables au versement de la prime de risque et ceux relatifs à la prime de danger, le nombre de lieux ouvrant droit au versement de la seconde sera moins élevé que celui ouvrant actuellement droit au versement de la première. Afin d'assurer la neutralité de l'opération sur le plan des coûts, la réaffectation des économies découlant de la suppression de la prime de risque et de l'institution de la prime de danger constituerait une option possible. Dans ce cas, le montant de la prime de danger payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan international serait fixé à 2 065 USD par mois.

9. La Commission a relevé que, compte tenu des nouveaux critères, la prime de danger ne serait payable que dans les situations extraordinaires où le fait de travailler pour une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies mettrait directement en danger le personnel. Elle a pris acte du fait que le nombre des bénéficiaires de la prime de danger serait nettement inférieur au nombre actuel des bénéficiaires de la prime de risque. Elle est convenue que le montant de la prime de danger devait être plus élevé que celui qui serait obtenu en appliquant la méthode 1 (1 400 dollars par mois). Elle a considéré que le modèle afghan (méthode 2) ne pourrait pas servir de précédent car il s'agissait d'une mesure approuvée exclusivement à titre exceptionnel et provisoire. De plus, la Commission a estimé que la méthode 3 ne pouvait pas être considérée comme une option car il ne serait pas aisé d'estimer précisément le montant des économies du fait que le personnel ainsi que les conditions de sécurité sur le terrain changeaient constamment. Ayant examiné les trois options, et tenant compte de la résolution 65/248 de l'Assemblée générale, la Commission a décidé:

- a) d'établir le montant mensuel de la prime de danger à 1 600 USD pour les administrateurs recrutés sur le plan international, avec effet au 1er janvier 2012;
- b) d'appliquer, avec effet au 1er janvier 2012, les modalités de versement actuelles de la prime de risque à la prime de danger, si ce n'est que la prime de danger, contrairement à la prime de risque, serait versée pour les jours passés hors du lieu d'affectation en congé de détente, en voyage autorisé ou en voyage officiel, dans la limite de sept jours calendaires consécutifs;

- c) d'examiner tous les trois ans le montant de la prime de danger;
- d) de demander à son secrétariat de procéder à une étude sur la méthode de détermination du montant de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan local et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-quinzième session, en été 2012; et
- e) de fixer, en attendant un examen de la question et à titre de mesure intérimaire, le montant de la prime de danger à 25 pour cent du point médian net du barème des traitements local des agents des services généraux, ce montant continuant d'être ajusté comme l'était celui de la prime de risque.

Gestion de la performance

10. Dans sa résolution 63/251, l'Assemblée générale a réaffirmé qu'il importe de mettre au point des mécanismes permettant de mieux distinguer les différents niveaux de résultats professionnels et a demandé à la Commission de collaborer étroitement avec les organismes en vue de déterminer des moyens réalistes de récompenser la qualité des résultats et de lui soumettre un modèle général de gestion des résultats actualisé. La Commission a donc décidé de garder à l'examen la question de la gestion de la performance et a demandé à son secrétariat de mettre à jour les directives qu'il avait établies à ce sujet en 1997, en mettant l'accent sur la culture et l'environnement de la performance et sur les qualités de chef qui doivent émaner des plus hauts échelons de chaque organisation pour soutenir un tel environnement.

11. Au cours de sa soixante et onzième session, la Commission a examiné un document de son secrétariat contenant les résultats de consultations avec les organisations et le personnel et énonçant les éléments du cadre actualisé. La Commission ayant demandé d'affiner les éléments du cadre et de présenter celui-ci sous une forme plus accessible et maniable, le secrétariat a soumis une version améliorée du cadre, à la soixante-treizième session de la CFPI.

12. Le cadre révisé mettait l'accent sur la nécessité de faire en sorte que le personnel travaille dans un environnement caractérisé par le soutien et la confiance et ait une compréhension claire de ce qui est attendu de lui pour qu'il puisse être mobilisé et motivé. Le cadre actualisé présente également un certain nombre de « vecteurs » que les organisations devraient envisager de mettre en place pour que la gestion de la performance puisse être appliquée avec succès. Il s'agit notamment de mettre en place une culture axée sur les résultats dans laquelle le personnel sait ce qu'il est censé faire et a la possibilité de prendre des décisions concernant son travail, d'un système de gouvernance en vertu duquel le personnel est géré avec respect selon des procédures équitables et transparentes, d'une stratégie générale de communication et de données utiles et fiables soutenues par une technologie appropriée. Le cadre actualisé évoque également la constitution d'un effectif capable et motivé et le lien entre les produits et les ressources. Il recense en outre les intervenants clefs et décrit le rôle qu'ils jouent dans la réussite de la gestion de la performance.

13. En ce qui concerne la reconnaissance et la récompense des résultats exceptionnels, le cadre actualisé met en avant la notion de « culture de l'appréciation » qui encouragerait les membres du personnel à reconnaître le travail ou le comportement exceptionnel de leurs collègues. Il énonce les différentes manières de récompenser le personnel que les organisations pourraient adapter à leur culture et leurs besoins propres. Comme la Commission l'avait demandé, des propositions étaient également avancées concernant les directives relatives à l'octroi d'augmentations d'échelon fondées sur le mérite pour récompenser les résultats exceptionnels.

14. La Commission a révisé plus avant le cadre initialement présenté par son secrétariat et a décidé:

- a) de soumettre le cadre révisé à l'Assemblée générale pour approbation; et
- b) d'examiner à une session ultérieure la question des augmentations d'échelon fondées sur le mérite.

Méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études: âge minimum applicable

15. En réponse à une demande formulée par le Conseil des chefs de secrétariat des organisations des Nations Unies pour la coordination, la CFPI a examiné la question de l'âge minimum ouvrant droit à l'indemnité pour frais d'études. La demande était motivée par un accord intercantonal sur l'harmonisation de la scolarité obligatoire en Suisse (« Concordat HarmoS ») entré en vigueur le 1er août 2009 qui, entre autres dispositions, rendait l'école obligatoire à partir de l'âge de 4 ans. Ce changement s'appliquait aux écoles publiques uniquement et ne concernait pas les établissements d'enseignement privés. En conséquence, un amendement était proposé pour permettre, à titre exceptionnel, aux organisations appliquant le régime commun d'abaisser l'âge minimum d'octroi de l'indemnité pour frais d'études, actuellement fixé à 5 ans, dans les lieux où, en vertu de la loi, la scolarité était obligatoire plus tôt.

16. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale que, pour l'année scolaire en cours le 1er janvier 2012:

- a) les critères d'octroi de l'indemnité pour frais d'études soient modifiés comme suit:

Âge minimum: L'enfant fréquente régulièrement un établissement d'enseignement primaire ou d'un niveau supérieur pendant que le fonctionnaire est au service de l'organisation. L'enseignement est considéré comme « primaire » aux fins de la présente condition lorsque l'enfant est âgé de 5 ans ou plus au début de l'année scolaire, ou lorsqu'il atteint l'âge de 5 ans dans les trois mois qui suivent le début de l'année scolaire.
À titre exceptionnel, un âge moins élevé peut être accepté pour l'octroi de l'indemnité dans le cas des établissements d'enseignement où, en vertu de la loi, la scolarité est obligatoire plus tôt.

- b) les organisations appliquant le régime commun soient invitées à modifier en conséquence l'obligation concernant l'âge minimum ouvrant droit à l'indemnité pour harmoniser les critères de versement de l'indemnité pour frais d'études.

CONDITIONS D'EMPLOI DES FONCTIONNAIRES DU CADRE ORGANIQUE ET DES CATÉGORIES SUPÉRIEURES

Détermination conformément au principe Noblemaire de la fonction publique nationale la mieux rémunérée

17. Conformément au mandat que lui a confié l'Assemblée générale dans sa résolution 44/198, la Commission effectue des études périodiques en vue de déterminer conformément au principe Noblemaire quelle est la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Ces études consistent à comparer les régimes de rémunération de la fonction publique nationale susceptible de remplacer la fonction publique de référence actuelle des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Selon la méthode approuvée par l'Assemblée générale dans sa résolution 46/191, un groupe de fonctions publiques nationales qui ont une chance de servir de référence est retenu sur la base de critères établis. Ces fonctions publiques sont comparées tout d'abord d'après les rémunérations pécuniaires nettes (phase I) puis, si cela est nécessaire, d'après la rémunération totale (phase II).

