



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
للترية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

42 C

Conférence générale
42^e session, Paris 2023

42 C/45 Add.2
7 novembre 2023
Original français

Point 10.2 de l'ordre du jour

TRAITEMENTS, ALLOCATIONS ET PRESTATIONS DU PERSONNEL

ADDENDUM 2

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 42 C/45).



Job: 202303979

Introduction

1. Nous saluons les efforts de l'Administration pour ce document détaillé sur les traitements, allocations et prestations du personnel. Nous tenons compte, également, des informations et explications contenues dans les annexes I et II du document se rapportant aux organes et corps chargés de définir les différentes prestations et indemnités et à la méthodologie de la détermination des traitements.

2. Le détail de ces questions est souvent méconnu du personnel qui y est, pourtant, très intéressé. En effet, les collègues nous sollicitent souvent pour obtenir des explications et éclaircissements à ce sujet. Nous restons bien entendu attachés à notre rôle en la matière mais sommes convaincus qu'une plus grande pédagogie de la part de l'Administration est nécessaire sur ces questions, aussi bien dans ses communications avec le personnel que dans les formations qu'elle organise. Cela contribuerait à atténuer les sentiments d'incompréhension et de frustration souvent dus, par exemple, à une méconnaissance des méthodes de calcul des barèmes de salaires.

Sur le congé parental

3. L'AIPU continue à soutenir la prise en compte et l'application par l'Administration des recommandations et décisions adoptées par la CFPI, dont le nouveau cadre pour le congé parental.

4. L'AIPU avait été informée par HRM, lors d'une réunion en février cette année, de son intention de mettre en place un nouveau cadre pour le congé parental, mais nous n'avons à ce jour pas encore reçu le projet de cette nouvelle politique. Nous attendons avec intérêt ce projet et communiquerons, le cas échéant, nos observations et commentaires, gardant toujours en tête l'objectif final qui consiste à garantir au personnel de l'UNESCO des conditions d'emploi optimales.

5. Nous nous rencontrons intégralement avec le principe « d'offrir à chaque parent les mêmes possibilités de s'occuper de leur enfant ». Les conditions d'emploi doivent, en effet, évoluer pour refléter les nouvelles priorités et mentalités et répondre aux besoins et attentes du personnel. Les réformes de cet ordre sont indispensables pour maintenir l'Organisation au rang des employeurs compétitifs, mais aussi pour combattre les injustices cachées, les préjugés inconscients et les discriminations de toute sorte. Nous tenons, ainsi, à réitérer notre soutien pour les changements importants introduits par le nouveau cadre de congé parental et, notamment, les dispositions se rapportant au congé de paternité. On l'a déjà dit, ce dernier permettra non seulement un rééquilibrage des rôles entre les genres, mais aussi de lutter contre les préjugés et discriminations basées sur le genre au moment du recrutement.

6. À cet égard, nous jugeons utile que la nouvelle politique soit accompagnée d'une sensibilisation accrue des superviseurs et autres personnels en charge de recrutement en matière d'égalité des genres. Nous considérons que, en la matière, des efforts doivent encore être consentis, comme en démontrent, par exemple, les chiffres anormalement élevés des femmes titulaires des contrats de personnel affilié, notamment hors Siège (v. [Document 217 EX/4.IV.A, Add.2, paragraphe 7](#)).

7. En ce qui concerne, enfin, les incidences financières du nouveau congé parental, l'Administration réaffirme la possibilité que l'UNESCO « ne soit pas en mesure de financer intégralement le remplacement des membres du personnel » et qu'elle soit, par conséquent, « amenée à rendre compte [...] de la mise en œuvre effective de cette nouvelle politique ». Est-ce que ce constat est toujours d'actualité, malgré le retour des Etats-Unis et les effets positifs que celui-ci aura sur le budget de l'Organisation ? Lors de la 216^{ème} session du Conseil exécutif, nous avons proposé de réfléchir à des moyens provisoires qui pourraient permettre de pallier cette difficulté, plutôt que de conclure d'ores et déjà à une incapacité de mener à bien les changements envisagés. Ainsi, nous nous étonnons que l'Administration ne semble pas prendre la question dans toute son ampleur en proposant une budgétisation des congés parentaux dont elle prévoit qu'elle pourrait être insuffisante.

