



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
الأغذية والزراعة
للأمم المتحدة

COMITE FINANCIER

Cent cinquante-sixième session

Rome, 3 - 7 novembre 2014

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



m1656f

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, ainsi que des 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 récentes recommandations et décisions de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), concernant notamment les changements dans les conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et des agents des services généraux, et des récentes recommandations et décisions du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun: rapport du Groupe de travail chargé d'examiner la structure de la rémunération

1. À sa soixante-dix-septième session, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations, a créé trois groupes de travail chargés respectivement d'examiner: 1) la structure de la rémunération, y compris l'indemnité de poste; 2) la compétitivité et la viabilité du régime; et 3) la reconnaissance du mérite et autres questions liées aux ressources humaines. À sa soixante-dix-neuvième session, la Commission a examiné un certain nombre de propositions formulées par le Groupe de travail chargé d'examiner la structure de la rémunération. Les principales conclusions de la Commission à ce sujet sont résumées dans les paragraphes qui suivent.

2. Dans un premier temps, le Groupe de travail s'est intéressé uniquement à l'ensemble des prestations servies aux administrateurs (désignés à la FAO par l'expression «personnel du cadre organique») et fonctionnaires de rang supérieur recrutés sur le plan international. Il s'intéressera aux administrateurs recrutés sur le plan national et aux agents des services généraux dans un deuxième temps.

Barèmes des traitements des fonctionnaires, avec et sans charges de famille

3. La raison d'être du double barème actuel est que certains pays appliquent un régime fiscal différent selon que le contribuable a ou non des personnes à charge. Cependant, cette approche est jugée complexe et contribue à donner le sentiment que les fonctionnaires ne sont pas traités équitablement, du fait qu'un barème différent leur est appliqué en fonction de leur situation de famille. La Commission a donc envisagé d'autres manières de tenir compte du fait que certains ont un conjoint à charge et, suite aux débats sur la question, s'est mise d'accord sur les principes suivants:

- Un barème des traitements unique qui s'appliquerait à tous les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur indépendamment de leur situation de famille et qu'ils aient ou non des personnes à charge, devrait être introduit.
- Le secrétariat de la CFPI examinera des modèles de barème ainsi que les incidences financières des différentes options sur le personnel et sur les organisations.
- Conformément aux règles en vigueur dans la fonction publique de référence, les conjoints à charge continueront d'être pris en considération, et les modalités de l'indemnité proposée seront examinées dans le cadre de la structure du barème des traitements.

Établissement et ajustement du barème des traitements de base minima

4. Étant donné que le barème des traitements de base minima se situe à un niveau relativement bas, plusieurs solutions ont été envisagées afin de l'ajuster. La préférence de la Commission allait à un relèvement progressif du barème des traitements de base minima, qui se ferait par incorporation de points d'ajustement au traitement de base net, sans gain ni perte, de façon à éviter les effets d'aubaine dans les lieux d'affectation où le coût de la vie est peu élevé. Le montant de l'augmentation serait déterminé par application des procédures habituelles.

Prestations sociales

Indemnité pour enfant à charge

5. La Commission est convenue que:

- Les conditions d'octroi de l'indemnité et la méthode générale de calcul de son montant devaient être maintenues.
- Dans le cas d'un parent isolé, l'indemnité pour le premier enfant devait être supérieure à celle qui est normalement prévue pour les enfants à charge.

- Le montant de l'indemnité pour enfant à charge sera déterminé après que les modalités et le montant de l'indemnité pour conjoint à charge auront été établis.

Indemnité pour personne non directement à charge

6. La Commission a décidé de recommander que les critères ouvrant droit à une indemnité pour personne non directement à charge et la méthode suivie pour déterminer le montant de l'indemnité soient maintenus.

Indemnité pour frais d'études

7. Une indemnité pour frais d'études peut être versée aux fonctionnaires expatriés. Elle est fondée sur le principe du partage des coûts entre l'organisation et le fonctionnaire. L'organisation rembourse au fonctionnaire un montant équivalant à 75 pour cent au maximum des dépenses ouvrant droit à indemnité, jusqu'à hauteur d'un plafond. L'indemnité s'applique à l'enseignement primaire, à l'enseignement secondaire et aux quatre premières années de l'enseignement supérieur. La méthode actuelle prévoit une révision du montant de l'indemnité tous les deux ans, une opération qui suppose qu'on établisse des plafonds pour 15 zones monétaires différentes.