18. Une nouvelle étude menée conformément au principe Noblemaire a été commencée en 2010. Les fonctions publiques nationales des 10 pays ci-après avaient été choisies aux fins de l'analyse : Allemagne, Australie, Belgique, Canada, Espagne, France, Norvège, Pays-Bas, République de Corée et Royaume-Uni. La comparaison de la rémunération nette de ces différentes fonctions publiques nationales et de la fonction publique fédérale des États-Unis, la fonction publique de référence actuelle, a été effectuée et les résultats de cette comparaison ont été soumis à la Commission à sa soixante-douzième session pour examen et orientation.

19. Compte tenu des informations fournies, la Commission n'a pas jugé utile, pour le moment, de poursuivre l'étude et a décidé:

- a) qu'il ne fallait pas passer à la phase II de l'étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire, notant que les résultats de la comparaison montraient que la fonction publique de référence actuelle versait la rémunération pécuniaire la plus élevée et que les écarts exprimés en pourcentage avec les autres fonctions publiques semblaient trop importants pour être compensés par d'autres éléments de la rémunération, si bien que la fonction publique de référence ne changerait pas; et
- b) de reprendre l'étude visant à déterminer la fonction publique nationale la mieux rémunérée au plus tard lors de la prochaine étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire, en 2016.

Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-troisième session

20. Dans le cadre du système des ajustements, il est procédé régulièrement, dans tous les lieux d'affectation, à des enquêtes intervilles complètes. Dans ce contexte, des enquêtes intervilles ont été réalisées à Genève, Londres, Madrid, Montréal, Paris, Rome, Vienne et Washington, en septembre et octobre 2010. Des données sur les prix ont été réunies à New York, ville de base du système des ajustements, en juin et en septembre et octobre de la même année. Le Comité consultatif pour les questions d'ajustement a examiné les documents relatifs à ces enquêtes à sa trente-troisième session, en janvier 2011, et la Commission a étudié les recommandations formulées par le Comité sur la base des résultats desdites enquêtes.

21. Conformément à la recommandation du Comité consultatif, la Commission a approuvé les résultats des enquêtes intervilles menées en 2010 à Genève, Londres, Madrid, Montréal, Paris, Rome, Vienne et Washington et a décidé que ces résultats devraient être pris en considération dans le calcul du coefficient d'ajustement applicable aux villes en question à compter du 1er avril 2011. Les résultats de l'enquête intervilles conduite à Rome ont débouché sur une augmentation du coefficient d'ajustement de poste de 1,4 pour cent.

22. La Commission a également décidé que de nouvelles enquêtes intervilles concernant la Bulgarie, la Hongrie, la Pologne et la Roumanie devraient être programmées vers le milieu du présent cycle d'enquêtes.

Barème des traitements de base minima et examen des taux de contribution du personnel servant à déterminer les traitements de base bruts

23. Le barème des traitements de base minima est établi par référence au barème général (General Schedule) de la fonction publique de référence. Il est ajusté périodiquement par comparaison entre le traitement de base net des fonctionnaires de l'ONU, au point médian du barème, au traitement des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis aux classes équivalentes. Cet ajustement est opéré à l'aide de la méthode habituelle consistant à incorporer aux traitements de base des points d'ajustement, c'est-à-dire à augmenter les traitements de base tout en réduisant dans la même proportion le nombre de points d'ajustement.

24. La Commission a été informée qu'en raison d'un gel des traitements, le montant brut des traitements prévus par le barème général de la fonction publique de référence ne connaîtrait pas d'ajustement du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2012. Toutefois, les légères modifications apportées au barème fiscal fédéral ont conduit, en termes nets, à une augmentation du niveau des traitements de la fonction publique de référence de 0,13 pour cent par rapport à 2010.

25. Dans le cadre de son examen, la Commission s'est également vu demander par l'ONU de réviser les barèmes des contributions du personnel. Cette demande a été formulée dans l'objectif de résoudre le problème de l'excédent qui s'est accumulé dans le Fonds de péréquation des impôts, sur le compte des États-Unis en particulier. L'ONU a estimé qu'une réduction de 15 pour cent des recettes tirées des contributions du personnel s'imposait pour résoudre ce problème.

26. L'exercice en cours ayant pour seul objectif de résoudre le problème de l'excédent du Fonds de péréquation des impôts, la révision des taux de contribution du personnel, uniquement en ce qu'ils

permettent de déterminer les ressources de ce fonds, est apparue comme le meilleur moyen de régler ce problème conformément à la pratique établie. La révision proposée avait pour objectif de parvenir à la réduction souhaitée, à savoir 15 pour cent de réduction des recettes du Fonds.

27. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale pour approbation, avec entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2012:

- a) l'application aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur d'un nouveau barème des traitements de base minima qui reflète un relèvement de 0,13 pour cent opéré selon la méthode habituelle, laquelle n'entraîne ni majoration ni diminution de la rémunération, l'augmentation des traitements de base étant compensée par la réduction du nombre de points d'ajustement; et
- b) les barèmes révisés des contributions du personnel servant à déterminer les traitements de base bruts pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur.

28. La Commission a aussi décidé que les barèmes des contributions du personnel servant à déterminer les traitements de base bruts soient régulièrement passés en revue et révisés, le cas échéant.

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

29. En application du mandat permanent qui lui a été confié par l'Assemblée générale, la CFPI a continué à examiner le rapport (la marge) entre la rémunération nette des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur de l'Organisation des Nations Unies en poste à New York et celle des agents de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des emplois comparables à Washington. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale que la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-2 en poste à New York et celle des agents de la fonction publique fédérale des États-Unis en poste à Washington s'établissait à 14,9 pour cent pour l'année 2011.

30. La Commission a aussi décidé d'attirer l'attention de l'Assemblée sur le fait que le niveau moyen de la marge pour les cinq dernières années (2007-2011) était estimé à 14,2 pour cent, soit une valeur inférieure au point médian souhaitable de 15 pour cent.

Enquête et rapport sur la diversité dans le régime commun des Nations Unies

31. Dans sa résolution 64/231, l'Assemblée générale a prié la CFPI d'examiner les mesures prises par les organisations appliquant le régime commun en ce qui concerne l'application du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies qui dispose que: *“La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible,* et de lui présenter ses conclusions, selon qu'il conviendra.

32. À la soixante-treizième session de la CFPI, le secrétariat a présenté un document de synthèse sur les politiques relatives à la diversité mises en œuvre dans les organisations appliquant le régime commun. Ces politiques portaient sur la parité hommes-femmes, l'emploi des personnes handicapées et la sensibilisation au VIH/sida sur le lieu de travail. De plus, le secrétariat a fait rapport de manière assez détaillé sur l'équilibre géographique dans les plus grandes organisations appliquant le régime commun. Les mesures qui étaient prises par les organisations pour réaliser une répartition géographique équitable consistaient notamment à veiller à ce que la nationalité et le sexe des candidats recommandés soient pris en considération dans le processus de sélection et à ce que des programmes spéciaux de sensibilisation soient mis en place pour accroître le nombre des candidatures émanant d'États membres non représentés et sous-représentés. Il a été rappelé que l'un des objectifs explicites des divers programmes d'experts associés et d'administrateurs auxiliaires, ouverts aux jeunes cadres des pays membres non représentés et sous-représentés, était d'améliorer la représentation géographique.

33. La Commission a noté que, comme le suggérait le paragraphe 3 de l'article 101 de la Charte, il s'agissait de trouver le bon équilibre entre le recrutement du personnel doté du plus haut niveau de compétence et l'obtention et le maintien d'une représentation géographique équitable. Toutefois, la Commission a réitéré que la considération primordiale en matière d'emploi du personnel avait trait aux qualifications professionnelles, qui sont la clef de la capacité des organisations à s'acquitter de leur mandat. Elle est parvenue à la conclusion que la meilleure façon de répondre à la demande de l'Assemblée générale était de se concentrer sur les politiques de recrutement et l'élimination des obstacles qui empêchent de recruter dans la zone géographique la plus large possible. La Commission a réitéré son soutien à des initiatives telles que le programme des administrateurs auxiliaires, les missions de recrutement et les recrutements par voie de concours. Elle est donc convenue que des études seraient consacrées aux pratiques de recrutement dans les organisations en vue d'identifier les obstacles à la réalisation d'une plus large représentation géographique, comme l'envisageait le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, et de proposer les solutions possibles.

34. Notant que "diversité" n'était pas synonyme d'"équilibre géographique", la Commission est convenue qu'elle avait aussi un rôle à jouer pour proposer des cadres directeurs sur la diversité dans le régime commun.

35. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale de l'état de la répartition géographique dans les organisations appliquant le régime commun et des mesures prises par ces dernières et leurs organes directeurs pour parvenir à l'équilibre géographique. La Commission a aussi décidé d'étudier les politiques de recrutement en vue de recommander aux organisations des mesures qui seraient plus favorables à la diversité, et enfin de reprendre à une date ultérieure l'examen de la diversité au sens large du terme.

