



Conseil du développement industriel**Quarante-deuxième session**

Vienne, 25-27 novembre 2014

Point 11 de l'ordre du jour provisoire

Questions relatives au personnel**Questions relatives au personnel****Rapport du Directeur général**

En application des articles 13.3 et 13.4 du Statut du personnel, le présent rapport donne des informations concernant le personnel du Secrétariat, l'évolution du régime commun ainsi que les modifications apportées au Statut et au Règlement du personnel. Il vient compléter les informations fournies dans le *Rapport annuel 2013 de l'ONUDI* (IDB.42/2, chap. 1, et annexes i) et j)) et dans le rapport sur les activités de l'ONUDI liées à l'application des recommandations relatives aux critères de gestion figurant dans le "Document d'orientation stratégique" (IDB.42/16, sect. V, Gestion des ressources humaines).

Pour des raisons d'économie, le présent document a été tiré à un nombre limité d'exemplaires. Les représentants sont priés de bien vouloir apporter leur propre exemplaire aux réunions.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Faits nouveaux concernant les questions relatives au personnel	3
II. Évolution du régime commun	3
III. Questions concernant le Règlement du personnel	6
IV. Mesures à prendre par le Conseil	7
Annexes	
I. Annexe II au Statut du personnel – Montant de l’indemnité pour frais d’études et de l’indemnité spéciale pour frais d’études	9
II. Tableau I du Statut du personnel – Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	10
III. Appendice A du Règlement du personnel – Barème des traitements des agents des services généraux	11
IV. Appendice E du Règlement du personnel – Indemnité pour frais d’études	12
V. Disposition 103.10 du Règlement du personnel – Nominations pour une durée déterminée . .	17

I. Faits nouveaux concernant les questions relatives au personnel

1. Plusieurs indicateurs essentiels de la situation et des accomplissements dans le domaine de la gestion des ressources humaines et des effectifs en 2013 figurent dans le *Rapport annuel 2013 de l'ONUDI* (IDB.42/2, chap. 1 et annexes). Il s'agit notamment des indicateurs suivants: a) nombre de fonctionnaires recrutés aux niveaux international et local et de détenteurs de contrats de service individuels; b) ventilation des fonctionnaires recrutés aux niveaux local et international selon les dispositions du Règlement du personnel, la classe, le sexe et le lieu d'affectation; c) ventilation des détenteurs de contrats de service individuels recrutés aux niveaux international et local par sexe et lieu d'affectation; d) ventilation des formations et des cours; e) représentation hors Siège de l'ONUDI; f) ventilation des détenteurs de contrats de service individuels par nationalité et liste d'États; g) résultats du système de suivi du comportement professionnel et autres informations.
2. On trouvera dans le document IDB.42/16 (sect. V) d'autres informations sur la gestion des ressources humaines, notamment sur la planification de la relève, la répartition géographique, la parité et l'évolution du niveau général des effectifs de l'ONUDI ces cinq dernières années, y compris au niveau de la direction.
3. Outre les rapports susmentionnés, le Conseil voudra peut-être prendre note des mises à jour et faits nouveaux ci-après.
4. Le nombre total de fonctionnaires de l'ONUDI et de détenteurs de contrats de service individuels au 2 septembre 2014 était de 1 958 personnes, dont 264 fonctionnaires recrutés au niveau international, 412 au niveau local, 379 détenteurs de contrats de service individuels recrutés au niveau international et 903 détenteurs de contrats de service individuels recrutés au niveau local. Les femmes employées par l'ONUDI représentaient au total 37,44 % du personnel, dont 32,95 % étaient des fonctionnaires recrutées au niveau international et 51,46 % des fonctionnaires recrutées au niveau local.
5. Tenant compte de la mobilité du personnel, de la cessation de service due à la réduction naturelle des effectifs et des autres postes à pourvoir, l'ONUDI applique, au Siège et dans les bureaux extérieurs, son programme de gestion des effectifs, notamment par l'ouverture au recrutement interne et externe, d'ici à la fin de l'année, d'une centaine de postes prévus au budget dans les catégories des directeurs, des administrateurs, des administrateurs nationaux et des services généraux. Les avis de vacance de poste correspondants sont communiqués aux États Membres. Lorsque des recrutements externes sont nécessaires, il est tenu compte des contraintes budgétaires lors des nominations.
6. Le deuxième cycle complet du nouveau système de suivi du comportement professionnel qui porte sur la performance du personnel en 2013 a atteint un taux d'exécution de 94 %.

II. Évolution du régime commun

7. Le présent rapport a également pour objet d'informer le Conseil des dernières décisions de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et des

recommandations adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies, qui intéressent l'ONUDI. Conformément à l'article 13.3 du Statut du personnel, le Directeur général est autorisé, dans les limites du budget approuvé par la Conférence générale, à apporter les modifications appropriées aux tableaux et annexes dudit Statut afin de les rendre conformes à toute décision pertinente que pourrait prendre l'Assemblée générale sur recommandation de la CFPI. En application de cet article, le Directeur général fait chaque année rapport au Conseil sur les modifications qu'il a prescrites.

Âge réglementaire du départ à la retraite des fonctionnaires en activité

8. La Conférence générale, à sa quinzième session, a décidé d'approuver la modification à l'article 10.2 du Statut du personnel, par laquelle l'âge statutaire de cessation de service pour les fonctionnaires nommés à compter du 1^{er} janvier 2014 est fixé à 65 ans (décision GC.15/Dec.19). Concernant les fonctionnaires actuels, le Secrétariat a informé le Conseil à sa quarante-et-unième session (IDB.41/9) que l'Assemblée générale avait favorablement accueilli l'examen stratégique par la CFPI des conséquences qu'impliquerait l'application de ce relèvement aux fonctionnaires déjà en poste, et a demandé que les résultats de cet examen soient étudiés à la soixante-huitième session de l'Assemblée générale.

