



United Nations  
Educational, Scientific  
and Cultural Organization

Organisation  
des Nations Unies  
pour l'éducation,  
la science et la culture

Organización  
de las Naciones Unidas  
para la Educación,  
la Ciencia y la Cultura

Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة  
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、  
科学及文化组织

# 43 C

## Conférence générale

43<sup>e</sup> session, Samarcande 2025

43 C/43 Add.  
29 octobre 2025  
Original anglais

Point 9.2 de l'ordre du jour provisoire révisé

### TRAITEMENTS, ALLOCATIONS ET PRESTATIONS DU PERSONNEL

#### ADDENDUM

#### COMMENTAIRES DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DU PERSONNEL DE L'UNESCO (AIPU)

#### PRÉSENTATION

Conformément au point 9.2.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, l'Association internationale du personnel de l'UNESCO (AIPU) présente ses commentaires sur les Traitements, allocations et prestations du personnel (document 43 C/43).



Job: 2501148F

## Introduction

1. L'AIPU tient tout d'abord à exprimer sa préoccupation quant au retard excessif de la soumission des documents relatifs aux RH de la 43<sup>e</sup> session de la Conférence générale, notamment du document 43 C/43. Si nous nous félicitons qu'un exemplaire préliminaire nous ait été communiqué par HRM le 24 octobre, avant sa publication en ligne, nous aimerions néanmoins avoir une explication quant à la raison d'un tel retard. La soumission de documents quelques jours avant l'ouverture de la Conférence générale contrevient non seulement aux dispositions prévues par l'article 11 paragraphe 1 du Règlement intérieur de la Conférence générale selon lequel « Les États membres et les Membres associés doivent, dans la mesure du possible, recevoir toute la documentation nécessaire à l'examen des différents points de l'ordre du jour provisoire au moins vingt-cinq jours avant la date d'ouverture de la session » mais entrave sérieusement les travaux préparatoires des États membres et des associations du personnel.

## Congé parental

2. Nous notons au paragraphe 4 qu'une circulaire administrative promulguant la politique relative au congé parental sera publiée **après** l'adoption du Projet de programme et de budget (43 C/5). Nous aurions souhaité disposer de renseignements plus clairs concernant le calendrier prévu. Nous rappelons que la politique relative au congé parentale devait être publiée il y a plus d'un an et demi.

3. Du point de vue institutionnel, le retard et le manquement constatés dans la promulgation d'un nouveau cadre parental déjà adopté par l'Assemblée générale en décembre 2022 et appliqué sous forme transitoire depuis janvier 2023 soulèvent de sérieuses préoccupations. Il convient de remédier à l'absence d'échéances et de mécanismes redditionnels clairs concernant la mise en œuvre de la politique afin de respecter les principes de bonne gouvernance et d'intégrité institutionnelle.

4. En outre, nous ne comprenons pas ce qui justifie que la nouvelle politique en matière de congé parental ne soit promulguée qu'après l'adoption du document 43 C/5, étant donné que les mesures transitoires accordant ces droits sont déjà en vigueur.

5. Lors de la dernière session de la Conférence générale, la question des fonds nécessaires pour financer le remplacement des membres du personnel qui bénéficient de la nouvelle politique de congé parental a été évoquée dans le document [42 C/45](#). Étant donné que le document de l'Administration ne fait cette fois-ci aucune référence à ce sujet, doit-on en conclure et avoir l'assurance que l'Administration a dûment examiné cette question et que des dispositions ont été prises pour prendre en charge le coût des remplacements temporaires ?

6. En effet, il est important que le congé parental, qui constitue un droit fondamental des membres du personnel, ne donne pas lieu à une augmentation de la charge de travail pour les collègues restants, qui sont généralement déjà soumis à une pression considérable. Il est donc essentiel de prévoir des fonds suffisants pour permettre le recrutement ou l'affectation d'effectifs temporaires, garantissant ainsi la continuité des activités et l'équité au sein des équipes.