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

Examen des méthodes applicables aux enquêtes relatives aux traitements des agents des services généraux

36. Comme le prévoit l'article 11 de son statut, la Commission a examiné, à sa soixante-douzième session, les méthodes suivies dans la réalisation des enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées dans les villes sièges et les autres lieux d'affectation, en s'appuyant sur les recommandations d'un groupe de travail de la CFPI composé de membres de la Commission et de représentants des organisations, des trois organes de représentation du personnel (le Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies (CCSASIP), la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FAFI) et la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies (UNISERV)) ainsi que de son secrétariat. Nombre de ses recommandations ont été généralement approuvées, mais les représentants des organes de représentation du personnel ont émis des réserves sur certaines d'entre elles. Le Groupe de travail lui-même n'avait pas pu trouver un accord sur certaines questions, ses membres défendant des positions très diverses. La Commission a donc été appelée à se prononcer sur ces questions, en même temps que sur les recommandations du Groupe de travail

Applicabilité des méthodes

37. La Commission a décidé que le choix de la méthode à appliquer dépendrait des ressemblances des marchés du travail et pas simplement du fait qu'un lieu d'affectation soit ou non une ville siège. Partant, la méthode I sera applicable aux huit villes sièges dont la Commission est responsable aux termes de l'article 12 de son statut et à six lieux d'affectation supplémentaires où les enquêtes seront conduites et analysées par les organisations responsables. Tous les autres lieux d'affectation relèveront de la méthode II. La Commission a en outre décidé que pour les lieux d'affectation où travaillaient moins de 30 agents des services généraux, d'autres mécanismes d'ajustement des barèmes des

traitements seraient étudiés au cours des deux prochaines années, période pendant laquelle les ajustements des barèmes des traitements continueraient à être effectués en fonction des conclusions de mini-enquêtes.

Utilisation de données sur le mouvement des salaires achetées à l'extérieur

38. Lors du dernier cycle d'enquêtes, la participation des employeurs a continué de poser un problème dans certains lieux d'affectation. Pour le surmonter, le groupe de travail a étudié les avantages et les inconvénients de l'utilisation, dans le cadre des méthodes appliquées, de données d'enquêtes sur les salaires achetées à l'extérieur et il a recommandé de s'en servir comme source d'information complémentaire quand des problèmes de participation empêchaient d'atteindre le minimum normalement fixé de 20 employeurs. Vu les problèmes de comparabilité avec les données sur l'évolution des salaires que l'on pourrait se procurer, la Commission était favorable au recours à cette solution à titre complémentaire dans le cadre des deux méthodes, lorsque la participation des employeurs posait problème. La Commission est aussi convenue qu'il serait souhaitable de calculer la moyenne des données émanant de deux fournisseurs distincts afin d'obtenir un indicateur plus représentatif du mouvement des salaires et de l'ajuster en fonction du rapport entre salaire brut et salaire net d'impôts.

39. La Commission a décidé que le recours à des données sur l'évolution des salaires émanant de deux fournisseurs, dont la moyenne serait ensuite ajustée du rapport entre salaire brut et salaire net résultant de la réglementation fiscale en vigueur dans le lieu d'affectation considéré, serait autorisé dans les circonstances suivantes:

- a) dans la méthode I, applicable aux sièges et aux lieux d'affectation similaires, lorsque le nombre minimum normalement requis de 20 employeurs ne peut être atteint, sous réserve qu'au moins 5 employeurs, parmi lesquels la fonction publique nationale, et au moins 8 employeurs du secteur privé, sans qu'aucun sous-secteur ne représente plus de 25 pour cent de l'échantillon, sont inclus dans l'enquête;
- b) dans la catégorie I de la méthode II, lorsque le nombre normalement requis de 15 employeurs ne peut être atteint, sous réserve qu'au moins 11 employeurs au total ont été couverts par l'enquête et qu'au moins 4 ou 5 employeurs du secteur public, selon que la fonction publique nationale est retenue ou non, font partie des employeurs couverts par l'enquête;
- c) dans la catégorie II de la méthode II, lorsque le nombre normalement requis de 10 employeurs ne peut être atteint, sous réserve qu'au moins 7 employeurs au total ont été couverts par l'enquête et qu'au moins 3 ou 4 employeurs du secteur public, selon que la fonction publique nationale est retenue ou non, font partie des employeurs couverts par l'enquête; et
- d) les résultats de l'analyse des données émanant des employeurs couverts par l'enquête seraient pondérés par le nombre d'employeurs et les données sur l'évolution des salaires seraient également pondérées par le nombre d'employeurs si le nombre minimum requis d'employeurs n'est pas atteint, pour déterminer le montant final de l'ajustement à appliquer au barème des traitements.

Fonction publique nationale

40. La méthode applicable aux villes sièges imposait de faire figurer la fonction publique nationale dans l'échantillon. Dans sa résolution 64/231, l'Assemblée générale avait demandé à la Commission de faire une place plus importante à la fonction publique nationale, lorsqu'elle examinerait les méthodes appliquées aux enquêtes sur les conditions d'emploi des agents des services généraux réalisées aux fins de l'application du principe de Flemming, parmi les employeurs retenus, compte tenu du fait que l'ONU était une organisation de la fonction publique. D'autre part, lors de l'examen de certaines des enquêtes de la série la plus récente, des membres de la Commission avaient été d'avis que les employeurs sélectionnés de la fonction publique nationale ne pouvaient pas être considérés comme représentatifs de la plus grande partie de la fonction publique. La Commission avait

donc demandé au Groupe de travail d'examiner les conditions d'une bonne représentation de la fonction publique nationale.

41. Pour répondre à la fois à la demande de l'Assemblée générale et à la préoccupation de la Commission, le Groupe de travail avait proposé que dans la méthode I, une comparaison directe avec l'employeur de la fonction publique nationale, représentée par le ministère des affaires étrangères, soit effectuée et pèse 5 pour cent dans les résultats globaux de l'enquête. La comparaison avec les autres employeurs se ferait selon les règles actuelles et compterait pour 95 pour cent. S'agissant de la méthode II, il a été proposé que pour certains lieux d'affectation relevant de la catégorie I, la prise en compte de la fonction publique nationale devrait être une obligation, et que l'obligation d'accroître la représentation du secteur public lorsque la fonction publique nationale ne peut pas être retenue devrait être renforcée pour tous les autres lieux d'affectation

42. Plusieurs membres ont constaté que le coefficient de 5 pour cent proposé correspondait au poids qui pouvait théoriquement être celui d'un employeur donné dans un échantillon de 20 employeurs. Certains membres ont estimé que le coefficient devrait se situer entre 15 et 25 pour cent mais la plupart sont convenus que de donner un coefficient de 10 pour cent montrerait clairement qu'on fait plus de cas de la fonction publique nationale, qui aurait alors le poids théorique de deux employeurs dans un échantillon de 20.

43. La Commission a également examiné une proposition de la FAFI selon laquelle le ministère des affaires étrangères serait ajouté comme employeur supplémentaire. La Commission n'est pas convenue que ce serait un moyen de répondre à la demande de l'Assemblée générale, puisque le poids théorique d'un employeur dans un échantillon de 21 serait inférieur dans chaque enquête à celui de la fonction publique nationale

44. La Commission a décidé ce qui suit:

- a) Le ministère des affaires étrangères ou son équivalent doit être pris comme employeur représentant la fonction publique nationale;
- b) dans le cadre de la méthode I:
 - lorsqu'il n'est pas possible de faire figurer le ministère des affaires étrangères dans l'échantillon, la présidence de la Commission choisit un autre employeur de la fonction publique nationale représentatif, en consultation avec le comité local d'enquête sur les conditions d'emploi;
 - une comparaison à part, emploi par emploi, doit être faite entre les entités des Nations Unies et l'employeur appartenant à la fonction publique nationale et peser pour 10 pour cent dans le calcul final des résultats de l'enquête, tous employeurs confondus, les autres employeurs comptant pour 90 pour cent;
- c) dans le cadre de la méthode II:
 - lorsqu'il n'est pas possible de faire figurer le ministère des affaires étrangères dans l'échantillon, l'organisme responsable choisit un autre employeur de la fonction publique nationale représentatif, en consultation avec la présidence de la Commission et le comité local d'enquête sur les conditions d'emploi;
 - le nombre d'employeurs, en valeur absolue, correspondant aux minimums de 25 pour cent ou 33 pour cent fixés pour la représentation du secteur public/associatif, selon que la fonction publique nationale est retenue ou non, et au plafond de 25 pour cent de représentation de chaque sous-secteur privé, doit être clairement précisé dans la méthode;
 - dans les lieux d'affectation où la fonction publique nationale n'est pas retenue dans l'échantillon parce qu'elle ne répond pas les critères, le nombre d'employeurs du secteur public doit être porté à au moins un de plus que le nombre d'employeurs, en valeur absolue, fixé en application de ce qui précède.