8. Après avoir examiné les recommandations du Groupe de travail, la Commission s'est mise d'accord sur les principes et recommandations ci-après:

- L'indemnité pour frais d'études est un élément essentiel de l'ensemble des prestations servies et un outil important qui permet d'attirer et de retenir plus facilement des effectifs qui sont mobiles à l'échelle mondiale.
- La raison d'être de l'indemnité est d'aider les fonctionnaires expatriés à faire face aux frais supplémentaires qu'ils ont à encourir pour la scolarité de leurs enfants lorsqu'ils sont en poste dans un lieu d'affectation hors de leur pays.
- En ce qui concerne l'enseignement primaire et secondaire, le plafond des dépenses ouvrant droit à indemnisation doit être calculé d'après le coût de la scolarité dans les établissements d'enseignement qui se trouvent dans le lieu d'affectation du fonctionnaire, sauf s'il n'y a pas d'établissement adapté (cas par exemple des lieux d'affectation classés difficiles/déconseillés aux familles). En ce qui concerne l'enseignement supérieur, il conviendrait d'étudier une solution globale de manière à définir un plafond unique applicable dans le monde entier.
- Pour simplifier la procédure administrative et pour couvrir les dépenses directement liées à l'éducation des enfants, raison d'être de l'indemnité, il conviendrait de revoir les dépenses ouvrant droit à indemnité de sorte que celles-ci ne comprennent que les frais de scolarité et les frais d'inscription. Il devrait en résulter pour les organisations une réduction du coût global de l'indemnité pour frais d'études.

Droits à congé annuel

9. La Commission a décidé de recommander que les dispositions en vigueur concernant les congés annuels soient maintenues et que les organisations encouragent les membres du personnel à prendre régulièrement des congés de manière à réduire au maximum le nombre cumulé de jours de congé non pris.

Éléments du régime de rémunération liés au lieu d'affectation et prestations mensuelles liées aux conditions de sécurité

10. La Commission a examiné les recommandations formulées par le Groupe de travail chargé d'examiner la structure de la rémunération en ce qui concerne les éléments du régime de rémunération liés au lieu d'affectation et à la réinstallation.

Prime de sujétion

11. Dans le cadre du système actuel de primes de mobilité et de sujétion, la CFPI classe les lieux d'affectation en six catégories en fonction de la difficulté des conditions de vie et de travail: la

catégorie H (villes sièges et lieux d'affectation équivalents, et lieux d'affectation dans les pays membres de l'Union européenne) et les catégories A à E.

12. La Commission a décidé de demander au Groupe de travail d'étudier la possibilité de simplifier le système de classement des lieux d'affectation de manière qu'il n'y ait plus que trois grandes catégories et, en ce qui concerne la prime de sujétion, de verser des montants distincts selon les groupes de classes des fonctionnaires (en conservant la répartition actuelle) et selon la catégorie à laquelle appartient le lieu d'affectation.

Prime de sujétion supplémentaire

13. Une prime de sujétion supplémentaire est versée aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation où les familles ne sont pas autorisées à titre de compensation pour le surcroît de difficultés financières et psychologiques qu'entraîne cette séparation involontaire. Elle s'ajoute à l'indemnité de sujétion et son montant varie selon la classe du fonctionnaire et sa situation de famille.

14. La Commission a demandé au Groupe de travail de poursuivre l'examen de la question en vue de simplifier la prime de sujétion supplémentaire et de l'intégrer dans le système de classement des lieux d'affectation difficiles, et d'envisager l'application d'un montant unique pour les fonctionnaires sans charge de famille et les fonctionnaires ayant des personnes à charge.

Autres prestations hors siège prévues par le régime des primes de mobilité et de sujétion

15. Pour les lieux d'affectation présentant une situation particulière, des prestations supplémentaires peuvent être versées aux fonctionnaires. À cet égard, la Commission a décidé:

- de mettre fin au remboursement d'un fret supplémentaire dans certains lieux d'affectation difficiles;
- de mettre fin au remboursement des examens médicaux de base pour les membres de la famille qui accompagnent le fonctionnaire.