## Enquête sur les conditions d'emploi locales pour le personnel du cadre de service et de bureau au Siège

### Recommandations de la CFPI

7. L'AIPU accueille favorablement la recommandation de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) d'instaurer des indemnités pour charges de famille plus élevées. Nous nous félicitons également de la décision du Conseil exécutif d'inviter la Directrice générale « à engager un dialogue avec les parties prenantes concernées afin d'examiner les possibilités et les modalités d'une application rétroactive à compter d'octobre 2024, comme suggéré par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), et à présenter les résultats de ces discussions à la 224<sup>e</sup> session du Conseil exécutif ». L'AIPU appelle la Directrice générale à veiller à ce que les

associations du personnel soient véritablement associées à ces consultations, dans un esprit de transparence et de dialogue social. Nous attendons avec intérêt de participer à cet exercice et de contribuer de manière constructive aux discussions visant à garantir une mise en œuvre juste et équitable de cette mesure.

8. Cependant, nous souhaitons exprimer notre déception quant à la décision de geler les traitements des membres du personnel du cadre de service et de bureau au Siège ainsi que les primes de connaissances linguistiques. On comprend aisément que de telles mesures soient décourageantes pour nos collègues, qui continuent à travailler sans relâche tous les jours pour assurer le bon fonctionnement de l'Organisation, malgré une charge de travail qui ne cesse de croître et des pressions de plus en plus fortes liées au coût de la vie. S'il est légitime de chercher à s'aligner sur les conditions qui prévalent sur le marché local, le gel des traitements sans avoir défini de stratégie de convergence peut être interprété comme un message de mépris à l'égard du bien-être du personnel.

Transfert d'autorité (point 2 du projet de résolution)

9. Si nous convenons qu'il est souhaitable que les résultats des enquêtes sur les conditions d'emploi soient mis en œuvre le plus tôt possible après leur achèvement, nous pensons **qu'il n'est pas nécessaire de transférer à la Directrice générale le pouvoir de statuer sur les recommandations de la CFPI relatives aux futures enquêtes sur les conditions d'emploi** pour les membres du personnel du cadre de service et de bureau et des catégories apparentées en poste à Paris.

10. Les arguments avancés au paragraphe 28, notamment l'idée que la programmation des enquêtes à Paris est limitée par le calendrier des sessions semestrielles du Conseil exécutif, ne sont pas convaincants. Le fait que la mise en œuvre soit retardée d'un mois par rapport à la date d'application ne constitue pas une raison suffisante pour justifier un changement d'autorité, étant donné que les ajustements sont systématiquement effectués le mois suivant.

11. En outre, le point 2 du projet de résolution proposé ne reflète pas les suggestions et les explications de l'Administration. De fait, comme indiqué aux paragraphes 28 et 29, l'autorité déléguée à la Directrice générale se limite aux « modalités de mise en œuvre des enquêtes sur les conditions d'emploi » (c'est nous qui soulignons), alors que le projet de résolution tel qu'il est proposé autorise la Directrice générale à « statuer sur les recommandations de la CFPI » (c'est nous qui soulignons) elles-mêmes. La distinction peut paraître subtile, mais elle n'en est pas moins fondamentale.

12. L'AIPU demande donc que l'autorité de statuer sur les recommandations de la CFPI relatives aux futures enquêtes concernant le personnel en poste à Paris reste confiée au Conseil exécutif et propose par conséquent **la suppression du point 2 du projet de résolution**.

13. La proposition de transférer le pouvoir de décision du Conseil exécutif à la Directrice générale en matière d'enquêtes sur les conditions d'emploi représente un changement important dans le processus décisionnel. Compte tenu des retards et des ambiguïtés constatés récemment, un tel transfert risque d'affaiblir encore le contrôle et l'obligation redditionnelle. Le rôle de supervision du Conseil exécutif est essentiel pour garantir que les décisions prises concernant le personnel reflètent la volonté des États membres et respectent les principes de transparence, de réactivité et d'équilibre des pouvoirs institutionnels. Toute délégation de pouvoirs doit être soigneusement encadrée, de portée limitée et soumise à des obligations claires en matière de reddition de comptes.