45. Dans le cadre de la méthode II, la Commission a aussi approuvé la liste des lieux d'affectation de la catégorie I, où 15 employeurs doivent être retenus et où le choix d'un employeur de la fonction publique nationale serait obligatoire, liste qui figurerait en annexe à la méthode.

46. La Commission a approuvé les méthodes I et II révisées et a décidé en outre qu'elles prendraient effet le 1er janvier 2012.

47. La Commission a aussi approuvé le programme proposé pour la septième série d'enquêtes générales sur les conditions d'emploi dans les lieux d'affectation relevant de la méthode I. À cet égard, l'enquête sur les conditions d'emploi dans la ville de Rome est prévue en avril 2012.

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

Harmonisation des conditions d'emploi des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée

Congé de détente

48. Ayant approuvé en 2010 les principaux éléments du cadre du congé de détente proposé par la CFPI, l'Assemblée générale, par sa résolution 65/248, a décidé que ce cadre devait être réglementé par la Commission. La date effective à laquelle cette dernière devait assumer ce rôle de réglementation a été fixée de manière à coïncider avec la date d'entrée en vigueur du cadre approuvé, à savoir le 1er juillet 2011. La Commission ayant déjà déterminé les principaux facteurs du cadre relatif au congé de détente, il ne lui restait plus qu'à examiner les critères qui régiraient la fréquence des congés de détente

49. La Commission a décidé de promulguer la série révisée de critères pour l'octroi du congé de détente, et les fréquences correspondantes, avec effet au 1er janvier 2012:

- Cycle de 4 semaines – situations d'extrême urgence, lorsque le Président de la CFPI a autorisé le versement de la prime de danger;
- Cycle de 6 semaines – situations exceptionnelles et temporaires dans les lieux d'affectation famille non autorisée ou assortis de restrictions (conflit en cours, catastrophes naturelles et autres situations extrêmes similaires);
- Cycle de 8 semaines – dans les lieux d'affectation famille non autorisée ou assortis de restrictions (tous les lieux d'affectation que le Département de la sûreté et de la sécurité, pour des raisons de sécurité, déclare d'accès restreint pour les personnes à charge remplissant les conditions requises ou déclarés famille non autorisée par le Président de la CFPI); et
- Cycle de 12 semaines – dans les lieux d'affectation à forte sujétion (lieux d'affectation autres que la capitale classés dans les catégories de sujétion D ou E ou cas exceptionnels de capitales de catégorie E).

50. La Commission a également décidé de recommander à l'Assemblée générale de modifier la période d'absence autorisée stipulée dans le cadre approuvé du congé de détente de manière à ce qu'elle soit de cinq jours calendaires consécutifs, plus le délai de route approuvé, et non de cinq jours ouvrables consécutifs.

Instituer des taux unifiés de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales

51. À titre de première étape dans le sens de l'harmonisation des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation famille non autorisée, ainsi que la CFPI l'a recommandé et que l'Assemblée générale l'a approuvé dans sa résolution 65/248, il a été décidé que les différents taux de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales actuellement pratiqués seraient harmonisés par la Commission pour parvenir à un taux unifié de cette indemnité pour chaque lieu actuellement désigné comme lieu d'affectation, et ce en consultation avec les organisations et les fédérations du personnel. Ces taux seraient promulgués par la Commission et entreraient en vigueur le 1er juillet 2012.

52. Les organisations, fonds et programmes qui appliquent l'approche opération spéciale ont examiné une proposition de taux unifiés de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales pour chacun des lieux où ces taux n'étaient pas harmonisés, et ce en consultation avec les représentants du personnel. Conformément aux paramètres établis par la Commission, l'examen a été conduit selon les principes suivants: a) les nouveaux taux harmonisés n'entraîneraient aucune augmentation du coût global; b) il n'y aurait aucune augmentation de l'indemnité de subsistance pour opérations spéciales dans aucun lieu

53. La Commission a approuvé la proposition de liste de taux unifiés de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales pour les lieux d'affectation famille non autorisée, avec effet au 1er janvier 2012. En outre, la Commission a décidé de i) déléguer le pouvoir de fixer les montants de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales spécifique à un lieu pour les nouveaux lieux d'affectation famille non autorisée, et de les promulguer, à la présidence de la Commission pendant la période de transition (soit jusqu'au 30 juin 2016); ii) demander aux organisations de consulter la présidence de la Commission pour toutes les questions de principe relatives au taux de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales.

Désignation des lieux d'affectation famille non autorisée

54. À sa soixante-treizième session, la Commission a décidé que le Président de la CFPI pourrait désigner comme « lieu d'affectation famille non autorisée », aux fins du versement de l'indemnité de sujétion supplémentaire aux fonctionnaires qui y sont en poste, les lieux d'affectation dans lesquels le Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU décide, pour des raisons de sûreté et de sécurité, qu'aucune personne dûment reconnue à la charge des fonctionnaires considérés ne peut être présente durant une période d'au moins six mois. L'indemnité de sujétion supplémentaire est payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan international qui sont nommés dans les lieux d'affectation famille non autorisée.

55. La Commission a aussi décidé de déléguer au Président de la CFPI le pouvoir de décider à quel moment décréter un lieu d'affectation « famille non autorisée », en consultation avec le groupe de travail chargé d'examiner les conditions de vie et de travail dans les lieux d'affectation hors siège.

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

56. La cinquante-huitième session du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies s'est tenue à l'Office des Nations Unies à Genève, en Suisse, en juillet 2011. 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, notamment les questions suivantes:

Évaluation actuarielle

57. Les services actuariels sont assurés par Buck Consultants. De plus, un Comité d'actuaire, composé de sept actuaire indépendants, est nommé sur recommandation du Comité mixte. Le Comité d'actuaire a pour fonction de donner au Comité mixte des avis sur les questions actuarielles soulevées par l'application des statuts. Il est aussi chargé d'examiner et d'évaluer les prestations de l'Actuaire-conseil de la Caisse. Ses membres sont sélectionnés dans les cinq régions du monde.

58. Une fois tous les deux ans, l'Actuaire-conseil procède à une évaluation actuarielle de la Caisse, dont la plus récente a été arrêtée au 31 décembre 2009. Cette évaluation a fait apparaître un léger déficit de 0,38 pour cent de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension. En d'autres termes, le taux de cotisation théorique qui aurait permis d'équilibrer les comptes au 31 décembre 2009 était égal à 24,08 pour cent de la rémunération considérée aux fins de la pension, alors que le taux de cotisation effectif était de 23,70 pour cent.

59. Le Comité mixte a examiné le rapport du Comité d'actuaire (JSPB/58/R.6) qui présentait, notamment, des recommandations relatives à la méthode actuarielle et aux hypothèses à retenir pour la

trente et unième évaluation actuarielle de la Caisse qui doit être arrêtée au 31 décembre 2011. Le Comité mixte a également été saisi d'une note préparée par l'Actuaire-conseil (JSPB/58/R.5).

60. Le Comité mixte a approuvé la recommandation du Comité d'actuaire de modifier comme suit les hypothèses démographiques et les hypothèses connexes à retenir pour l'évaluation qui sera arrêtée au 31 décembre 2011, notant que ces modifications feraient augmenter le taux de cotisation requis de l'ordre de 0,43 pour cent environ de la rémunération considérée aux fins de la pension:

a) Modifier les hypothèses démographiques de manière à les rendre plus cohérentes avec les valeurs effectivement constatées; et

b) Modifier les hypothèses concernant les cas de conversion en capital et la situation matrimoniale des fonctionnaires retraités.

61. Le Comité mixte a approuvé la recommandation du Comité d'actuaire de conserver le taux d'inflation à long terme de 4 pour cent par an comme base ordinaire d'évaluation pour l'évaluation actuarielle qui doit être arrêtée au 31 décembre 2011. Le Comité mixte a aussi approuvé la recommandation du Comité d'actuaire d'inclure dans l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2011 trois jeux d'hypothèses économiques, dont l'un comporterait une hypothèse d'inflation à 2,5 pour cent par an.