Versements au titre de l'affectation et de la mobilité

Prime de mobilité

16. Dans le cadre du système de primes de mobilité et de sujétion, on entend par mobilité la réaffectation d'un fonctionnaire pour une période d'au moins un an d'un lieu d'affectation à un autre, généralement dans un pays différent. La prime de mobilité vise à encourager le mouvement géographique des fonctionnaires recrutés sur le plan international en fonction des besoins de l'organisation. La Commission a décidé:

- qu'un montant forfaitaire annuel devait être établi pour chaque réaffectation géographique en fonction du degré de difficulté du lieu d'affectation;
- que les lieux d'affectation de la catégorie H devaient être exclus du bénéfice de la prime de mobilité;
- que le Groupe de travail devait étudier de nouvelles possibilités de simplifier la prime de mobilité et de l'intégrer à la prime d'affectation de manière que les deux ne forment plus qu'un système.

Indemnités versées au moment d'une affectation ou d'une réaffectation (prime d'affectation et dispositions relatives au déménagement des effets personnels)

17. La prime d'affectation a pour objet de munir les fonctionnaires, au début d'une affectation, d'une somme destinée à leur permettre de faire face aux dépenses initiales liées à l'installation dans un nouveau lieu. Elle peut se composer de deux éléments, un élément indemnité journalière de subsistance et un élément montant forfaitaire, qui sont calculés en fonction de différents facteurs, notamment la durée de l'affectation, le lieu de l'affectation et l'élément déménagement.

18. La Commission a décidé de maintenir l'élément indemnité de subsistance journalière de la prime d'affectation mais a demandé au Groupe de travail d'envisager de l'intégrer dans l'indemnité de mobilité. Elle a aussi décidé de mettre fin au versement, au début de la troisième année d'affectation hors siège, du mois de traitement supplémentaire au titre de la prime d'affectation (part forfaitaire).

19. La Commission a demandé au Groupe de travail d'examiner l'ensemble des éléments relatifs au déménagement et au fret de manière à les simplifier.

Régime du congé de détente

20. Le congé de détente a pour but de permettre aux fonctionnaires qui remplissent les conditions requises de quitter périodiquement l'environnement souvent difficile et dangereux dans lequel ils servent. Il comporte le paiement des frais de voyage par l'organisation et un congé spécial de cinq jours ouvrables consécutifs plus un délai de route.

21. La Commission a décidé de continuer d'examiner le régime du congé de détente compte tenu de toutes les autres dispositions applicables en matière de voyage et de congé, en consultation avec les organisations et les fédérations de fonctionnaires.

Voyage payé au titre des congés dans les foyers plus fréquents

22. Les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation des catégories H, A et B ont droit à un congé dans les foyers tous les 24 mois et ceux en poste dans les lieux d'affectation des catégories C, D et E ont droit à un congé dans les foyers tous les 12 mois. La Commission a décidé de demander à son secrétariat de continuer d'examiner la question dans le cadre de ses travaux sur le congé de détente afin de déterminer si le congé dans les foyers plus fréquent devait être maintenu.

**CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET
FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR**

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

23. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale, pour approbation avec effet au 1^{er} janvier 2015, le barème révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Celui-ci comporte un relèvement de 1,01 pour cent qu'il conviendrait d'effectuer en augmentant le traitement de base et en réduisant les points d'ajustement de façon à laisser inchangée la rémunération effectivement perçue.

24. Les incidences financières de ce changement sur l'ensemble du système se limiteraient à une révision du barème des versements à effectuer à la cessation de service. Dans le cas de la FAO, elles se monteraient à 35 630 USD environ pour l'année 2015.

*Évolution de la marge entre la rémunération nette de l'Administration fédérale des
États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies et gestion de la marge autour du
point médian souhaitable*

25. En application du mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale, la Commission fait rapport à celle-ci chaque année sur l'évolution de la marge, à savoir l'écart entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington. À cette fin, elle suit chaque année l'évolution des taux de rémunération dans les deux fonctions publiques. Par ailleurs, et comme le lui a demandé l'Assemblée générale au paragraphe 5 de la section II.B de sa résolution 68/253, la Commission a examiné différentes solutions qui permettraient de ramener la marge au point médian souhaitable de 15 pour cent.

26. La Commission a pris connaissance d'éléments qui avaient eu une incidence sur la marge en 2014, à savoir: la levée du gel des ajustements de traitement dans l'Administration fédérale des États-Unis, qui s'est traduite par une augmentation générale de 1,0 pour cent des traitements au 1^{er} janvier 2014 pour tous les barèmes statutaires de la fonction publique de référence; une révision de la fiscalité fédérale qui s'est traduite par une légère baisse de l'impôt sur le revenu à Washington; le montant du coefficient d'ajustement à New York; le montant du traitement de base minima des fonctionnaires des Nations Unies pendant la période allant de janvier à décembre 2014; et la révision du montant estimatif de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington, écart qui s'établit à 12,7 pour

cent. Ces différents éléments font que la marge entre les rémunérations nettes a été estimée à 17,4 pour cent pour 2014, ce qui donne une moyenne sur cinq ans (2010-2014) de 16,4 pour cent.

27. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale que la marge entre les rémunérations nettes s'établissait à 17,4 pour cent pour l'année 2014 et que la marge moyenne sur cinq ans (2010-2014) était de 16,4 pour cent, c'est-à-dire qu'elle se situait au-dessus du point médian souhaitable de 15 pour cent.

28. Ayant examiné l'éventail des solutions qui permettraient de ramener la marge au point médian, la Commission a décidé que:

- la procédure normale de gestion de la marge dans les limites de la fourchette fixée serait suspendue jusqu'à nouvel ordre;
- le gel de la rémunération nette à New York serait maintenu jusqu'à ce que la marge soit revenue au point médian souhaitable.

Propositions relatives à la synchronisation des cycles de révision du classement des villes sièges et des autres lieux d'affectation du groupe I aux fins des ajustements

29. Suite à une demande de l'Assemblée générale, la Commission a examiné deux propositions concernant la synchronisation des cycles d'ajustement dans les villes sièges et les autres lieux d'affectation du groupe I:

- Proposition 1: révision du classement de toutes les villes sièges et autres lieux d'affectation du groupe I une seule fois par an, à une date prédéterminée;
- Proposition 2: révision du classement de toutes les villes sièges et autres lieux d'affectation du groupe I au moins une fois par an à la date anniversaire de la dernière révision du classement de New York aux fins des ajustements.

30. La Commission a décidé:

- que le classement aux fins des ajustements de toutes les villes sièges et autres lieux d'affectation du groupe I devait être révisé une fois par an, à la date anniversaire de la révision du classement de New York, ville de base du régime commun;
- de renvoyer la question du maintien de la règle des 5 pour cent pour les lieux d'affectation du groupe I (lieux d'affectation pour lesquels la révision peut être effectuée avant la date normalement prévue si une augmentation de 5 pour cent ou plus du coût de la vie est constatée avant cette date) au Comité consultatif pour les questions d'ajustement, pour examen à sa prochaine session, en 2015, dans le cadre de l'examen des règles opérationnelles régissant le régime des ajustements;

CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATÉGORIES DE PERSONNEL

Assurance maladie

31. Conformément à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 68/253, la Commission a examiné la répartition des primes d'assurance maladie entre les organisations appliquant le régime commun et les participants aux régimes d'assurance maladie proposés aux États-Unis et ailleurs.

32. Suite à l'examen des données fournies aux membres de la Commission, il a été noté qu'étant donné la situation et la pratique observées dans la fonction publique de référence, dans les États Membres où résident la majorité des retraités des Nations Unies et dans de nombreuses autres organisations internationales, si la Commission décidait de revoir la répartition des cotisations, il est très probable que la part de l'employeur augmenterait.

33. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de maintenir telle quelle la formule de répartition des primes d'assurance maladie entre les organisations et les participants (en activité ou retraités) aux régimes d'assurance maladie proposés aux États-Unis et ailleurs.

Âge réglementaire du départ à la retraite des fonctionnaires en poste

34. À sa soixante-huitième session, l'Assemblée générale, dans sa résolution 68/253, a prié la Commission d'examiner plus avant, en consultation avec toutes les parties intéressées, les incidences qu'aurait sur les effectifs et sur l'organisation de la relève l'adoption de la recommandation tendant à porter à 65 ans l'âge réglementaire de la cessation de service pour le personnel en poste, et d'examiner également toutes les autres politiques pertinentes en matière de gestion des ressources humaines dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

35. À sa soixante-dix-neuvième session, la Commission a été saisie d'une note de son secrétariat contenant une analyse des incidences possibles d'un relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire de la cessation de service pour les fonctionnaires en poste. La question du coût pour les organisations et celle des incidences sur divers aspects de la gestion des ressources humaines y étaient également abordées.