9. L'examen requis a été effectué et présenté à la CFPI à sa soixante-dix-septième session, tenue du 22 juillet au 2 août 2013. Il comportait une description, d'une part, des pratiques de certains organismes publics nationaux, entreprises du secteur privé et organisations internationale, d'autre part, de l'impact que devraient avoir les différentes politiques relatives aux ressources humaines. Après examen de tous les points soulevés, la CFPI a décidé de recommander à l'Assemblée générale que l'âge réglementaire du départ à la retraite soit porté à 65 ans pour les fonctionnaires en poste. Afin de donner aux organisations le temps de mettre en œuvre ce changement, la CFPI a proposé de fixer la date effective d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2016, étant entendu que la décision serait sans effet sur les droits acquis des fonctionnaires en poste.

10. Dans sa résolution 68/253 du 27 décembre 2013, l'Assemblée générale a décidé de se prononcer à une date ultérieure sur la recommandation de la CFPI, sans préjudice du calendrier proposé. Elle a également prié la CFPI d'examiner plus avant, en consultation avec toutes les parties intéressées, les incidences qu'aurait l'adoption de cette recommandation sur les dispositifs de gestion prévisionnelle des besoins en personnel et d'organisation de la relève et sur toutes les politiques de gestion des ressources humaines concernées, y compris celles qui portent sur la gestion et l'évaluation de la performance, le rajeunissement du personnel, l'équilibre entre les sexes et la représentation géographique équitable, dans les différentes organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-neuvième session.

Examen de l'ensemble des prestations

11. Dans sa décision IDB.41/Dec.15, le Conseil a pris note de la décision de la CFPI de procéder à un examen de l'ensemble des prestations. Dans sa décision IDB.41/Dec.12, il a noté que le Directeur général prierait instamment la CFPI de tenir compte de la situation financière de l'ONUDI et de ses États Membres lorsqu'elle procéderait à cet examen, et qu'il appellerait l'attention sur l'importance

que revêtiront les résultats de cet examen pour l'ONUDI. Le Conseil a également prié le Directeur général de tenir les États Membres informés de ces démarches à travers les canaux d'information existants.

12. Par lettre du 24 octobre 2013 adressée au Président de la CFPI, le Directeur général a dûment informé la CFPI de la décision IDB.41/Dec.12. Il a indiqué, entre autres, que l'examen de l'ensemble des prestations était une tâche importante et ardue. L'ONUDI, organisation basée sur la connaissance, se devait, d'une part, d'attirer et de retenir un personnel bien qualifié pour s'acquitter de son mandat à travers le monde, d'autre part, de se doter d'un personnel mobile apte et désireux de travailler dans des lieux d'affectation aux conditions de vie plus ou moins difficiles.

13. Par sa résolution 68/253 du 27 décembre 2013, l'Assemblée générale a affirmé les objectifs de l'examen de l'ensemble des prestations énoncés au paragraphe 31 du Rapport annuel de la CFPI (A/68/30). Ainsi, le nouveau système de rémunération et d'avantages devrait soutenir l'exécution des mandats des organisations appliquant le régime commun, et devrait être compétitif, juste et équitable, transparent, de conception simple, facile à administrer, aisément compris par le personnel et les autres parties prenantes et de nature à récompenser le mérite et à gérer la sous-performance. L'Assemblée générale a, entre autres, prié la CFPI d'examiner de manière globale tous les éléments de rémunération pour atteindre l'ensemble des objectifs et sauvegarder les valeurs fondamentales des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Cet examen est en cours.

Assurance maladie offerte après la cessation de service

14. Dans sa résolution 68/253, l'Assemblée générale s'est déclarée profondément préoccupée par la question de la viabilité à long terme de l'assurance maladie offerte après la cessation de service dans le système des Nations Unies et a invité la CFPI à examiner, dans le contexte de son rapport annuel, la répartition des primes d'assurance maladie entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et les participants aux régimes d'assurance maladie proposés aux États-Unis d'Amérique et ailleurs. L'ONUDI participe à un groupe de travail interinstitutionnel qui a été créé dans l'intervalle pour examiner cette question de manière approfondie.

Montant de l'indemnité pour frais d'études et de l'indemnité spéciale pour frais d'études

15. **Annexe II du Statut du personnel.** Par sa résolution 67/257 du 3 juin 2013, l'Assemblée générale a approuvé, avec effet au 1^{er} janvier 2013, le montant révisé de l'indemnité pour frais d'études à verser dans 12 pays ou zones monétaires ainsi qu'aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation où, selon la CFPI, les établissements d'enseignement font défaut ou sont jugés inadéquats.

16. L'augmentation globale du pourcentage de l'indemnité pour frais d'étude est conforme au budget et peut être couverte par les crédits ouverts pour les exercices biennaux 2012-2013 et 2014-2015. Les montants révisés sont indiqués à l'annexe I du présent document. Ils sont soulignés et les montants applicables auparavant indiqués entre crochets.

Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

17. **Tableau I du statut du personnel.** Le principe du barème des traitements minima a été adopté par l'Assemblée générale à la section I.H. de sa résolution 44/198 du 21 décembre 1989. Ce barème est fixé par référence au barème des traitements de la fonction publique fédérale des États-Unis d'Amérique à Washington. Des ajustements périodiques sont apportés sur la base d'une comparaison des traitements nets minima des fonctionnaires du système des Nations Unies avec les traitements correspondants de leurs homologues de la fonction publique fédérale des États-Unis.

18. Par sa résolution 68/253, l'Assemblée générale a approuvé, avec effet au 1^{er} janvier 2014, le barème révisé des traitements de base minima (montants bruts et montants nets) des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui reflète une augmentation de 0,19 %, et qui figure à l'annexe II du présent document.

19. Le barème révisé a été mis en application sur la base du principe "ni gain, ni perte", à savoir qu'il était assorti d'une réduction simultanée des coefficients d'ajustement applicables dans tous les lieux d'affectation. Le montant net des rémunérations reste donc inchangé (à l'exception de changements mineurs dus à des arrondis). On note quelques augmentations de différents éléments des prestations à verser en cas de cessation de service aux fonctionnaires remplissant les conditions requises à partir du 1^{er} janvier 2014. Ces augmentations peuvent être couvertes par les crédits ouverts au budget.

Indemnité pour enfants à charge et pour personne non directement à charge

20. Dans sa résolution 68/253, l'Assemblée générale a approuvé la recommandation de la CFPI tendant à ce que le montant de l'indemnité pour enfants à charge et de l'indemnité pour personne non directement à charge ne soit pas modifié pour le moment, dans l'attente des résultats de l'examen, par la CFPI, de la méthode en vigueur dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun.

III. Questions concernant le Règlement du personnel

Barème des traitements des agents des services généraux

21. **Appendice A du Règlement du personnel.** En vertu du principe Flemming, les agents des services généraux bénéficient de rémunérations et autres conditions d'emploi correspondant aux conditions les plus favorables pratiquées sur place. Ce principe constitue la pierre angulaire de la méthode que suit la CFPI pour les enquêtes périodiques sur les conditions d'emploi locales qu'elle effectue dans tous les lieux d'affectation (sièges et bureaux extérieurs). Au cours des périodes s'écoulant entre les enquêtes, le barème des traitements des agents des services généraux fait l'objet d'ajustements intérimaires qui devraient tenir compte de l'évolution d'un indice des salaires ou des prix approprié ou d'une combinaison d'indices.

22. En se fondant sur les publications officielles relatives à l'évolution de l'indice local des prix à la consommation et de l'indice local des traitements des employés de bureaux au cours de la période de novembre 2012 à octobre 2013, les

organisations sises au CIV sont convenues que le barème des traitements des agents des services généraux à Vienne devait faire l'objet, le 1^{er} novembre 2013, d'un ajustement intérimaire correspondant à une augmentation de 2,11 %.

23. L'augmentation des traitements et dépenses communes de personnel pour la catégorie des services généraux au Siège se chiffrerait à 48 000 euros pour le reste de l'année 2013 (38 000 euros au titre du budget ordinaire et 10 000 euros au titre du budget opérationnel) et autour de 290 000 euros par an (230 000 euros au titre du budget ordinaire et 60 000 euros au titre du budget opérationnel), et pourrait être couverte par les crédits ouverts au budget.

24. Le barème révisé des traitements des agents des services généraux figure à l'annexe III du présent document.

Indemnité pour frais d'études

25. **Appendice E du Règlement du personnel.** L'appendice E a été modifié pour tenir compte de certaines augmentations du montant maximum des dépenses autorisées et du montant maximum de l'indemnité pour frais d'études dans des établissements d'enseignement à compter de l'année scolaire en cours le 1^{er} janvier 2013, telles qu'approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution 67/257 du 3 juin 2013 sur la recommandation de la CFPI.

26. Les dispositions modifiées figurent à l'annexe IV du présent document. Les nouveaux montants sont soulignés et les précédents indiqués entre crochets.

Nominations pour une durée déterminée

27. **Disposition 103.10 du Règlement du personnel.** La disposition 103.10 a été modifiée pour actualiser la politique de l'ONUDI sur la durée des nominations initiales pour une durée déterminée et pour clarifier les dispositions correspondantes concernant les périodes de stage.

28. La nouvelle disposition 103.10 du Règlement du personnel figure à l'annexe V du présent document. Le nouveau libellé est souligné et l'ancien indiqué entre crochets.

IV. Mesures à prendre par le Conseil

29. Le Conseil souhaitera peut-être envisager d'adopter le projet de décision suivant:

“Le Conseil du développement industriel:

- a) Prend note des informations figurant dans le document IDB.42/17;
- b) Prend note également de l'évolution de l'examen de l'âge réglementaire de départ à la retraite des fonctionnaires en poste, de l'examen par la Commission de la fonction publique internationale de l'ensemble de prestations au titre du régime commun des Nations Unies et de la profonde préoccupation exprimée par l'Assemblée générale sur la question de la

viabilité à long terme de l'assurance maladie offerte après la cessation de service dans le système des Nations Unies¹;

c) Prend note en outre que l'Assemblée générale a approuvé la recommandation de la CFPI tendant à ce que le montant de l'indemnité pour enfants à charge et de l'indemnité pour personne non directement à charge ne soit pas modifié pour le moment²;

d) Note les modifications apportées à l'annexe II et au tableau I du Statut du personnel, aux appendices A et E du Règlement du personnel et à la disposition 103.10 du Règlement du personnel, conformément à la disposition 13.4 du Statut du personnel.”

¹ Résolution 68/253 de l'Assemblée générale du 27 décembre 2013.