62. En ce qui concerne le taux de rendement réel des placements, compte tenu du rendement des placements de la Caisse observé par le passé, de la recommandation du Comité des placements, ainsi que des conclusions de l'étude sur la gestion actif-passif, le Comité mixte a approuvé la recommandation du Comité d'actuaire de conserver pour la prochaine évaluation actuarielle le taux de 3,5 pour cent retenu comme hypothèse pour le taux de rendement réel utilisé dans la base ordinaire pour l'évaluation actuarielle arrêtée au 31 décembre 2009. Considérant l'hypothèse d'inflation à 4,0 pour cent indiquée plus haut, le taux nominal de rendement des investissements à utiliser comme base ordinaire pour l'évaluation actuarielle qui doit être arrêtée au 31 décembre 2011 devrait être de 7,5 pour cent par an.

63. Le Comité mixte a approuvé la recommandation du Comité d'actuaire d'utiliser deux jeux supplémentaires d'hypothèses économiques dans l'évaluation actuarielle qui doit être arrêtée au 31 décembre 2011, qui devraient tabler sur des taux de rendement réel de 2,5 pour cent et 4,5 pour cent.

64. Le taux d'inflation de 4,0 pour cent actuellement retenu comme hypothèse serait combiné au nouveau taux de rendement réel des investissements de 2,5 pour cent, et le taux de rendement nominal à retenir serait alors de 6,5 pour cent par an. Le nouveau taux de 2,5 pour cent qui serait retenu pour l'inflation serait combiné au nouveau taux de 4,5 pour cent pris comme hypothèse pour le rendement réel des investissements, l'hypothèse retenue pour le taux de rendement nominal étant alors de 7,0 pour cent par an.

65. En ce qui concerne l'augmentation future du nombre de participants actifs, le Comité mixte a approuvé la recommandation du Comité d'actuaire d'effectuer l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2011 sur la base de trois jeux d'hypothèses, à savoir:

a) Une croissance de 0,5 pour cent par an pendant 10 ans, puis une croissance zéro,

b) Une croissance de 1,0 pour cent par an pendant 10 ans, puis une croissance zéro,

c) Un recul de -1,0 pour cent par an pendant 10 ans, puis une croissance zéro.

66. Le Comité mixte a également approuvé la recommandation du Comité d'actuaire de ne pas modifier les autres hypothèses actuarielles qui seront retenues pour la trente et unième évaluation actuarielle de la Caisse qui doit être arrêtée au 31 décembre 2011, y compris celles qui concernent le coût du système de la double filière.

67. Le Comité mixte a pris note que le Comité d'actuaire avait décidé de conserver la méthode actuelle de calcul de la valeur des actifs aux fins de la prochaine évaluation, mais qu'il avait l'intention d'étudier les avantages techniques d'une méthode modifiée pour l'évaluation qui doit être arrêtée au 31 décembre 2013. Il a également pris note que le Comité d'actuaire était convenu que le rapport sur l'évaluation actuarielle qui doit être arrêté au 31 décembre 2011 présenterait les résultats de l'évaluation ordinaire obtenus en utilisant la méthode modifiée, à titre d'information.

68. Le Comité mixte a examiné le rapport du Comité d'actuaire (JSPB/58/R.6) qui présentait des recommandations relatives à la méthode actuarielle et aux hypothèses retenues pour la trente et unième évaluation actuarielle de la Caisse qui doit être arrêtée au 31 décembre 2011, ainsi que des commentaires et des observations relatives à l'étude sur la gestion actif-passif. Le Comité d'actuaire avait examiné la note relative à ces points qui avait été préparée par l'Actuaire-conseil et qui a été présentée au Comité mixte.

Investissements de la Caisse

69. Le Représentant du Secrétaire général chargé des placements de la Caisse mixte des pensions du personnel des Nations Unies 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 1er avril 2010 au 31 mars 2011.

70. Le Représentant du Secrétaire général a décrit comment la Caisse avait procédé pour atteindre les objectifs d'investissement selon la stratégie convenue, eu égard à l'évolution de la conjoncture économique, financière et politique. Le rapport indiquait les rendements obtenus et donnait des informations sur la comptabilité et l'administration des investissements.

71. Le Représentant du Secrétaire général a indiqué que la valeur du portefeuille de la Caisse au 31 mars 2011 avait augmenté, passant de 38,348 milliards d'USD l'année dernière à 42,889 milliards d'USD, et qu'elle dépassait le pic historique de 42,550 milliards d'USD atteint en octobre 2007. La Caisse affichait un taux de rendement de 11,9 pour cent, c'est-à-dire un taux légèrement inférieur, de 51 points de base, à l'indice de référence 60/31. Ce résultat était le fruit du conservatisme et de la sous-représentation systématique des titres du secteur financier, le secteur le plus sous-représenté. La Caisse a été témoin des diverses catastrophes géopolitiques et naturelles qui se sont abattues dans le monde entier. La Division de la gestion des investissements a continué de s'employer à équilibrer les risques et le rendement, en répartissant les avoirs de la Caisse conformément à des objectifs d'allocation cohérents avec ses perspectives à long terme. Le Représentant du Secrétaire général a aussi souligné que le rendement de 11,9 pour cent faisait suite à un rendement de 32,2 pour cent pendant l'exercice 2010 et une perte de 28,3 pour cent en 2009.

72. À long terme, les perspectives intéressantes pour la Caisse devaient être recherchées sur les marchés où les gouvernements, les consommateurs et les industries n'étaient pas écrasés par le service de la dette. Une croissance régulière modérée était prévue au Brésil, en Russie, en Inde et en Chine (les pays BRIC). De plus, conformément à la politique de diversification des investissements de la Caisse dans les pays en développement (Résolution 36/119 de l'Assemblée générale), la Caisse a continué de renforcer sa position sur le marché des investissements liés au développement dans le monde entier. De plus, le Comité des placements s'est réuni deux fois récemment dans des pays BRIC: la Chine et l'Inde.

73. Le Représentant du Secrétaire général a indiqué que, au 31 mars 2011, le portefeuille d'actions "Marchés émergents" géré en interne représentait 14 pour cent du total des actions de la Caisse gérées en interne et qu'il était évalué à 3,9 milliards d'USD, ce qui représentait une augmentation de 25 pour cent depuis le 31 mars 2010. Les investissements en Afrique, en Amérique latine et au Moyen-Orient ont aussi augmenté en termes de valeur et d'allocation. La participation de la Caisse au Fonds Afrique Amérique latine et Caraïbes (ALAC) de la Société financière internationale (SFI), un fonds de capital-investissement mis sur pied par la SFI, a aussi diversifié ses investissements du point de vue des classes d'actifs et de la représentation géographique, tout en accroissant l'allocation en faveur des marchés émergents.

74. Le Représentant du Secrétaire général a présenté les résultats de la Caisse en termes de rendement réel, en faisant les ajustements liés à l'inflation sur 50 ans. Même sur le long terme, la Caisse dépassait l'objectif de 3,5 pour cent de taux de rendement réel (ajusté en fonction de l'indice des prix à la consommation américain) pour toutes les périodes de six ans et plus. Le positionnement risques-rendement du portefeuille actuel de la Caisse était plus favorable que celui de l'indice de référence 60/31, comme le démontraient son rendement plus élevé et son instabilité moins marquée.

75. Les revenus des placements touchés par la Caisse pendant l'année civile 2010 au titre de ses actifs (intérêts, dividendes, coupons, etc.) ont atteint 1,24 milliards d'USD. Le total des frais de gestion pour la même période s'est chiffré à 24,1 million d'USD. Ces dépenses couvrent les honoraires versés aux conseillers en investissements internationaux, au dépositaire et au comptable centralisateur indépendant ainsi que les coûts de la Division de la gestion des investissements.

76. La Caisse a continué d'étoffer ses investissements liés au développement au cours des deux dernières années. Les investissements directs et indirects dans les pays en développement se sont élevés à 5,2 milliards d'USD pendant l'année qui s'est achevée le 31 mars 2011, soit une augmentation de 4,4 milliards d'USD au prix d'achat, ou 20,5 pour cent. Une liste détaillée des investissements figurait dans un tableau de l'annexe à la Note. Les investissements liés au développement représentaient approximativement 12 pour cent de la valeur comptable totale des actifs de la Caisse.

77. La stratégie d'investissement à long terme est restée inchangée depuis mai 2005: 60 pour cent d'actions, 31 pour cent d'obligations, 6 pour cent d'investissements immobiliers et 3 pour cent de placements monétaires et investissements à court terme. Les écarts autorisés entre la répartition stratégique et la répartition tactique des actifs étaient de plus ou moins 10 points de pourcentage pour les actions, plus ou moins 7 points pour les obligations et plus ou moins 3 points pour les investissements immobiliers et les investissements à court terme. Par conséquent, la part des actions a été majorée en mai 2010.