## **Conclusion**

14. L'AIPU réitère son engagement en faveur d'un dialogue constructif et de l'intégrité institutionnelle. Nous demandons instamment aux États membres de prendre en considération les implications plus larges en matière de gouvernance des mesures proposées dans le document 43 C/43 et de veiller à ce que les politiques du personnel soient mises en œuvre de manière transparente et équitable.

Point 9.2 de l'ordre du jour provisoire

## TRAITEMENTS, ALLOCATIONS ET PRESTATIONS DU PERSONNEL

### ADDENDUM

#### COMMENTAIRES DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DU PERSONNEL DE L'UNESCO (AIPU)

### CORRIGENDUM

Le paragraphe 1 doit se lire comme suit :

1. L'AIPU tient tout d'abord à exprimer sa préoccupation quant au retard excessif de la soumission des documents relatifs aux RH de la 43<sup>e</sup> session de la Conférence générale, notamment du document 43 C/43 Si ~~nous nous félicitons~~ **nous apprécions** qu'un exemplaire préliminaire nous ait été communiqué par HRM le 24 octobre, avant sa publication en ligne, nous aimerions néanmoins avoir une explication quant à la raison d'un tel retard. La soumission de documents quelques jours avant l'ouverture de la Conférence générale contrevient non seulement aux dispositions prévues par l'article 11 paragraphe 1 du Règlement intérieur de la Conférence générale selon lequel « Les États membres et les Membres associés doivent, dans la mesure du possible, recevoir toute la documentation nécessaire à l'examen des différents points de l'ordre du jour provisoire au moins vingt-cinq jours avant la date d'ouverture de la session » mais entrave sérieusement les travaux préparatoires des États membres et des associations du personnel.

Le paragraphe 11 doit se lire comme suit :

11. En outre, le point 2 du projet de résolution proposé ne reflète pas les suggestions et les explications de l'Administration. De fait, comme indiqué aux paragraphes 28 et 29, l'autorité déléguée à la Directrice générale se limite aux « modalités de mise en œuvre des enquêtes sur les conditions d'emploi » (~~c'est nous qui soulignons~~ **soulignement ajouté**), alors que le projet de résolution tel qu'il est proposé autorise la Directrice générale à « statuer sur les recommandations de la CFPI » (~~c'est nous qui soulignons~~ **soulignement ajouté**) elles-mêmes. La distinction peut paraître subtile, mais elle n'en est pas moins fondamentale.





United Nations  
Educational, Scientific  
and Cultural Organization

Organisation  
des Nations Unies  
pour l'éducation,  
la science et la culture

Organización  
de las Naciones Unidas  
para la Educación,  
la Ciencia y la Cultura

Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة  
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、  
科学及文化组织

# 43 C

**Conférence générale**

43<sup>e</sup> session, Samarcande 2025

43 C/43  
27 octobre 2025  
Original anglais

Point 9.2 de l'ordre du jour provisoire révisé

## TRAITEMENTS, ALLOCATIONS ET PRESTATIONS DU PERSONNEL

### PRÉSENTATION

**Source :** [Résolution 42 C/62](#).

**Contexte :** La résolution 42 C/62 autorise la Directrice générale à continuer d'appliquer au personnel de l'UNESCO les mesures relatives aux traitements, allocations et autres prestations adoptées soit par l'Assemblée générale des Nations Unies, soit, en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés, par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI).

**Objet :** Le présent document informe la Conférence générale des décisions prises depuis sa 42<sup>e</sup> session par la Directrice générale pour appliquer aux membres du personnel de l'UNESCO concernés toutes mesures adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies ou la CFPI.

**Décision requise :** Paragraphe 32.



JAL: 2501131P

## INTRODUCTION

1. À chacune de ses sessions, la Directrice générale informe la Conférence générale des mesures dont elle a récemment autorisé l'application concernant les traitements et allocations du personnel de l'Organisation. Ce pouvoir lui est conféré par la [résolution 42 C/62](#).
2. Dans l'intervalle des sessions de la Conférence générale, la Directrice générale rend compte au Conseil exécutif des rapports annuels de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) ainsi que des mesures relatives aux traitements, allocations et autres prestations qu'elle a appliquées conformément aux résolutions adoptées par l'Assemblée générale sur le régime commun des Nations Unies, ou par la CFPI elle-même.