² Ibid.

Annexe I

Annexe II au Statut du personnel

Montant de l'indemnité pour frais d'études et de l'indemnité spéciale pour frais d'études

Article 6.10 a)

Le montant de l'indemnité par année scolaire et par enfant est calculé à raison de 75 % pour la première tranche de [20 663] 21 428 dollars des États-Unis ([43 006] 45 586 dollars lorsque l'enfant fréquente un établissement d'enseignement situé aux États-Unis d'Amérique) de frais d'études ouvrant droit à l'indemnité, le montant de l'indemnité ne pouvant dépasser [15 497] 16 071 dollars ([32 255] 34 190 dollars pour un établissement situé aux États-Unis). Pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation où, selon la Commission de la fonction publique internationale, les établissements d'enseignement font défaut ou ne sont pas adéquats, le montant de l'indemnité en ce qui concerne l'enseignement primaire et secondaire représentera la totalité des frais de pension, jusqu'à concurrence de [5 619] 5 735 dollars ([9 125] 9 399 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), plus 75 % des frais d'études ouvrant droit à l'indemnité, jusqu'à concurrence de [20 663] 21 428 dollars ([43 006] 45 586 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), étant entendu que le montant total de l'indemnité ne dépassera pas [21 116] 21 806 dollars ([41 380] 43 589 dollars pour un établissement situé aux États-Unis) par an. Toutefois, dans les zones où les frais susmentionnés sont encourus dans certaines monnaies, le montant maximum des frais remboursables, exprimé dans ces monnaies, est fixé par la Commission de la fonction publique internationale.

Article 6.10 b)

Le montant de l'indemnité payable par année et par enfant atteint de l'incapacité considérée correspond aux frais effectivement engagés jusqu'à concurrence de [20 663] 21 428 dollars ([43 006] 45 586 dollars pour un établissement situé aux États-Unis). Toutefois, dans les zones où les frais susmentionnés sont encourus dans certaines monnaies, le montant maximum des frais remboursables, exprimé dans ces monnaies, est fixé par la Commission de la fonction publique internationale.

Annexe II

Tableau I du Statut du personnel
 Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires
 de rang supérieur, montants annuels bruts et nets après retenue
 au titre des contributions du personnel
 (en dollars des États-Unis)
 Entrée en vigueur: 1^{er} janvier 2014

		ÉCHELONS														
CLASSES		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
Directeur																
D-2	Brut	141 519	144 521	147 523	150 549	153 680	156 810									
	Net F	112 309	114 500	116 692	118 884	121 076	123 267									
	Net C	103 177	105 026	106 869	108 706	110 539	112 360									
Administrateur général/Administratrice générale																
D-1	Brut	129 315	131 952	134 582	137 219	139 858	142 490	145 129	147 763	150 414						
	Net F	103 400	105 325	107 245	109 170	111 096	113 018	114 944	116 867	118 790						
	Net C	95 575	97 246	98 916	100 579	102 241	103 899	105 549	107 199	108 844						
Administrateur/Administratrice hors classe																
P-5	Brut	106 944	109 185	111 429	113 668	115 914	118 153	120 399	122 640	124 882	127 125	129 367	131 608	133 852		
	Net F	87 069	88 705	90 343	91 978	93 617	95 252	96 891	98 527	100 164	101 801	103 438	105 074	106 712		
	Net C	80 887	82 342	83 792	85 241	86 688	88 130	89 572	91 011	92 447	93 881	95 313	96 739	98 167		
Administrateur/Administratrice de 1 ^{re} classe																
P-4	Brut	88 108	90 108	92 106	94 105	96 106	98 104	100 114	102 277	104 441	106 603	108 770	110 930	113 095	115 260	117 425
	Net F	72 605	74 185	75 764	77 343	78 924	80 502	82 083	83 662	85 242	86 820	88 402	89 979	91 559	93 140	94 720
	Net C	67 611	69 049	70 488	71 920	73 354	74 787	76 219	77 647	79 074	80 502	81 925	83 349	84 773	86 193	87 613
Administrateur/Administratrice de 2 ^e classe																
P-3	Brut	72 411	74 262	76 114	77 962	79 815	81 665	83 514	85 368	87 218	89 068	90 922	92 770	94 623	96 472	98 322
	Net F	60 205	61 667	63 130	64 590	66 054	67 515	68 976	70 441	71 902	73 364	74 828	76 288	77 752	79 213	80 674
	Net C	56 198	57 542	58 889	60 232	61 579	62 922	64 265	65 612	66 955	68 300	69 640	70 982	72 319	73 661	75 001
Administrateur adjoint/Administratrice adjointe de 1 ^{re} classe																
P-2	Brut	59 387	61 043	62 697	64 354	66 010	67 663	69 322	70 973	72 629	74 287	75 941	77 597			
	Net F	49 916	51 224	52 531	53 840	55 148	56 454	57 764	59 069	60 377	61 687	62 993	64 302			
	Net C	46 819	48 006	49 189	50 375	51 559	52 745	53 949	55 151	56 358	57 561	58 761	59 968			
Administrateur adjoint/Administratrice adjointe de 2 ^e classe																
P-1	Brut	46 487	47 968	49 442	50 995	52 582	54 173	55 766	57 359	58 946	60 537					
	Net F	39 514	40 773	42 026	43 286	44 540	45 797	47 055	48 314	49 567	50 824					
	Net C	37 273	38 432	39 591	40 748	41 906	43 064	44 222	45 366	46 504	47 643					

F = Taux applicable aux fonctionnaires ayant un(e) conjoint(e) ou un enfant à charge.