Sur l'existence et le rôle des tribunaux administratifs

8. Il va de soi que l'accès à un tribunal administratif indépendant, fût-ce en dernier ressort, constitue un droit d'une importance primordiale dont disposent les membres du personnel. Comme nous l'avons déjà souligné, il est, d'ailleurs, regrettable que le personnel affilié ne bénéficie pas du même accès aux mécanismes de justice aussi bien internes qu'externes.

9. L'AIPU tient à exprimer son soutien indéfectible au droit d'accéder au Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (« TAOIT »), dont le rôle pour la protection de l'ensemble des droits du personnel est essentiel. Les échanges informels et une communication soutenue entre le Tribunal administratif des Nations Unies (« TANU ») et le TAOIT ne peuvent qu'être encouragés en vue d'éviter des divergences significatives dans les jurisprudences des deux tribunaux. Ces divergences sont susceptibles – et l'ont, d'ailleurs, déjà fait – de créer des disparités et de faire naître des injustices quant aux conditions d'emploi du personnel des Nations unies et des autres organisations internationales appliquant le système commun.

10. Certes, il est vrai que le fonctionnement du TAOIT n'est pas sans soulever de problèmes et difficultés, le plus important tenant aux délais anormalement longs des processus engagés devant le Tribunal. Néanmoins, s'il revient d'abord au Tribunal lui-même de remédier à ce problème, l'UNESCO a un rôle à jouer en la matière. Elle doit, en effet, s'efforcer de réduire le nombre de cas qui arrivent devant le Tribunal en traitant les problèmes des ressources humaines à leur source, mais aussi en favorisant les résolutions à l'amiable et, surtout, les résolutions précoces des conflits. Cela réduirait non seulement les coûts exorbitants que l'UNESCO doit payer, mais également le stress que doivent endurer les membres du personnel lors des recours devant le TAOIT. Nous avons déjà souligné et continuons de dénoncer le fait que l'Administration tend à préférer dépenser l'argent des États membres en frais de condamnation plutôt que requérir de ses cadres qu'ils gèrent correctement le personnel que l'Organisation place sous leur responsabilité.

11. À ce titre, nous attendons avec grand intérêt le compte-rendu de l'Administration qui sera présenté l'année prochaine et qui fera rapport, entre autres, des jugements rendus par le TAOIT concernant l'UNESCO, des mesures prises pour intégrer les principes émanant de ces jugements dans les procédures administratives et des coûts encourus par l'Organisation dans ce cadre ([Décision 215 EX/5.IV.A, paragraphe 7](#)).

12. Il est évident que le fait d'arriver devant le Tribunal est, dans une certaine mesure, un échec du système de justice et du système de règlement des conflits internes. En définitive, un choix politique s'impose : rejeter le règlement des conflits à travers des contentieux longs et coûteux et opter pour une gestion efficace des ressources humaines dès le moment du recrutement et jusqu'à l'adoption des décisions administratives à la suite des recommandations formulées par le Conseil d'appel.

Sur les traitements et allocations

13. L'AIPU prend note des informations et explications fournies par l'Administration dans son document et souhaite rappeler qu'une enquête mondiale est menée actuellement par la CFPI s'adressant à tout le personnel couvert par le régime commun des Nations Unies et se rapportant à l'ensemble des prestations et allocations dont celui-ci est bénéficiaire. Les résultats de l'enquête, qui seront présentés à l'Assemblée générale des Nations Unies, serviront lors du prochain examen des prestations et auront, ainsi, des incidences importantes sur les conditions d'emploi du personnel, aussi bien actuel que futur, de l'UNESCO. L'AIPU soutient la conduite de cette enquête, qui permettra au personnel d'exprimer sa perception quant à ses propres conditions d'emploi et aux États membres de comprendre les difficultés auxquelles le personnel fait face. Nous suivrons attentivement son déroulement et espérons que ses résultats seront sérieusement et minutieusement pris en compte.