78. En termes de trésorerie, le Représentant du Secrétaire général a indiqué que la Caisse était actuellement dans une situation favorable et ne rencontrait aucun problème pour remplir ses obligations. Le concept de trésorerie était relatif et s'il était vrai que les fonds de capital-investissement étaient relativement non liquides, ils fourniraient de meilleurs rendements. La Caisse était attentive à la nécessité d'alimenter les flux de trésorerie d'exploitation mais, dans le même temps, elle pouvait tirer des avantages de l'allocation d'un petit pourcentage de ses fonds dans le capital-investissement afin de renforcer la diversification et d'améliorer son positionnement risques-rendement.

79. Pour répondre à une question posée par le représentant des participants au sujet du rapport sur la gestion actif-passif présenté par le consultant, le Président du Comité des placements a indiqué que son comité avait régulièrement recommandé d'accroître les allocations en faveur de nouvelles classes d'actifs, notamment les fonds de capital-investissement et les matières premières. La Caisse mettait cette stratégie en œuvre avec prudence, ainsi que le recommandait instamment l'étude sur la gestion actif-passif. Le Président a évoqué la question de l'illiquidité de cette classe d'actif et précisé que la Caisse ne devait pas investir la totalité de son portefeuille dans des fonds de capital-investissement, mais qu'une allocation raisonnable serait avantageuse en améliorant le positionnement risques-rendement.

80. Le représentant du groupe des participants ayant posé une question sur le dollar des États-Unis (USD), le Président du Comité des placements a répondu que le dollar continuerait à dépendre des débats du gouvernement des États-Unis sur le plafond de la dette. Ce pays allait être confronté à de gros problèmes budgétaires et économiques s'il ne se résolvait pas à restructurer les prestations sociales ou les impôts.

81. Suite à une demande relative au budget de l'activité placement, le directeur de la Division de la gestion des investissements a expliqué que le plan budgétaire reflétait principalement la nécessité de gérer les plus gros risques et d'assurer la qualité d'exécution des transactions. Il a expliqué que la division avait recouru aux services d'une société de benchmarking dans le domaine des investissements internationaux, CEM Benchmarking Inc, pour mesurer le coût de fonctionnement global de la gestion des placements de la Caisse, notamment le rapport entre ses effectifs et ses

avoirs/résultats, et comparer ce coût avec celui d'autres caisses de pension similaires. L'étude a montré que le coût de l'activité placement de la Caisse représentait 15,7 points de base, soit l'un des coûts les plus bas du groupe de comparaison, par rapport à la fourchette de 33 à 57 points de base jugée normale pour une grande caisse de pension internationale publique. En cette époque de turbulence des marchés, il pourrait s'avérer risqué pour la valeur du portefeuille de réduire les coûts de gestion.

82. Le représentant des organes directeurs a demandé au Président du Comité des placements l'opinion du comité sur Leadership Funds, un prestataire de services de conseil et de gestion discrétionnaire, qui apparaît comme un nouveau poste dans le budget. Le Président du Comité des placements a indiqué que le rendement de la Caisse avait été spectaculaire par rapport à celui des autres caisses de pension internationales au regard des conditions difficiles des marchés. Le Président du Comité des placements a vivement recommandé au Comité mixte de veiller à fournir des ressources suffisantes à la Division de la gestion des investissements, bien qu'il soit entendu que l'heure était à l'austérité budgétaire. Privée de ressources suffisantes pour garantir la qualité de l'analyse et des transactions, la Caisse aurait à supporter des coûts d'opportunité difficiles à quantifier. Le Comité des placements était entièrement favorable à l'idée de recourir aux services de Leadership Funds, qui représentait une deuxième priorité et se justifiait du point de vue économique.

83. Le représentant des chefs de secrétariat a exprimé ses préoccupations concernant les problèmes de taxation qui pesaient sur les investissements. Le Représentant du Secrétaire général a répondu que les sommes actuellement dues par des gouvernements à la Caisse au titre des taxes prélevées sur les investissements n'étaient pas nécessairement importantes au regard de la valeur de l'actif, mais que les montants pouvaient grossir si la Caisse ne les surveillait ou ne les maîtrisait pas. La nécessité d'éviter l'accumulation de ce type de créances et de réclamer les montants dus expliquait pourquoi le recrutement d'un conseiller fiscal faisait partie des demandes budgétaires. Les fonds capital-investissement étaient aussi une nouveauté et la Caisse devrait veiller à protéger ses intérêts juridiques, notamment eu égard au respect des privilèges et immunités de l'Organisation.

84. Le représentant des chefs de secrétariat s'est également déclaré préoccupé par la lenteur du processus de passation des marchés, citant comme exemple la sélection des dépositaires qui était encore en cours de négociation. La Division de la gestion des investissements n'était pas en mesure d'assumer la pleine responsabilité des activités ni d'utiliser les ressources de façon optimale si elle ne pouvait pas garantir une prestation rapide et en temps voulu de ces services. La conduite de la procédure de passation des marchés par la Division des achats, telle qu'elle se faisait actuellement, n'était peut-être pas la meilleure option pour des activités de placement. Il était nécessaire de réévaluer les procédures utilisées par la Caisse pour s'assurer certains types de services de conseil et autres services liés aux placements. Le représentant des chefs de secrétariat a demandé à examiner le rapport du consultant sur la réforme des procédures.

85. Le représentant du groupe des participants a posé une question sur l'indexation du portefeuille nord-américain. Le Représentant du Secrétaire général s'est étendu sur la différence constatée avec l'indexation proposée au Comité mixte en 2006. Dans le plan original, la totalité du portefeuille nord-américain, d'une valeur de 9 à 10 milliards de dollars, devait être géré passivement par rapport à l'indice de référence. Au lieu de quoi, une très faible portion (1 pour cent environ) a été investie dans des fonds indexés, dans le but d'appliquer les décisions tactiques d'allocation des actifs avec rapidité et efficacité.

86. Le Représentant du Secrétaire général a aussi fait observer que le taux de rendement réel de 3,5 pour cent, que la Caisse s'était donnée comme objectif, n'était pas un objectif à court terme. La stratégie de placement de la Caisse visait l'obtention de meilleurs résultats que ceux de l'indice de référence, en privilégiant l'allocation stratégique des actifs plutôt qu'en s'efforçant d'atteindre un nombre absolu. Toutefois, le rendement visé de 3,5 pour cent était approprié pour la Caisse sur le long terme, tant du point de vue actuariel que du point de vue des placements.

87. Un membre du Comité mixte a félicité la Division de la gestion des investissements pour les résultats de la Caisse mais a fait part de ses inquiétudes concernant la forte volatilité des marchés. Le Président du Comité des placements a indiqué que son comité conseillait à la Caisse d'investir en actions plus des 60 pour cent convenus, donc de continuer à investir dans des actions sans passer aux

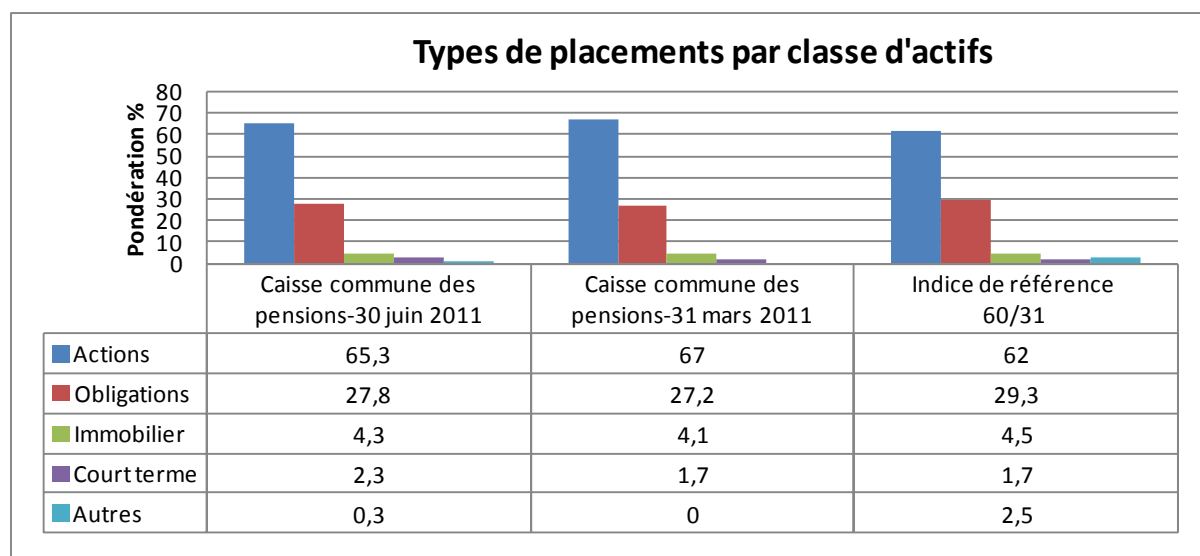
obligations. La stratégie de placement devait refléter les choix les plus efficaces pour protéger les intérêts à long terme de la Caisse, malgré les problèmes posés par la volatilité actuelle des marchés.