C = Taux applicable aux fonctionnaires n'ayant ni conjoint(e) à charge ni enfant à charge.

Annexe III

Appendice A du Règlement du personnel

Barème des traitements des agents des services généraux, montant annuel brut,
montant annuel brut aux fins de la pension et montant annuel net
après retenue au titre des contributions du personnel
(en euros)

Entrée en vigueur: 1^{er} novembre 2013

		ÉCHELONS											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII*
G-1	Brut	29 637	30 626	31 634	32 642	33 650	34 658	35 666	36 674	37 682	38 691	39 699	40 707
	Brut aux fins de la pension	29 108	30 080	31 051	32 022	32 993	33 964	34 936	35 908	36 879	37 850	38 822	39 792
	Net	23 423	24 169	24 915	25 661	26 407	27 153	27 899	28 645	29 391	30 137	30 883	31 629
G-2	Brut	34 572	35 741	36 909	38 078	39 247	40 416	41 585	42 754	43 923	45 092	46 339	47 593
	Brut aux fins de la pension	33 883	35 007	36 131	37 254	38 377	39 500	40 624	41 749	42 871	43 994	45 117	46 242
	Net	27 089	27 954	28 819	29 684	30 549	31 414	32 279	33 144	34 009	34 874	35 739	36 604
G-3	Brut	40 309	41 666	43 023	44 380	45 777	47 232	48 687	50 142	51 597	53 052	54 507	55 962
	Brut aux fins de la pension	39 400	40 704	42 006	43 309	44 613	45 916	47 219	48 522	49 824	51 175	52 530	53 888
	Net	31 335	32 339	33 343	34 347	35 351	36 355	37 359	38 363	39 367	40 371	41 375	42 379
G-4	Brut	47 096	48 778	50 461	52 143	53 826	55 509	57 191	58 874	60 557	62 239	63 922	65 604
	Brut aux fins de la pension	45 791	47 299	48 808	50 331	51 901	53 471	55 041	56 611	58 180	59 750	61 318	62 889
	Net	36 261	37 422	38 583	39 744	40 905	42 066	43 227	44 388	45 549	46 710	47 871	49 032
G-5	Brut	55 336	57 283	59 229	61 175	63 122	65 068	67 014	68 961	70 907	72 854	74 800	76 746
	Brut aux fins de la pension	53 318	55 131	56 945	58 759	60 573	62 386	64 200	66 013	67 827	69 640	71 455	73 268
	Net	41 947	43 290	44 633	45 976	47 319	48 662	50 005	51 348	52 691	54 034	55 377	56 720
G-6	Brut	64 890	67 139	69 388	71 638	73 887	76 136	78 386	80 635	82 884	85 133	87 383	89 632
	Brut aux fins de la pension	62 222	64 319	66 416	68 513	70 610	72 705	74 804	77 045	79 292	81 542	83 792	86 040
	Net	48 539	50 091	51 643	53 195	54 747	56 299	57 851	59 403	60 955	62 507	64 059	65 611
G-7	Brut	75 928	78 535	81 142	83 749	86 357	88 964	91 571	94 178	96 786	99 393	102 000	104 607
	Brut aux fins de la pension	72 518	74 950	77 558	80 162	82 768	85 374	87 981	90 586	93 192	95 798	98 403	101 008
	Net	56 155	57 954	59 753	61 552	63 351	65 150	66 949	68 748	70 547	72 346	74 145	75 944

* Échelon d'ancienneté

Les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier d'un avancement de l'échelon XI à l'échelon XII d'une même classe sont les suivantes:

a) Au minimum 20 années de service relevant du régime commun des Nations Unies et 5 années de service à l'échelon XI de la classe considérée;

b) États de service satisfaisants.

Prime de connaissances linguistiques: (à inclure dans la rémunération considérée aux fins de la pension) première langue supplémentaire, 1 651 euros (net) par an; deuxième langue supplémentaire, 825 euros.

Augmentations périodiques: les augmentations périodiques sans changement de classe sont annuelles, si les services sont satisfaisants.

Indemnité de non-résident: (à inclure dans la rémunération considérée aux fins de la pension) 1 889 euros (net) par an pour les fonctionnaires remplissant les conditions requises qui ont été nommés avant le 1^{er} septembre 1983; n'est pas versée aux fonctionnaires en poste à Vienne qui ont été nommés après cette date.

Annexe IV

Appendice E du Règlement du personnel

Indemnité pour frais d'études

Définitions

a) Aux fins de la disposition 106.17, de la disposition 206.16 et du présent appendice du Règlement du personnel:

i) On entend par "enfant" l'enfant d'un fonctionnaire qui est à la charge dudit fonctionnaire, lequel subvient pour la plus grande partie et régulièrement à son entretien. On entend par "enfant handicapé" un enfant qui ne peut, du fait d'une inaptitude physique ou mentale, fréquenter un établissement d'enseignement normal et a besoin en conséquence d'un enseignement ou d'une formation spéciale pour le préparer à bien s'intégrer à la société ou a besoin, s'il fréquente un établissement d'enseignement normal, d'une formation ou d'un enseignement spécial pour l'aider à surmonter l'inaptitude en question;

ii) L'expression "pays d'origine" désigne le pays du congé dans les foyers au sens des dispositions 107.03 ou 207.02. Si le père et la mère sont tous deux fonctionnaires de l'Organisation et remplissent tous deux les conditions requises, le "pays d'origine" désigne le pays où l'un ou l'autre des conjoints est autorisé à prendre son congé dans les foyers;

iii) L'expression "lieu d'affectation" désigne le pays où le fonctionnaire est en poste ainsi que les localités proches du lieu de travail, même si elles sont situées au-delà des frontières dudit pays.