36. Répondant à plusieurs organisations spécialisées, parmi lesquelles la FAO, qui, dans leur exposé, indiquaient qu'un relèvement de l'âge du départ à la retraite du personnel en poste aurait une incidence négative sur l'organisation de la relève et sur les efforts de restructuration et de redéploiement, la Commission a considéré que la restructuration organisationnelle et la réduction du nombre de postes étaient dans toutes les organisations une activité continue et qu'un relèvement de l'âge de départ à la retraite n'aurait pas d'effet préjudiciable sur la gestion des ressources humaines dans les organisations ni sur leur planification stratégique.

37. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale qu'elle avait procédé à l'analyse demandée des plans de gestion prévisionnelle des effectifs et d'organisation de la relève et de toutes les politiques pertinentes touchant la gestion des ressources humaines, notamment celles relatives à la gestion et à l'appréciation du comportement professionnel, au rajeunissement des effectifs, et à l'obligation d'assurer la parité des sexes et une répartition géographique équitable dans toutes les organisations appliquant le régime commun.

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

Soixante et unième session du Comité mixte, Rome, 10-18 juillet 2014

38. La soixante et unième session du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies s'est tenue à la FAO, à Rome. Outre les questions habituelles sur le budget et la gouvernance, le Comité mixte a examiné les états financiers de la Caisse, l'évaluation actuarielle, la composition du Comité d'actuaire et du Comité des placements, et le rapport de la Caisse sur le rendement des placements.

39. L'Administrateur-Secrétaire de la Caisse a souligné que la situation de celle-ci s'était considérablement affermie au cours de ces dernières années et que sa situation opérationnelle et financière était tout à fait satisfaisante.

40. L'évaluation actuarielle la plus récente faisait apparaître un renversement de la tendance à la baisse constatée lors des évaluations précédentes, un renversement lié en grande partie au relèvement de l'âge normal de départ à la retraite et aux modifications apportées aux dispositions applicables aux nouvelles recrues en ce qui concerne la retraite anticipée. L'Administrateur-Secrétaire a indiqué que le déficit équivalant à 0,72 pour cent de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension, qui ressort de l'évaluation actuarielle la plus récente, correspondait à une nette amélioration par rapport à l'évaluation précédente qui avait fait apparaître un déficit de 1,87 pour cent. Si le taux de rendement réel annuel attendu, qui était de 3,5 pour cent, continuait de se concrétiser, la Caisse n'aurait pas à utiliser son principal pour financer l'écart entre les cotisations perçues et les prestations servies pendant au moins les 50 prochaines années.

41. Au cours des dix dernières années, le nombre de participants touchant une prestation de la Caisse s'est accru de 33 pour cent environ. En outre, le nombre de prestations traitées suite à une cessation de service actif («dossiers complexes») était en 2012-2013 supérieur de 51 pour cent à ce

qu'il était en 1998-1999, et le nombre de demandes traitées chaque année et auxquelles une réponse était apportée s'était accru de 235 pour cent depuis 1999. Non seulement la Caisse traitait un nombre croissant de dossiers et des dossiers plus complexes, mais en outre elle répondait aux besoins d'une population de retraités/bénéficiaires vieillissante qui avait des besoins particuliers du fait de l'âge avancé de ses membres. Compte tenu du volume croissant de transactions auquel la Caisse doit faire face chaque année et d'une demande croissante en ce qui concerne les services à assurer, il conviendrait de renforcer encore les capacités dont dispose la Caisse pour servir les bénéficiaires.

42. Le Comité mixte a également examiné un certain nombre d'autres questions, notamment les débats qui ont eu lieu sur les questions ci-après et les décisions importantes prises à leur sujet:

Résolution de l'Assemblée générale concernant la gestion des charges à payer au titre de l'assurance maladie après la cessation de service

43. À l'automne 2013, l'Assemblée générale a examiné le rapport du Secrétaire général (A/68/353) et le rapport correspondant du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) (A/68/550) sur la gestion des charges à payer au titre de l'assurance maladie après la cessation de service. Suite à l'examen de ces deux rapports, l'Assemblée a adopté la résolution A/RES/68/244.

44. Compte tenu des ramifications possibles de la résolution de l'Assemblée générale pour la Caisse des pensions, à sa première réunion, en février 2014, le Comité de suivi de la gestion actif-passif du Comité mixte a demandé que l'Actuaire-conseil établisse une note sur les différentes possibilités d'élargir le mandat de la Caisse de manière à y inclure l'administration des prestations d'assurance maladie après la cessation de service.