14. En ce qui concerne l'allocation pour enfants à charge et personnes indirectement à charge, nous tenons à relayer les préoccupations et demandes de collègues, y compris hors Siège, qui souhaitent, voire revendiquent, un plus grand soutien de l'Administration en la matière, soutien qui ne serait pas seulement financier, mais comprendrait également des modalités de travail véritablement flexibles et ajustées aux besoins de ces familles.

15. Enfin, une remarque finale s'impose s'agissant des coûts du personnel et des conséquences que les changements en termes de rémunération et de prestations ont eu à cet égard. L'Administration explique en effet que l'augmentation du montant global des coûts de personnel « a été absorbée grâce à un suivi et une utilisation rigoureuse des économies réalisées sur les postes vacants ». Or, nous devons alerter les États membres et l'Administration sur les risques ici présentés. Ces économies réalisées « sur les postes vacants » ne signifient pas que les missions afférentes à ces postes seraient interrompues mais qu'elles sont confiées à des personnels affiliés. Ces économies sont donc un trompe-l'œil car elles sont souvent synonymes d'un engagement sur de longues durées de personnels affiliés, c'est-à-dire des personnels sous des contrats précaires. Les pratiques de cette nature doivent donc être revues. Les abus en termes d'utilisation des contrats précaires ne doivent plus être célébrés comme des économies mais combattus en tant qu'injustices à corriger, et le personnel ne doit plus constituer une variable d'ajustement mais être véritablement érigé au rang de la « ressource la plus précieuse » de l'Organisation.



unesco

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

42 C

Conférence générale

42^e session, Paris 2023

42 C/45
22 septembre 2023
Original anglais

Point 10.2 de l'ordre du jour provisoire

TRAITEMENTS, ALLOCATIONS ET PRESTATIONS DU PERSONNEL

PRÉSENTATION

Source : Résolution 41 C/60.

Contexte : La résolution 41 C/60 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 41^e session par la Directrice générale pour appliquer aux membres du personnel de l'UNESCO concernés toutes mesures adoptées par l'Assemblée générale ou la CFPI.

Décision requise : Paragraphe 32.



id. 20230937

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 41 C/60 (voir l'annexe I).
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.
3. Les relations entre l'UNESCO et la CFPI sont régies par l'Accord entre l'UNESCO et les Nations Unies approuvé par la Conférence générale le 6 décembre 1946, et notamment par les alinéas (a) et (b) de l'article XII.2 qui disposent que les Nations Unies et l'UNESCO conviennent de « *procéder à des échanges de vues au sujet de l'établissement d'une Commission de service civil international, chargée de donner des conseils sur les moyens permettant d'assurer les règles communes pour le recrutement du personnel des secrétariats des Nations Unies et des institutions spécialisées* » et « *au sujet des questions relatives à l'emploi des fonctionnaires et du personnel, y compris les conditions de service, la durée des nominations, les catégories du personnel, l'échelle des traitements et des indemnités, la retraite et les droits à pension, ainsi que les règles et les règlements du personnel, afin d'assurer autant d'uniformité qu'il sera possible dans ce domaine* »¹.
4. La Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a été créée en 1974 par l'Assemblée générale des Nations Unies² « *pour assurer la réglementation et la coordination des conditions d'emploi dans les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies* ». L'UNESCO a accepté le Statut de la CFPI en 1975 par une décision du Conseil exécutif³ dûment autorisé par la Conférence générale à prendre les mesures nécessaires pour permettre à l'Organisation de participer aux travaux de la CFPI une fois cette dernière créée. C'est ainsi que l'UNESCO a intégré le régime commun des Nations Unies.
5. L'UNESCO faisant partie du régime commun des Nations Unies, elle se conforme aux résolutions de l'Assemblée générale et aux décisions de la CFPI concernant les traitements et les droits des membres du personnel.
6. De plus amples informations sur les relations entre l'UNESCO, l'Assemblée générale et la CFPI, ainsi que sur le Statut, le rôle et les fonctions de la CFPI, sont présentées à l'[annexe I](#). Une note explicative sur la méthodologie approuvée pour déterminer les traitements du personnel de l'UNESCO figure à l'[annexe II](#).