Versement de l'indemnité

b) L'indemnité pour frais d'études visée à l'alinéa a) de l'article 6.10 du Statut est versée pour chaque enfant dans les conditions ci-après. Toutefois, dans les zones où les frais susmentionnés sont encourus dans certaines monnaies, le montant maximum des frais remboursables, exprimé dans ces monnaies, est fixé par la Commission de la fonction publique internationale. Ceci couvre le montant en dollars des frais encourus lorsque l'enfant fréquente un établissement d'enseignement situé aux États-Unis d'Amérique.

i) Lorsque l'enfant fréquente un établissement d'enseignement situé en dehors du lieu d'affectation, le montant de l'indemnité est le suivant:

A) Si l'enfant est pensionnaire dans l'établissement, 75 % des frais de scolarité et d'internat à concurrence de [20 663] 21 428 dollars des États-Unis par an ([43 006] 45 586 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), l'indemnité ne pouvant dépasser [15 497] 16 071 dollars par an ([32 255] 34 190 dollars pour un établissement situé aux États-Unis);

B) Si l'établissement ne fonctionne pas en régime d'internat, [3 746] 3 823 dollars des États-Unis ([6 083] 6 265 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), plus 75 % des frais de scolarité à concurrence de [15 668] 16 331 dollars par an ([34 895] 37 233 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), l'indemnité ne pouvant dépasser [15 497] 16 071 dollars par an ([32 255] 34 190 dollars pour un établissement situé aux États-Unis).

ii) Lorsque l'enfant fréquente un établissement d'enseignement situé au lieu d'affectation:

A) L'indemnité est égale à 75 % des frais de scolarité à concurrence de [20 663] 21 428 dollars des États-Unis par an ([43 006] 45 586 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), l'indemnité ne pouvant dépasser [15 497] 16 071 dollars par an ([32 255] 34 190 dollars pour un établissement situé aux États-Unis);

B) Si l'établissement d'enseignement est situé à une distance du lieu de travail qui n'autorise pas une navette quotidienne et que, de l'avis du Directeur général, il n'existe pas dans ce lieu d'établissement approprié, le montant de l'indemnité sera calculé aux taux spécifiés à l'alinéa i) ci-dessus.

iii) L'indemnité pour frais d'études est payable à compter de l'année scolaire qui suit le moment où l'enfant atteint l'âge de cinq ans ou au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de cinq ans si cela se produit pendant la première partie (trimestre ou semestre) de ladite année scolaire;

iv) Pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation dans lesquels il n'y a pas d'établissement d'enseignement ou dans lesquels les établissements existants sont considérés comme insuffisants dans les conditions fixées par la Commission de la fonction publique internationale, l'indemnité est égale à 100 % des frais d'internat jusqu'à concurrence de [5 619] 5 735 dollars des États-Unis ([9 125] 9 399 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), plus 75 % des frais de scolarité remboursables jusqu'à concurrence de [20 663] 21 428 dollars par an ([43 006] 45 586 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), l'indemnité ne pouvant dépasser [21 116] 21 806 dollars par an ([41 380] 43 589 dollars pour un établissement situé aux États-Unis).

c) Par l'expression "frais de scolarité" employée à l'alinéa b) ci-dessus, il faut entendre les frais d'inscription et d'immatriculation, les frais de cours, le coût des manuels scolaires prescrits, le coût des cours et activités complémentaires obligatoires qui sont directement liés au programme de l'établissement et les frais d'examens et de diplômes, mais non le coût des fournitures et du matériel et des uniformes scolaires, ni les frais d'assurance et d'examen médical, ni le coût des dons et contributions, ni aucun autre frais analogue de nature facultative. L'expression "frais de scolarité" peut aussi englober le coût des repas de midi et le coût des transports quotidiens en groupe lorsque ces repas et ces transports sont fournis ou assurés par l'établissement lui-même ou pour l'ensemble des enfants fréquentant l'établissement et que les frais en question figurent dans la facture scolaire concernant l'instruction de l'enfant.

d) L'indemnité pour frais d'études n'est pas payable dans le cas des enfants:

i) Qui fréquentent un jardin d'enfants ou une école maternelle;

ii) Qui fréquentent, au lieu d'affectation, un établissement où l'enseignement est dispensé gratuitement ou moyennant des frais de scolarité minimales;

iii) Qui suivent des cours par correspondance, sauf s'il s'agit de cours qui, de l'avis du Directeur général, remplacent de la façon la plus satisfaisante possible la fréquentation à plein temps d'un type d'établissement n'existant pas au lieu d'affectation;

iv) Qui suivent des cours particuliers, sauf s'il s'agit de l'enseignement de la langue du pays d'origine lorsqu'il n'y a pas, au lieu d'affectation, d'établissement où l'enfant puisse apprendre cette langue de façon satisfaisante ou, s'il s'agit de l'enseignement de la langue du lieu d'affectation, lorsque l'établissement local l'exige pour admettre l'enfant dans une classe correspondant à celle qu'il avait atteinte ailleurs, ou encore s'il s'agit de cours qui complètent le programme normal de l'établissement et portent sur une matière enseignée par l'établissement ou sur toute autre matière qui ne figure pas au programme de l'établissement mais est indispensable pour les études que l'enfant fera ultérieurement;

v) Qui reçoivent une formation professionnelle ou suivent des cours d'apprentissage ne supposant pas la fréquentation à plein temps d'un établissement d'enseignement; l'indemnité n'est pas non plus payable si l'enfant reçoit une rémunération au titre des services qu'il fournit.