45. Le Comité mixte a pris note de la demande de l'Assemblée générale et indiqué qu'il approuvait les conclusions présentées par l'Actuaire-conseil dans sa note. Il a aussi approuvé les recommandations du Comité de suivi de la gestion actif-passif sur la question (énoncées au point 11 c) du rapport de celui-ci). Le Comité mixte a noté que les objectifs d'investissement de la Caisse n'étaient pas les mêmes que ceux qui étaient visés en ce qui concerne l'assurance maladie après la cessation de service. Il ne convenait donc peut-être pas de confier à la Caisse la gestion des ressources destinées à couvrir cette dernière obligation.

46. Le Comité mixte est convenu qu'il n'était pas souhaitable d'élargir le mandat de la Caisse à l'administration des prestations d'assurance maladie après la cessation de service, faisant observer qu'une telle décision pourrait compromettre la viabilité opérationnelle de la Caisse et également nuire à la viabilité à long terme de la Caisse, selon l'étendue de la mesure qui serait adoptée.

Effets sur la Caisse des pensions du recours croissant à des contrats excluant expressément la participation à la Caisse

47. Le groupe représentant les participants a présenté un document de séance sur les effets que pourrait avoir sur la Caisse le recours croissant à des contrats qui excluent expressément la participation. Il a été noté que les consultants et les autres personnes qui travaillent dans le cadre d'un engagement ne conférant pas la qualité de fonctionnaire constituent un pourcentage notable des effectifs mondiaux des organisations appliquant le régime commun. Il a en outre été noté que les données, tant officielles que non officielles, faisaient apparaître une augmentation générale du nombre de ces contrats dans l'ensemble des organisations et qu'il y avait lieu de s'en inquiéter pour la viabilité de la Caisse du fait que ces contrats ne donnaient pas droit à une participation à la Caisse.

48. Le Comité mixte a pris note des informations contenues dans le document de séance. Il a par ailleurs demandé au Comité de suivi de la gestion actif-passif de maintenir la question à l'étude dans le cadre de son examen périodique de la solvabilité de la Caisse et de lui faire rapport selon que de besoin.

Rapport du Comité de suivi de la gestion actif-passif

49. Le Comité mixte a approuvé la recommandation du Comité de suivi, telle que formulée dans son rapport, concernant l'appétit de la Caisse du point de vue du risque. Dans la déclaration correspondante, la Caisse constate que son fonctionnement est à envisager sur le très long terme et qu'elle remplit une fonction d'assurance en vertu de laquelle elle rassemble ressources et risques pour servir aux participants, retraités et autres bénéficiaires des prestations de retraite, des indemnités de décès et d'invalidité et d'autres prestations prédéfinies et leur rendre divers services, et elle note qu'il importe d'assurer en permanence la viabilité de son fonctionnement et de sa situation financière. La Caisse a une tolérance très faible en ce qui concerne le risque de perdre sa viabilité à long terme et de ne plus pouvoir satisfaire à ses obligations financières à long terme.

Mandat des comités des pensions du personnel

50. Le Comité mixte a approuvé la version révisée du mandat des comités des pensions du personnel, ainsi que des secrétaires des comités.

51. Le Comité mixte a demandé au secrétariat de la Caisse d'établir, pour présentation à sa prochaine session, en 2015, un document sur la question comportant notamment un projet de disposition du Règlement administratif relatif à un mécanisme de règlement des différends susceptibles de se produire entre les organisations membres et la Caisse sur les questions relatives à l'interprétation des statuts et règlements de la Caisse.

52. Le Comité mixte a approuvé une modification de la règle de confidentialité, à savoir que les comités des pensions du personnel pourront, par l'intermédiaire de leur secrétariat, communiquer des informations concernant un participant ou un bénéficiaire lorsque celles-ci seront jugées nécessaires pour administrer le dossier des membres du personnel et leurs droits, dans les organisations qui les emploient.

Recouvrement auprès de tiers de montants versés au titre de prestations de décès ou d'invalidité, suite à une décision de justice ou en vertu de la législation nationale

53. Le Comité mixte a pris note du rapport sur la question et a rappelé la décision qu'il avait prise d'approuver le principe du recouvrement auprès de tiers. Il a demandé que soit modifiée la disposition des Statuts et du Règlement administratif de la Caisse relative au champ d'application de la disposition proposée. Il a en outre demandé que le Secrétaire-Administrateur de la Caisse lui soumette, à sa session de 2016, une version révisée de la disposition en sorte que celle-ci soit mieux alignée sur le document présenté.