## MESURES MISES EN ŒUVRE EN 2024-2025 ET QUESTIONS SE RAPPORTANT À LA CFPI

### Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

#### *Nouveau cadre pour le congé parental*

3. À sa session de juillet 2022, la CFPI a approuvé un nouveau cadre pour le congé parental, en remplacement des dispositions alors en vigueur pour le congé de maternité, le congé de paternité et le congé pour adoption ([A/77/30](#)). Ce nouveau cadre a été accueilli favorablement par l'Assemblée générale en décembre 2022 ([A/RES/77/256](#)). À l'instar d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, en attendant l'adoption d'une nouvelle politique, l'UNESCO a mis en œuvre des mesures transitoires d'amélioration des droits afférents au congé parental pour les membres du personnel qui sont devenus parents à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.
4. La Directrice générale a approuvé la nouvelle politique en matière de congé parental (y compris les amendements aux dispositions pertinentes du Règlement du personnel). Une circulaire administrative promulguant cette politique sera publiée après l'adoption du Projet de programme et de budget (43 C/5).

## CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL DU CADRE ORGANIQUE ET DE RANG SUPÉRIEUR

### Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun

5. En réponse à une demande de l'Assemblée générale formulée dans la [résolution 77/256-B](#), la CFPI, à sa 96<sup>e</sup> session (juillet 2023), est convenue des grandes lignes d'un examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. Cet examen porte sur le personnel du cadre organique et de rang supérieur, étant donné que les méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi du personnel recruté sur le plan local viennent d'être révisées. L'examen comporte trois axes : (1) une présentation générale de la structure de l'ensemble des prestations en vigueur ; (2) les indemnités liées à la famille et aux personnes à charge, y compris l'allocation pour frais d'études et (3) les indemnités et prestations offertes au personnel des lieux d'affectation hors Siège.
6. Dans sa [résolution 79/252](#), l'Assemblée générale s'est félicitée des progrès accomplis et a souligné qu'il importait de considérer les différents éléments dans leur globalité dans le cadre de l'examen, en particulier la maîtrise globale des coûts et de la viabilité, ainsi que les objectifs généraux que sont l'exécution efficace des mandats, la flexibilité, l'attrait, la cohérence, la transparence, la stabilité et la prévisibilité.

### Changements concernant les traitements et allocations

7. Les traitements et autres conditions d'emploi du personnel du cadre organique et de rang supérieur sont déterminés, conformément au « principe Noblemaire », par comparaison avec les conditions d'emploi dans la fonction publique nationale la mieux rémunérée (l'Administration

fédérale des États-Unis sert de référence). Conformément aux décisions et recommandations de l'Assemblée générale et de la CFPI, la Directrice générale a appliqué aux membres du personnel du cadre organique et de rang supérieur les mesures ci-après.

### **Traitement de base net**

8. Le barème unifié des traitements de base nets du personnel du cadre organique et de rang supérieur, tel qu'approuvé par l'Assemblée générale, a augmenté de 9,50 % le 1<sup>er</sup> janvier 2025, pour que les traitements au sein du système des Nations Unies restent alignés sur ceux de la fonction publique fédérale de référence. Cette augmentation reflétait l'effet cumulé des augmentations de traitements accordées par la fonction publique de référence en 2023 et 2024, ainsi que des modifications apportées au régime fiscal aux États-Unis en 2023 et 2024, l'Assemblée générale ayant décidé, à sa 78<sup>e</sup> session, de ne pas donner suite à la recommandation figurant dans le rapport annuel de la CFPI pour 2023 appelant à relever le barème des traitements de base nets avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

9. Cette augmentation a été opérée sur la base du principe « ni perte ni gain », selon lequel les relèvements du traitement de base net sont compensés par une réduction de l'ajustement pour affectation, si bien que la rémunération nette perçue ne change pas. Étant donné que les traitements de base net servent de référence pour calculer le montant des primes de rapatriement et de l'indemnité en cas de décès, ainsi que des indemnités de licenciement, celles-ci ont augmenté en conséquence.