Mesures mises en œuvre en 2022-2023 et questions se rapportant à la CFPI

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

Nouveau cadre pour le congé parental

7. À sa session de juillet 2022, la CFPI a approuvé un nouveau cadre pour le congé parental, comprenant des améliorations des dispositions relatives au 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). En décembre 2022, l'Assemblée générale a accueilli favorablement la mise en place du nouveau congé parental, a prié le Secrétaire général de l'appliquer au Secrétariat de

¹ Accord entre les Nations Unies et l'UNESCO, approuvé par la Conférence générale et l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 1946 (voir Textes fondamentaux, article XII, pages 177-178).

² Voir la **résolution 3357 (XXIX)** du 18 décembre 1974 de l'Assemblée générale des Nations Unies.

³ [Décision 97 EX/8.1.1](#) et [résolution 17 C/23.2](#).

l'Organisation des Nations Unies, exceptionnellement dans la limite des ressources existantes pour 2023, et a encouragé les chefs de secrétariat des autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à en faire de même, en coordination avec les autres institutions du système (résolution 77/256 de l'Assemblée générale des Nations Unies). À l'instar d'autres organismes appliquant le régime commun des Nations Unies, 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^{er} janvier 2023. L'Organisation est en train de finaliser les consultations en vue de l'élaboration d'une nouvelle politique en matière de congé parental (y compris des amendements aux dispositions pertinentes du Règlement du personnel) (voir l'annexe VII). Le Secrétariat est convaincu que l'égalité des prestations en matière de congé parental permet d'offrir à chaque parent les mêmes possibilités de s'occuper de leur enfant et contribue à rééquilibrer les rôles entre les genres.

8. Comme indiqué au Conseil exécutif à sa 216^e session⁴, l'Assemblée générale a accueilli favorablement la mise en place du nouveau congé parental, a prié le Secrétaire général de l'appliquer au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, exceptionnellement dans la limite des ressources existantes pour 2023, et a encouragé les chefs de secrétariat des autres organisations appliquant le régime commun à en faire de même. Le coût supplémentaire qu'entraînera l'application des dispositions renforcées en matière de congé parental est estimé à environ 750 000 dollars par an, soit le coût du remplacement des membres du personnel titulaires d'un engagement de durée définie pendant la période au cours de laquelle ils bénéficient du nouveau cadre pour le congé parental. Compte tenu des incidences financières, il se pourrait que l'UNESCO ne soit pas en mesure de financer intégralement le remplacement des membres du personnel pendant la durée totale de leur absence pour congé parental lors de l'exercice budgétaire en cours et soit donc amenée à rendre compte, lors d'une prochaine session, de la mise en œuvre effective de cette nouvelle politique.

Révision du Statut de la CFPI

9. Par sa résolution 77/256, l'Assemblée générale des Nations Unies a réaffirmé que la CFPI était « habilitée à établir les coefficients d'ajustement pour les lieux d'affectation relevant du régime commun des Nations Unies » et a exhorté « les organisations appliquant le régime commun à réaffirmer leur attachement à la notion d'un régime commun et unifié des Nations Unies qui serve de base à la réglementation et à la coordination des conditions d'emploi et, à cette fin, les [a invité] à accepter officiellement [...] le Statut modifié » comme indiqué au paragraphe 10 ci-après.

10. L'Assemblée générale des Nations Unies a décidé de modifier comme suit les articles 10 et 11 du Statut de la Commission de la fonction publique internationale :

« Article 10

La Commission fait à l'Assemblée générale des recommandations touchant :

- (a) Les principes généraux applicables à la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires ;
- (b) Le barème des traitements et la valeur du coefficient d'ajustement pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures ;
- (c) Les indemnités et prestations auxquelles ont droit les fonctionnaires et qui sont fixées par l'Assemblée générale* ;
- (d) Les contributions du personnel.

⁴ Document [216 EX/5.III.B](#).