e) L'indemnité est versée jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant achève sa quatrième année d'études supérieures, y compris dans les cas où un diplôme a été décerné après trois années d'études. En règle générale, l'indemnité n'est pas versée au-delà de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 25 ans. Si l'éducation de l'enfant est interrompue, pendant une année au moins, par le service militaire, la maladie ou pour d'autres raisons contraignantes, la période ouvrant droit à l'indemnité est prolongée de la durée de l'interruption.

f) Lorsque l'enfant fréquente l'établissement pendant moins des deux tiers de l'année scolaire ou universitaire, le rapport entre l'indemnité versée et l'indemnité annuelle est égal au rapport entre la durée de la fréquentation et celle de l'année scolaire ou universitaire.

g) Lorsque la durée des services du fonctionnaire ne correspond pas à toute la durée de l'année scolaire ou universitaire, le rapport entre l'indemnité versée et l'indemnité annuelle est, en règle générale, égal au rapport entre la durée des services et celle de l'année scolaire ou universitaire.

Enseignement de la langue maternelle

h) L'indemnité pour frais d'études peut être versée à un fonctionnaire en poste dans un pays dont la langue est différente de la langue maternelle du fonctionnaire et qui est contraint de payer pour faire enseigner sa langue maternelle à un enfant à charge qui fréquente un établissement d'enseignement local où l'instruction est dispensée dans une langue autre que la langue du fonctionnaire. Le Directeur général décide dans chaque cas s'il y a lieu de payer l'indemnité pour frais d'études aux fins de l'enseignement de la langue maternelle. Les montants maximaux remboursables à ce titre, dans la limite du plafond global de [15 497] 16 071 dollars ([32 255] 34 190 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), sont publiés et mis à jour à intervalles réguliers.

Avances au titre de l'indemnité pour frais d'études

i) Les fonctionnaires qui remplissent les conditions requises pour bénéficier de l'indemnité pour frais d'études en ce qui concerne leurs enfants et qui sont tenus de verser en totalité ou en partie le montant des frais de scolarité au début de l'année scolaire ou universitaire peuvent demander une avance au titre de l'indemnité pour frais d'études à laquelle ils ont droit. Toute avance approuvée est considérée comme une dette du fonctionnaire, qui ne se trouve éteinte que lorsqu'il

est attesté que le fonctionnaire a droit à l'indemnité ou que le montant correspondant a été déduit des émoluments du fonctionnaire.

Voyages

j) Tout fonctionnaire à qui une indemnité pour frais d'études est payable en vertu du sous-alinéa i) ou du sous-alinéa ii) B) de l'alinéa b) ci-dessus du fait que son enfant fréquente un établissement d'enseignement à droit, une fois par année scolaire ou universitaire, au paiement des frais de voyage aller et retour de l'enfant entre l'établissement d'enseignement et le lieu d'affectation, sous réserve des clauses suivantes:

i) Les frais de voyage ne sont pas payés si le voyage est déraisonnable, soit parce que la date du voyage est trop proche de celle d'un autre voyage autorisé du fonctionnaire ou des membres de sa famille remplissant les conditions requises, soit parce que le séjour serait trop bref pour justifier les dépenses qu'il entraînerait;

ii) En règle générale, les frais de voyage ne sont pas payés si l'enfant fréquente l'établissement d'enseignement pendant moins des deux tiers de l'année scolaire ou universitaire ou si la durée des services du fonctionnaire ne correspond pas aux deux tiers de l'année scolaire ou universitaire;

iii) Les frais de voyage ne doivent pas dépasser le prix du voyage entre le pays d'origine et le lieu d'affectation du fonctionnaire.

k) Dans le cas de fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation désignés où il n'y a pas d'établissement approprié dispensant un enseignement dans la langue du fonctionnaire ou qui réponde à la tradition culturelle qui est celle du fonctionnaire, lesdits frais de voyage peuvent être payés deux fois au cours de l'année durant laquelle le fonctionnaire n'a pas droit au congé dans les foyers.

Demandes d'indemnité pour frais d'études

l) Les demandes d'indemnité pour frais d'études doivent être présentées par écrit et accompagnées des pièces justificatives que le Directeur général requiert.

Indemnité spéciale pour frais d'études (enfants handicapés)

m) L'indemnité spéciale pour frais d'études (enfants handicapés) peut être versée aux fonctionnaires de toutes les catégories, qu'ils soient ou non en poste dans leur pays d'origine, à condition qu'ils soient titulaires d'une nomination pour une période d'un an au moins et qu'ils aient accompli une année de service continu.

n) Le montant de l'indemnité est égal à 100 % des frais d'éducation remboursables effectivement engagés, jusqu'à concurrence de [20 663] 21 428 dollars par an ([43 006] 45 586 dollars pour un établissement situé aux États-Unis). Si l'enfant handicapé remplit les conditions requises pour bénéficier de l'indemnité ordinaire pour frais d'études, le fonctionnaire doit demander à bénéficier en premier lieu de l'indemnité ordinaire et seuls les frais d'éducation que le fonctionnaire a engagés pour assurer à l'enfant l'enseignement spécial ou la formation spéciale dont il a besoin lui sont remboursés en vertu des dispositions relatives à l'indemnité spéciale pour frais d'études. Le total payable au titre des deux types d'indemnité ne peut en aucun cas dépasser [20 663] 21 428 dollars par an ([43 006] 45 586 dollars pour un établissement situé aux États-Unis). Par "frais d'éducation remboursables au titre de l'indemnité spéciale pour frais d'études", il faut entendre les dépenses engagées pour offrir à l'enfant handicapé un programme