10. La version révisée du barème unifié des traitements de base nets en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025 est disponible [ici](#).

### **Rémunération considérée aux fins de la pension**

11. La rémunération considérée aux fins de la pension est le montant utilisé aux fins du calcul des cotisations des membres du personnel et de l'UNESCO à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Ce montant sert aussi à calculer la pension des membres du personnel qui partent à la retraite.

12. La CFPI a recalculé le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension suivant la méthodologie établie, et conformément au cycle d'examen des taux du barème commun des contributions du personnel. En conséquence, les montants révisés de la rémunération considérée aux fins de la pension pour le DDG (SGA) et les ADG sont entrés en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Toutefois, ces montants n'ont été en vigueur que pendant le mois de janvier 2024, puisqu'ils ont été remplacés en février 2024 par le résultat de la révision annuelle périodique du barème de la rémunération considérée aux fins de la pension.

13. Au 1<sup>er</sup> février 2024, le multiplicateur appliqué aux fins de l'ajustement pour affectation à New York a été révisé, entraînant une augmentation de 4,4 % de la rémunération nette du personnel du cadre organique et de rang supérieur en poste à New York. Il a été à nouveau révisé le 1<sup>er</sup> février 2025, entraînant une nouvelle augmentation de 1,975 % de la rémunération nette. En vertu des pouvoirs qui lui ont été conférés par la [résolution 42 C/62](#), la Directrice générale a décidé d'appliquer le même relèvement, en pourcentage, à la rémunération considérée aux fins de la pension des membres du personnel concernés, avec effet aux mêmes dates. Les cotisations de l'Organisation et des membres du personnel concernés ont donc également augmenté en conséquence.

14. La version révisée du barème de la rémunération considérée aux fins de la pension en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2025 est disponible [ici](#).

## **Indemnité de difficulté des conditions de vie et de travail**

15. L'Assemblée générale a décidé d'appliquer la recommandation de la CFPI de relever de 3,1 % le montant de l'indemnité de difficulté des conditions de vie et de travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024. Les montants révisés figurent [ici](#).

## **Élément d'incitation à la mobilité**

16. L'Assemblée générale a également décidé de mettre en œuvre la recommandation de la CFPI de porter de 6 700 dollars à 6 900 dollars des États-Unis par an le montant plancher de l'élément d'incitation à la mobilité et d'appliquer le nouveau barème qui en découle avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Les montants révisés figurent [ici](#).

## **Prime de danger**

17. La CFPI a décidé de relever le niveau de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan international de 1 645 dollars à 1 698 dollars par mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## **Projet pilote – versement d'un montant forfaitaire en lieu et place de l'indemnité d'installation dans les lieux d'affectation des catégories D et E qui ne sont pas classés famille non autorisée**

18. L'Assemblée générale a décidé de poursuivre, jusqu'à l'achèvement de l'examen par la CFPI de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, le projet pilote consistant à verser une somme forfaitaire annuelle aux membres du personnel qui choisissent de ne pas faire venir les personnes dûment reconnues à leur charge dans des lieux d'affectation des catégories D et E qui ne sont pas désignés comme étant « famille non autorisée ». Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, seul le Bureau de l'UNESCO à Beyrouth était visé par les dispositions du projet pilote, et aucun membre du personnel de l'Organisation n'a opté pour le versement d'une somme forfaitaire.

## **CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL DU CADRE DE SERVICE ET DE BUREAU ET DES CATÉGORIES APPARENTÉES AU SIÈGE**

### **Ajustement des barèmes des traitements**

19. Conformément à la méthodologie approuvée par la CFPI, la Directrice générale a décidé de relever les barèmes des traitements du personnel du cadre de service et de bureau (GS) et des catégories apparentées au Siège de 4,2 %, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023. Les barèmes des traitements nets, bruts et de la rémunération considérée aux fins de la pension ont été révisés en conséquence. Ils peuvent être consultés [ici](#).