Article 11

La Commission fixe :

- (a) Les modalités d'application des principes applicables à la détermination des conditions d'emploi ;
- (b) Le taux des indemnités et des prestations autres que celles visées à l'alinéa (c) de l'article 10 et les pensions, les conditions à remplir pour en bénéficier et les normes applicables aux voyages ;
- (c) L'indemnité de poste applicable à chaque lieu d'affectation.

* Indemnités pour charges de famille et primes de connaissances linguistiques pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures, indemnité pour frais d'études, congé dans les foyers, prime de rapatriement et indemnité de licenciement. »

11. Le Secrétariat de l'UNESCO a été consultée sur ces amendements, comme en a été informé le Conseil exécutif à sa 216^e session. L'approbation des amendements est soumise à la même procédure que l'acceptation initiale du Statut. L'Organisation avait initialement accepté le Statut de la CFPI en vertu d'une décision prise par le Conseil exécutif à sa 97^e session en mai 1975 ([décision 97 EX/8.1.1](#)), suite à l'autorisation accordée par la Conférence générale en vertu d'une résolution adoptée à sa 18^e session en novembre 1974 ([résolution 18 C/28.1](#)). Par conséquent, le Secrétariat demande à la Conférence générale d'approuver et d'accepter ces amendements, et d'autoriser la Directrice générale à en notifier le Secrétaire général de l'ONU, comme le prévoit l'article premier du Statut de la CFPI.

Examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies

12. Le Secrétariat souhaite informer la Conférence générale des faits les plus récents concernant l'examen en cours des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies et solliciter toute orientation qu'elle pourrait juger approprié de fournir à ce sujet.

13. Par sa résolution 74/255 B du 27 décembre 2019, l'Assemblée générale des Nations Unies a noté avec préoccupation « que la coexistence de deux tribunaux administratifs indépendants parmi les organisations appliquant le régime commun [posait] un problème »⁵ et a prié le Secrétaire général « de procéder à un examen des questions de compétence au regard du régime commun et de lui présenter ses constatations et des recommandations »⁶. Cette demande faisait suite à une série de jugements rendus en juillet 2019 par lesquels le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT) avait annulé la décision de la CFPI de réviser le coefficient d'ajustement applicable aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur recrutés sur le plan international en poste à Genève, sur la base de l'enquête sur le coût de la vie de 2016. À la suite de recours similaires déposés par des membres du personnel d'organisations relevant de sa compétence, le Tribunal d'appel des Nations Unies a estimé, en mars 2021, qu'il n'était pas compétent pour se prononcer sur la légalité du coefficient d'ajustement, rejetant ainsi ces recours. En conséquence, depuis 2019, deux coefficients d'ajustement différents sont appliqués par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à Genève.

14. À l'issue d'un processus de consultation entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, le Secrétaire général de l'ONU a préparé un premier rapport (A/75/690) à l'intention de l'Assemblée générale des Nations Unies, présentant diverses options pour remédier au problème des disparités dans l'application des décisions et recommandations de la CFPI. À la demande de l'Assemblée générale, un deuxième rapport a été préparé par le Secrétaire général (A/77/222), présentant trois propositions visant à promouvoir la cohérence dans la mise en œuvre

⁵ Résolution [74/255 B](#) de l'Assemblée générale des Nations Unies, page 3.

⁶ *Ibid.*

des recommandations et des décisions de la CFPI : (i) faciliter la présentation par la CFPI d'observations aux tribunaux lors des litiges relatifs à des requêtes découlant de ses recommandations ou décisions ; (ii) permettre à la CFPI de donner des orientations à la suite d'arrêts ou jugements rendus par les tribunaux dans des affaires concernant ses recommandations ou décisions ; (iii) créer une chambre conjointe du TAOIT et du Tribunal d'appel des Nations Unies, qui rendrait des décisions interprétatives, préliminaires et/ou en appel dans des affaires concernant des recommandations ou des décisions de la CFPI.