88. Le représentant du groupe des participants a posé une question concernant le respect des principes de l'investissement socialement responsable et le directeur de la Division de la gestion des investissements a indiqué qu'une demande de ressources budgétaires pour financer des services de consultants ainsi que du personnel n'avait pas été approuvée. Toutefois, cet aspect était une composante de contrôle importante du processus d'investissement dans le fonds SFI-ALAC qui était signataire des principes pour un investissement responsable. Par ailleurs, la Caisse a investi dans les "obligations vertes" émises par la Banque mondiale, ce qui a donné à la Caisse un moyen économique et efficace de tenir compte de la question de l'investissement socialement responsable.

89. Au 30 juin 2011, la valeur du portefeuille de la Caisse était égale à 43 360 millions d'USD, ce qui représentait une augmentation de 471 millions d'USD, soit approximativement 1,1 pour cent, depuis le 31 mars 2011, date à laquelle la valeur du portefeuille de la Caisse se chiffrait à 42 889 millions d'USD. La volatilité des marchés est restée relativement limitée pendant le deuxième trimestre par rapport au premier trimestre, mais elle a bondi à la fin du mois de juillet compte tenu des inquiétudes suscitées par les débats relatifs au plafond de la dette aux États-Unis.

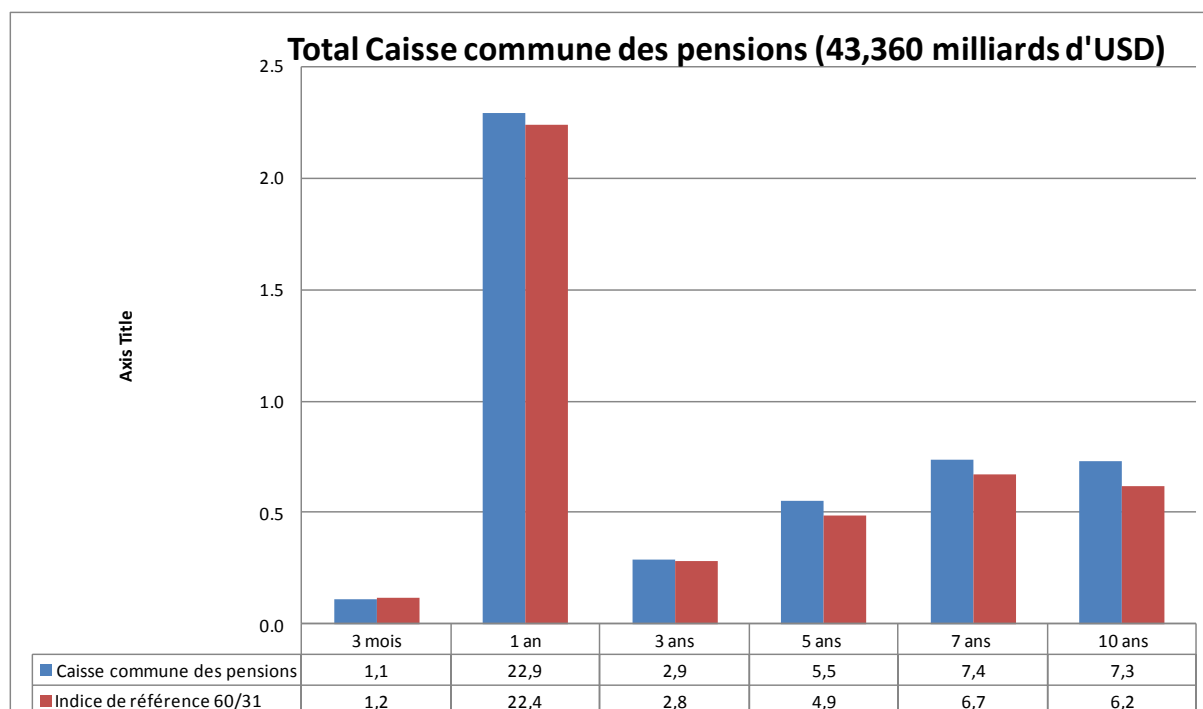
90. Grâce à une gestion active du portefeuille, les résultats des placements de la Caisse continuent à surpasser ceux de l'indice de référence, moyennant une sélection efficace des investissements et un rééquilibrage périodique des actifs permettant de conserver les objectifs d'allocation à long terme. La gestion des placements continue de viser un bon équilibre risques/rendement dans le cadre d'une large diversification des placements.

91. L'allocation des actifs, en pourcentage, s'établissait comme suit:

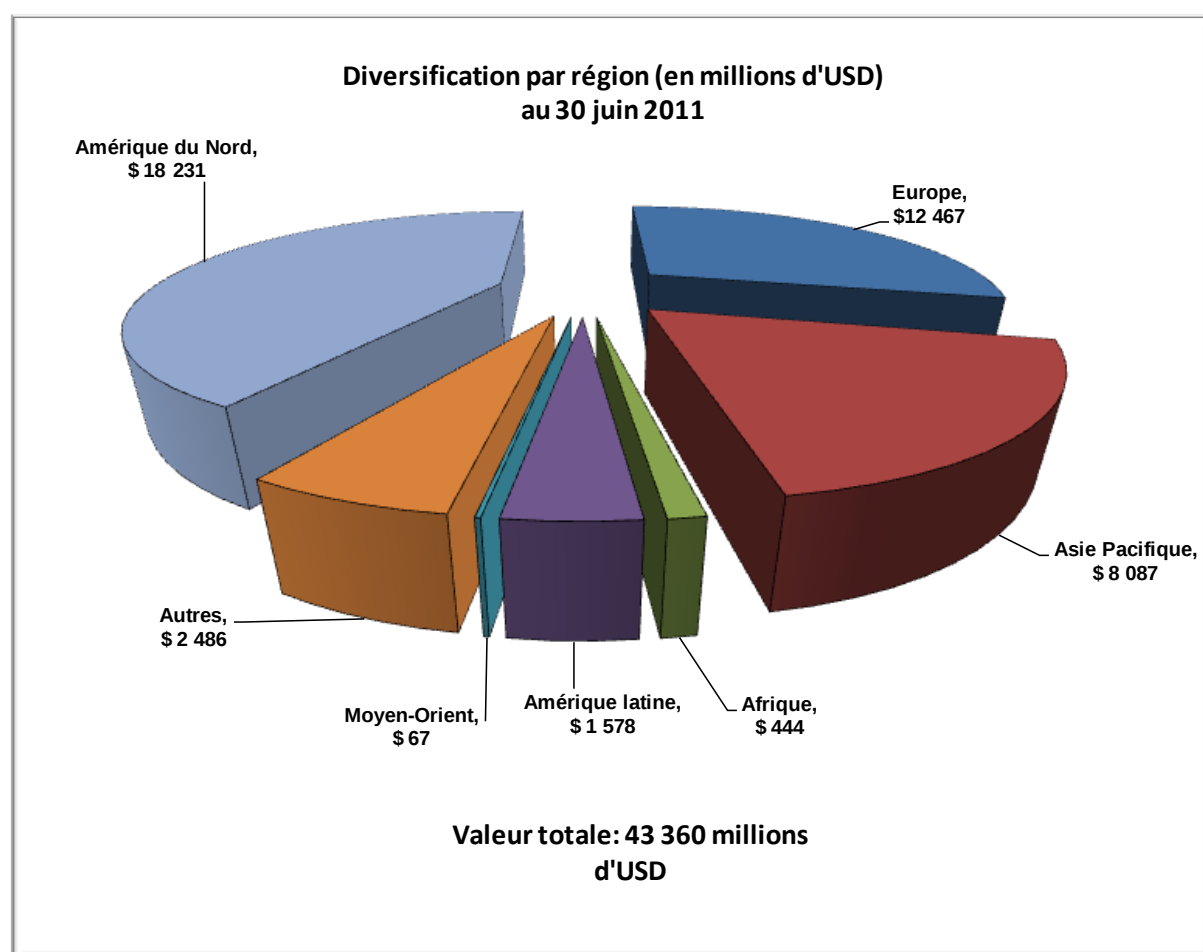


92. L'investissement dans trois fonds capital-investissement - Fonds SFI-ALAC, Centerbridge Capital Partners II et Lexington Capital Partners VII - a amélioré la diversification géographique des placements de la Caisse, tout en étoffant l'allocation en faveur des marchés émergents.