éducatif qui réponde à ses besoins et lui permette d'acquérir le maximum d'autonomie fonctionnelle. D'autres frais ou droits directement liés au programme éducatif et dont le paiement n'est pas facultatif ou qui n'ont pas trait à une activité extrascolaire peuvent être inclus dans les frais d'éducation, mais non le coût des fournitures et des uniformes scolaires, ni les frais d'assurance, ni le coût des dons et contributions ou frais analogues. Si l'enfant handicapé est interne dans un établissement d'enseignement situé au lieu d'affectation, les frais d'internat ne sont pas remboursables, à moins qu'un médecin n'atteste que le régime d'internat fait partie intégrante du programme éducatif. Le coût des appareils, s'il n'est pas couvert par une assurance maladie, est remboursé jusqu'à concurrence de 1 000 dollars par an, l'indemnité totale ne pouvant dépasser [20 663] 21 428 dollars par an ([43 006] 45 586 dollars pour un établissement situé aux États-Unis).

o) Le montant de l'indemnité est calculé sur la base de l'année civile, si l'enfant ne peut fréquenter un établissement d'enseignement normal, ou sur la base de l'année scolaire ou universitaire, si l'enfant fréquente à plein temps un établissement d'enseignement normal tout en recevant un enseignement spécial ou une formation spéciale. L'indemnité spéciale est payable pour chaque enfant à compter de la date à laquelle l'enseignement spécial ou la formation spéciale est nécessaire jusqu'à la fin, selon le cas, de l'année scolaire ou universitaire ou de l'année civile au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 25 ans. Dans des cas exceptionnels, elle peut être payée jusqu'à la fin, selon le cas, de l'année scolaire ou universitaire ou de l'année civile au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 28 ans.

p) Lorsque la durée des services du fonctionnaire ne correspond pas à toute la durée de l'année scolaire ou universitaire ou de l'année civile, le rapport entre l'indemnité versée et l'indemnité annuelle est égal au rapport entre la durée des services et celle de l'année scolaire ou universitaire ou de l'année civile.

Annexe V

Disposition 103.10 du Règlement du personnel

Nominations pour une durée déterminée

a) Lors de leur recrutement initial, les fonctionnaires sont nommés pour une durée déterminée, normalement pour une période de trois ans, dont les 12 premiers mois correspondent à une période de stage telle que mentionnée à l'alinéa e).

b) Sur décision du Directeur général après recommandation du Service de la gestion des ressources humaines, lors d'un recrutement initial, une nomination pour une durée déterminée inférieure à trois ans peut être accordée, si les intérêts de l'Organisation l'exigent.

c) Quand cela est dans l'intérêt des activités de programme de l'Organisation, et sous réserve que les services fournis par le fonctionnaire aient été jugés satisfaisants au sens de la disposition 104.08 du Règlement du personnel et que les crédits disponibles le permettent, les nominations pour une durée déterminée peuvent être normalement prorogées pour une période de trois ans. Lorsque l'une ou les deux notes globales portant sur les services fournis ou le comportement professionnel sont jugées peu satisfaisantes, tel qu'indiqué dans l'Appendice M du Règlement du personnel, la nomination pour une durée déterminée est prorogée pour une durée minimale de six mois pouvant aller jusqu'à douze mois au maximum et devant permettre une mise à niveau. Lorsque la nomination doit expirer au cours d'une période de mise à niveau, elle est prorogée pour couvrir cette période puis prolongée d'un mois. Si les deux notes globales ne donnent pas satisfaction à la fin de la période de mise à niveau, on laisse normalement la nomination courir jusqu'à son terme ou on y met fin avant la date de son expiration conformément à l'alinéa c) de l'article 10.3 du Statut du personnel. À titre exceptionnel, les nominations pour une durée déterminée peuvent être prorogées pour une période comprise entre trois et cinq ans selon les conditions fixées par le Directeur général. Les fonctionnaires engagés au titre du Programme des jeunes professionnels le sont pour une durée maximale de trois ans.

d) La nomination des fonctionnaires à la classe D-2 et la prorogation de leur nomination sont prévues pour une période maximale de deux ans à chaque fois et ne dépassent généralement pas le mandat du Directeur général de plus de six mois.

Période de stage

e) La période de stage de toute nomination initiale d'une durée déterminée est d'une durée maximale de 12 mois. Lorsqu'une nomination pour une durée déterminée est inférieure à trois ans, tel qu'énoncé à l'alinéa b) ci-dessus, la période de stage de 12 mois peut être cumulée sur deux nominations consécutives. [Toute nomination initiale d'une durée déterminée de trois ans est normalement assujettie à une période de stage portant sur ses 12 premiers mois.] À la fin de la période de stage, les résultats de l'évaluation indiqués par une note globale pour le contrat de mission et une note globale pour l'adhésion aux valeurs fondamentales, aux compétences de base et aux compétences en matière d'encadrement le cas échéant, déterminent si le fonctionnaire est apte à demeurer en fonctions au titre de la nomination pour une durée déterminée et i) si la nomination est confirmée, ii) si la période de stage est prorogée pour une durée maximale de six mois devant permettre une mise à niveau, ou iii) s'il est mis fin à la nomination conformément à l'alinéa d) de l'article 10.3 du Statut du personnel.