15. Dans sa résolution la plus récente à ce sujet (77/257), adoptée le 30 décembre 2022, l'Assemblée générale de Nations Unies a encouragé l'intensification des échanges informels et une communication soutenue entre le Tribunal d'appel des Nations Unies et le TAOIT, et a demandé à la CFPI de mettre en œuvre les deux premières propositions ci-dessus, encourageant d'autres parties prenantes à en faire autant. Elle a également invité le Secrétaire général « à achever les travaux sur les aspects juridiques et pratiques non réglés des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies, notamment à parachever les propositions faites par le passé et à évaluer la viabilité d'autres options »⁷. Le Secrétaire général devrait présenter un troisième rapport exposant les résultats du processus de consultation à l'Assemblée générale des Nations Unies, qui l'examinera à sa 78^e session.

16. Le Secrétariat de l'UNESCO, par le biais de l'Office des normes internationales et des affaires juridiques, a pris une part active aux consultations en cours sur ce réexamen. Il a souligné qu'il était important de laisser aux institutions spécialisées suffisamment de temps pour consulter de manière adéquate leurs organes directeurs respectifs sur les approches proposées et, le cas échéant, obtenir d'eux les approbations nécessaires. Le Secrétariat a précisé que la Conférence générale était seule habilitée à désigner le système de justice interne approprié pour l'UNESCO et à approuver toute modification à cet égard. Bien qu'il soutienne la proposition d'accroître les échanges informels entre les deux tribunaux, le Secrétariat a noté que la proposition de création d'une chambre conjointe ne semblait pas constituer une réponse adéquate aux difficultés rencontrées, qui pourraient être résolues efficacement par la mise en œuvre des amendements au Statut de la CFPI. D'autres institutions spécialisés et organismes des Nations Unies (FAO, UIT, OIAC, OPS, ONUSIDA, ONUDI, OMS, OMPI) ont exprimé des avis similaires.

17. Le Secrétariat de l'UNESCO entend continuer à agir de façon proactive, aux côtés d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, pour répondre à toute autre demande de l'Assemblée générale des Nations Unies dans le cadre de l'examen des questions de compétence.

Conditions d'emploi du personnel du cadre organique et de rang supérieur

Changements concernant les traitements et allocations

18. 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 applicables 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 générale⁸ et de la CFPI⁹, la Directrice générale a appliqué aux membres du personnel du cadre organique et de rang supérieur les mesures ci-après.

Traitement de base net

19. Le barème unifié des traitements de base nets, précédemment approuvé par l'Assemblée générale, a été relevé de 2,28 % le 1^{er} janvier 2023 pour le personnel du cadre organique et de rang supérieur afin que les traitements du régime commun restent alignés sur ceux de la fonction publique

⁷ Résolution [77/257](#) de l'Assemblée générale des Nations Unies, page 2.

⁸ Résolutions [76/240](#) (2021) et [77/256 A-B](#) (2022) de l'Assemblée générale des Nations Unies.

⁹ Rapports annuels de la CFPI pour 2021 ([A/76/30](#)) et 2022 ([A/77/30](#)).

de référence (actuellement celle de l'Administration fédérale des États-Unis). Auparavant, l'Assemblée générale avait approuvé une augmentation de 0,92 % du barème des traitements de base nets, avec effet au 1^{er} janvier 2022. Ces deux augmentations successives rendaient compte de l'évolution des traitements bruts dans la fonction publique de référence et des modifications apportées au régime fiscal aux États-Unis.

20. Ces augmentations ont été opérées 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 ne change pas. Étant donné que le traitement de base net sert 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 légèrement augmenté en conséquence.

21. Ces augmentations s'appliquent également au barème des traitements à conserver aux fins de la protection de la rémunération approuvé par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 75/245 (2020) afin de protéger la rémunération des membres du personnel dont l'échelon dans l'ancien barème, en vigueur au 31 décembre 2016, était plus élevé que les échelons du barème unifié révisé instauré le 1^{er} janvier 2017 à la suite de l'examen complet de l'ensemble des prestations.