20. Les augmentations des traitements et des allocations du personnel du cadre de service et de bureau en poste dans des lieux d'affectation hors Siège ont été fixées conformément à la pratique suivie localement par les organismes des Nations Unies.

### **Enquête sur les conditions d'emploi locales pour le personnel du cadre de service et de bureau au Siège**

21. Conformément à la méthodologie approuvée par la CFPI, la révision annuelle du barème des traitements normalement prévue pour le 1<sup>er</sup> septembre 2024 a été reportée en attendant l'achèvement d'une enquête sur les conditions d'emploi du personnel du cadre de service et de bureau et des catégories apparentées au Siège. Lancée en octobre 2024, l'enquête a été achevée début 2025, et ses résultats ont été examinés par la CFPI en juillet 2025. En août 2025, le Président de la CFPI a transmis les recommandations de la Commission à la Directrice générale qui, en sa qualité de chef du Secrétariat de l'organisme chef de file des Nations Unies à Paris, est chargée de prendre les décisions relatives à la mise en œuvre des résultats de l'enquête sur les conditions

d'emploi du personnel GS à Paris, après consultation des autres organismes des Nations Unies basés à Paris.

22. Il est ressorti de l'enquête que les traitements du personnel du cadre de service et de bureau en poste à Paris, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023, étaient supérieurs de 3,5 % aux salaires des emplois comparables sur le marché du travail parisien (selon une enquête d'octobre 2024). Conformément à la méthodologie définie par la CFPI, les barèmes des traitements de la catégorie du cadre de service et de bureau en vigueur à Paris restent donc gelés jusqu'à ce que cet écart entre les niveaux des traitements internes et des salaires à l'extérieur ait été comblé par l'application des futures révisions annuelles des traitements. Les recommandations de la CFPI prévoyaient également une augmentation du niveau des indemnités pour charges de famille.

23. Dans sa [résolution 30 C/71](#), la Conférence générale a délégué au Conseil exécutif le pouvoir de statuer sur les recommandations de la CFPI relatives aux futures enquêtes sur les conditions d'emploi du personnel du cadre de service et de bureau et des catégories apparentées en poste à Paris. En conséquence, la Directrice générale a soumis au Conseil exécutif des propositions spécifiques pour la mise en œuvre des recommandations de la CFPI sur l'enquête menée à Paris en 2024 ([222 EX/4.IV.A.INF.2](#)).

24. Dans sa décision 222 EX/4.IV.A, le Conseil exécutif a autorisé la Directrice générale à instaurer des indemnités pour charges de famille plus élevées, comme suit :

- 6 198 euros pour un conjoint à charge ;
- 4 518 euros pour un enfant à charge (le double pour un enfant handicapé) ;
- 9 012 euros pour le premier enfant à charge d'un membre du personnel sans conjoint ;
- 390 euros pour une personne indirectement à charge (pour les membres du personnel bénéficiant de l'allocation avant le 1<sup>er</sup> janvier 1990).

25. D'autre part, le Conseil exécutif a noté que les primes de connaissances linguistiques, qui sont calculées en pourcentage du traitement versé à un G-5 (échelon 1) à Paris, seraient gelées à leur niveau actuel jusqu'à ce que l'écart de 3,5 % entre les traitements internes et les salaires à l'extérieur ait été éliminé.

26. Les indemnités pour charges de famille plus élevées seront versées à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2025.

27. Le Conseil exécutif a en outre invité la Directrice générale à engager un dialogue avec les parties prenantes concernées afin d'examiner les possibilités et les modalités d'une application rétroactive des indemnités pour charges de famille plus élevées à compter d'octobre 2024, et à lui présenter les résultats de ces discussions à sa 224<sup>e</sup> session.