93. Le rendement total des actifs de la Caisse pendant le deuxième trimestre 2011 a été de 1,13 pour cent, soit 10 points de base de moins que le rendement préliminaire de l'indice de référence 60/31 (comme le montre le diagramme ci-dessous). Mais la Caisse affiche de meilleurs résultats que ceux de l'indice de référence sur un an, trois ans, cinq ans, sept ans et dix ans.



94. Au 30 juin 2011, la Caisse possédait des actifs dans 39 pays, dans 7 institutions internationales/régionales et dans 22 devises. Le diagramme ci-dessous donne la valeur des placements par région, en millions d'USD.



Examen de la rémunération considérée aux fins de la pension

95. À la session de 2010, le Comité mixte s'est déclaré favorable à l'examen de la rémunération considérée aux fins de la pension, planifié par la CFPI, et a proposé plusieurs points à inclure dans l'étude. L'examen a été conduit conjointement par le secrétariat de la CFPI et le secrétariat de la Caisse des pensions au cours du printemps et les résultats ont été présentés à la CFPI à la session de mars.

96. L'étude a porté sur le barème commun des contributions du personnel, l'examen et l'élaboration des barèmes de la rémunération considérée aux fins de la pension pour le personnel du cadre organique et des services généraux, les taux de remplacement du revenu, la comparaison du coût du régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis et du régime offert par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, l'élément n'ouvrant pas droit à pension, la double imposition, l'incidence d'une forte dévaluation de la monnaie locale et/ou d'un fort taux d'inflation et les petites pensions.

97. Après avoir examiné le rapport, la CFPI a proposé la conduite d'une étude complémentaire sur les barèmes de la rémunération considérée aux fins de la pension, notamment une analyse de la méthode utilisée pour leur établissement. En outre, la Commission a demandé qu'une étude supplémentaire soit conduite sur la méthode utilisée pour comparer le régime de retraite offert par la Caisse et celui des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis. La CFPI a aussi suggéré que le secrétariat de la Caisse des pensions continue à travailler avec le secrétariat de la Commission et qu'elle demande des informations au bureau de la gestion du personnel de l'Administration fédérale des États-Unis, afin d'achever l'étude. L'étude actualisée sur les barèmes de la rémunération considérée aux fins de la pension devrait être examinée par la CFPI à la session du printemps 2012 et être soumise au Comité mixte en juillet 2012. Ainsi qu'il l'avait fait pour l'examen conduit en 2011, l'Actuaire-conseil de la Caisse évaluera les incidences financières de tout changement des barèmes de la rémunération considérée aux fins de la pension que la CFPI pourrait envisager pour 2012.

98. La Fédération des associations d'anciens fonctionnaires internationaux (FAAFI) a noté que la question des petites pensions concernait principalement les retraités qui résidaient dans les pays en développement et comptaient approximativement 15 années de service et a signalé avec préoccupation que la section du système d'ajustement des pensions relative aux ajustements spéciaux applicables aux petites pensions et la méthode utilisée n'avaient pas été révisées depuis 1995. La FAAFI s'est félicitée de l'examen qui a été entamé conjointement par la Caisse de pension et la CFPI et a déclaré attendre ses résultats avec impatience.

99. Le Comité mixte a accepté que le secrétariat de la Caisse continue à participer à l'étude relative aux barèmes de la rémunération considérée aux fins de la pension, y compris l'étude sur les petites pensions, en coordination avec le secrétariat de la CFPI. Le Comité mixte a confirmé que ses membres continueraient à jouer leur rôle de groupe de liaison avec la CFPI sur ce sujet.

Élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension et indemnité forfaitaire

100. L'élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension concerne exclusivement la catégorie des services généraux et les catégories recrutées localement, dans le contexte des enquêtes locales sur les conditions d'emploi. Cet élément représente un élément de compensation net associé aux pratiques de rémunération utilisées par des employeurs couverts par les enquêtes, qui font que certains avantages marginaux/en espèces sont considérés comme n'ouvrant pas droit à pension. Au cours du dernier examen de la rémunération considérée aux fins de la pension, la Commission a estimé qu'il serait souhaitable de s'intéresser de plus près à cette question et a décidé, en 1997, qu'un groupe de travail serait créé à cet effet. À la fin de sa réunion, le groupe de travail a recommandé et la Commission a décidé que:

- a) Les principaux critères permettant de déterminer si un élément de la rémunération ouvre ou non droit à pension doivent être la fréquence, le caractère récurrent et la prévisibilité des prestations et indemnités versées aux employés en espèces, et que, sur cette base, les éléments de rémunération en question devraient être considérés comme ouvrant droit à pension;

- b) Le plafond limitant l'élément de la rémunération n'ouvrant pas droit à pension devrait être ramené de 25 pour cent à 20 pour cent du traitement net;
- c) Tant pour les villes sièges que pour les lieux d'affectation hors siège, le seuil d'établissement d'un élément n'ouvrant pas droit à pension serait égal à 10 pour cent de la rémunération nette, et il ne serait pas fixé de minimum pour l'élément n'ouvrant pas droit à pension;
- d) Des mesures transitoires s'appliqueraient.

101. En 1998, l'Assemblée générale a pris note dans sa résolution 52/216 de l'examen conduit par le groupe de travail et a approuvé les modifications décidées par la Commission concernant les divers aspects de l'élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension ainsi que les mesures transitoires décrites dans son rapport annuel. Il en ressortait que seuls les avantages en espèces dépassant 10 pour cent du traitement net représenterait l'élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension, les premiers 10 pour cent étant inclus dans la rémunération considérée aux fins de la pension du personnel des services généraux et des agents recrutés localement.

102. Il convient de mentionner le fait qu'à la fin de chaque cycle d'enquêtes sur les conditions d'emploi dans les villes sièges, la méthode utilisée demande à être révisée; c'est pourquoi, à la fin du sixième cycle d'enquêtes un groupe de travail a été créé à cet effet. Le groupe a rendu compte de ses résultats à la soixante-douzième session de la Commission, y compris au sujet de l'élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension.

103. Alors que la question de l'élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension est traitée dans le cadre de l'examen des méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi, un autre point a été porté à l'attention de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, à savoir, les éléments constitutifs de la rémunération considérée aux fins de la pension du personnel des services généraux des organisations ayant leur siège à Rome. L'article 54, qui a été approuvé par l'Assemblée générale, dispose que:

“a) Dans le cas des participants de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, la rémunération considérée aux fins de la pension représente l'équivalent en dollars de la somme:

i) Du traitement brut considéré aux fins de la pension du participant, déterminé lors des enquêtes générales sur les conditions d'emploi puis ajustés entre ces enquêtes, conformément à la méthode approuvée par l'Assemblée générale est exposé à l'Appendice A des présents statuts;

ii) De la prime de connaissances linguistiques qui lui est éventuellement payable; et

iii) Du montant de l'indemnité de non-résident, considérée aux fins de la pension, à laquelle un participant pouvait prétendre avant le 1er septembre 1983, et aussi longtemps qu'il y a droit.”

104. La définition ci-dessus a été respectée par la majorité des organisations appliquant le régime commun. À deux reprises, en 1983 et 1985, la Commission a examiné la question des heures supplémentaires et des primes de poste pour conclure que ces paiements ne devaient pas ouvrir droit à pension afin que, notamment, l'uniformité du régime des pensions soit respectée. L'indemnité forfaitaire, définie dans l'article 302.3.72 du Règlement du personnel de la FAO, bien que similaire en nature aux heures supplémentaires et à la prime de poste, n'a jamais été portée à l'attention de la Commission qui ne l'a jamais examinée et ne s'est jamais demandée s'il serait souhaitable de la considérer aux fins de la pension.

105. Le secrétariat a reçu des informations de la part des organisations appliquant le régime commun concernant le versement des indemnités forfaitaires. Certaines organisations ont effectivement confirmé qu'elles versaient des primes de nuit/des primes de poste/des heures supplémentaires mais ont aussi confirmé que ces sommes n'ouvraient pas droit à pension, en application de l'article 54 des statuts et règlement de la Caisse. La FAO, à l'instar des autres organisations ayant leur siège à Rome, a récemment modifié son Règlement du personnel en retirant les indemnités forfaitaires de la rémunération considérée aux fins de la pension, à la demande de la

Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies qui jugeait qu'il fallait les retirer, en vertu de l'article 54 des statuts et règlement de la Caisse.

106. Toutefois, il convient de noter que la CFPI s'est penchée sur ce point au cours de sa dernière session et qu'elle a conclu que les indemnités forfaitaires devraient continuer à ne pas ouvrir droit à pension en attendant de faire l'objet d'un examen plus approfondi dans le cadre de la prochaine enquête générale sur les conditions d'emploi qui sera conduite à Rome au printemps 2012.