28. La Conférence générale souhaitera peut-être noter que si, à l'UNESCO, les décisions relatives aux résultats de l'enquête sur les conditions d'emploi du personnel du cadre de service et de bureau sont actuellement prises par l'organe directeur de l'Organisation, ce n'est pas le cas dans d'autres institutions des Nations Unies. Alors qu'il est souhaitable que les résultats des enquêtes soient mis en œuvre le plus tôt possible après leur achèvement, la programmation des enquêtes à mener à Paris est limitée par le calendrier des sessions semestrielles de la CFPI, où ses recommandations sont examinées et approuvées, et des sessions semestrielles du Conseil exécutif de l'UNESCO, où les décisions relatives à la mise en œuvre des résultats des enquêtes ne peuvent être prises qu'à l'issue des consultations avec les autres organismes des Nations Unies basés à Paris. Les règles de fonctionnement de la CFPI limitent encore davantage la flexibilité de la programmation des enquêtes sur le personnel GS, dont les résultats doivent être mis en œuvre soit à la date de référence de l'enquête (c'est-à-dire octobre 2024 pour la dernière enquête réalisée à Paris), soit à des intervalles de 12 mois par la suite. Les résultats des enquêtes pourraient être mis en œuvre plus efficacement si la Directrice générale était autorisée à décider des modalités de mise en œuvre dès

la remise par la CFPI de ses recommandations, après des consultations locales avec les autres organismes des Nations Unies basés à Paris.

29. Compte tenu de ce qui précède, la Conférence générale souhaitera peut-être autoriser la Directrice générale à appliquer directement des mesures relatives aux résultats des futures enquêtes sur les conditions d'emploi du personnel GS à Paris, comme recommandé par la CFPI et après consultation des associations du personnel et des autres organismes des Nations Unies basés à Paris. Ce pouvoir est déjà dévolu à la Directrice générale pour toutes les autres décisions et recommandations relatives aux traitements et indemnités du personnel de l'UNESCO qui peuvent être formulées par la CFPI ou l'Assemblée générale des Nations Unies.

### **Prime de danger**

30. La CFPI a également approuvé l'augmentation, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, du montant mensuel de la prime de danger pour les membres du personnel recrutés sur le plan local, en prenant comme références pour les calculs les barèmes des traitements de 2022 au lieu de ceux de 2019, et en appliquant un taux de 30 % du point médian net des barèmes des traitements applicables au personnel du cadre de service et de bureau les plus récents en vigueur en 2022, divisé par 12.

### **Impact pour l'UNESCO**

31. L'augmentation du montant global des coûts de personnel pour 2024-2025 résultant des changements apportés aux traitements, allocations et prestations est prise en compte dans le budget du 42 C/5 approuvé et permettra d'actualiser les coûts standard de personnel dans le cadre du Projet de programme et de budget pour 2026-2027 (43 C/5).

### **Projet de résolution proposé**

32. Étant donné que les décisions adoptées par l'Assemblée générale ou la CFPI modifiant les traitements, allocations et autres prestations versés aux membres du personnel prennent souvent effet à un moment où la Conférence générale n'est pas en session, la Conférence générale est invitée à envisager d'adopter la résolution suivante :

*La Conférence générale,*

*Ayant examiné* le document 43 C/43,

*Prenant note* des recommandations et décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies et de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) relatives aux traitements, allocations et autres prestations versés à leur personnel par les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies en matière de traitements, allocations et conditions d'emploi,

*Notant* qu'il se pourrait que la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), de sa propre initiative et en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par les articles 10 et 11 de son Statut, adopte, décide ou recommande à l'Assemblée générale des Nations Unies d'adopter des mesures modifiant les traitements, allocations et prestations du personnel,

1. *Prend note* des mesures déjà prises par la Directrice générale à la suite des décisions et recommandations de l'Assemblée générale des Nations Unies et de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), mesures exposées dans le document 43 C/43 ;
2. *Autorise* la Directrice générale à statuer sur les recommandations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) concernant les futures enquêtes sur les conditions d'emploi des membres du personnel du cadre de service et de bureau et des catégories apparentées en poste à Paris ;

3. *Invite* la Directrice générale à rendre compte au Conseil exécutif des mesures de cette nature et, au cas où leur application soulèverait des difficultés d'ordre budgétaire, à soumettre des propositions au Conseil pour approbation.