Questions relatives à l'ajustement pour affectation

22. À l'automne 2021, la CFPI a réalisé des enquêtes sur le coût de la vie dans les villes sièges (notamment Paris) et à Washington. Les résultats de ces enquêtes, approuvés par la Commission à sa 94^e session, devaient servir de référence à compter du 1^{er} août 2022. Pour Paris, le coefficient d'ajustement révisé en août 2022 a été fixé à 48, ce qui représente une augmentation de la rémunération nette de 6,6 %. Le relèvement de l'ajustement pour affectation a eu un impact sur l'allocation pour conjoint à charge, l'indemnité de parent isolé et les cotisations à la Caisse d'assurance maladie (CAM).

Régime de l'allocation pour frais d'études

23. L'Assemblée générale a décidé d'ajuster à la hausse, de 14 %, le barème des remboursements au titre de l'allocation pour frais d'études et de porter le montant de la somme forfaitaire fixée pour le remboursement des frais d'internat à 5 300 dollars par année scolaire à compter de l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2022 (voir l'annexe).

Rémunération considérée aux fins de la pension

24. Au 1^{er} février 2023, le multiplicateur appliqué aux fins de l'ajustement pour affectation à New York a été porté de 69,9 à 80,5, entraînant une augmentation d'environ 6,2 % (ratio de 180,5/169,9) de la rémunération nette du personnel du cadre organique et de rang supérieur en poste dans ce lieu d'affectation. Le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension avait précédemment été ajusté pour tenir compte de l'augmentation de 3,6 % (ratio de 173,8/167,8) de la rémunération nette du personnel à New York, avec effet au 1^{er} février 2022. Conformément à la recommandation de la CFPI et en vertu des pouvoirs qui lui ont été conférés par la résolution 41 C/60, 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 des membres du personnel au titre de la pension ont donc également augmenté en conséquence.

Allocation pour enfant à charge dans le cas d'enfants handicapés

25. L'Assemblée générale a approuvé, à titre de compensation, un montant de 6 645 dollars par an pour l'indemnité pour enfants handicapés jusqu'à ce que les indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge soient ajustées, avec effet au 1^{er} janvier 2023.

26. L'UNESCO a appliqué le montant révisé à partir du 1^{er} janvier 2023. Conformément à la méthodologie de la CFPI, dans les lieux d'affectation à monnaie forte (groupe I), le montant de l'indemnité exprimé en dollars des États-Unis est converti en monnaie locale sur la base du taux de change opérationnel des Nations Unies en vigueur à la date de promulgation.

Révision des montants des loyers maximaux raisonnables à Paris

27. Le loyer maximal raisonnable sert à calculer le montant de l'allocation-logement versée aux membres du personnel du cadre organique et de rang supérieur recrutés sur le plan international, de sorte à tenir compte des montants maximums des loyers auxquels on peut s'attendre dans un lieu d'affectation donné. Aucune allocation n'est versée pour la fraction du loyer effectif dépassant le montant du loyer maximal raisonnable.

28. Les loyers maximaux raisonnables sont fixés de façon décentralisée par l'organisme principal des Nations Unies au lieu d'affectation. En tant qu'organisme principal des Nations Unies à Paris, l'UNESCO a réalisé une enquête en 2022 et a tenu des consultations avec les représentants du personnel et d'autres organismes des Nations Unies basés à Paris. À la suite de ce processus, les plafonds ont été révisés, avec effet au 1^{er} janvier 2023.

Conditions d'emploi du personnel du cadre de service et de bureau et des catégories apparentées au Siège

Ajustement des barèmes des traitements

29. Conformément à la méthodologie approuvée par la CFPI, la Directrice générale a décidé de relever le barème des traitements du personnel du cadre de service et de bureau et des catégories apparentées au Siège de 2 %, avec effet au 1^{er} septembre 2022, par rapport au barème promulgué le 1^{er} septembre 2021. Les barèmes des traitements nets, bruts et de la rémunération considérée aux fins de la pension ont été révisés en conséquence.

30. 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.

Impact pour l'UNESCO

31. Ces changements concernant la rémunération et les prestations ont entraîné une augmentation du montant global des coûts de personnel pour 2022-2023, au-delà du niveau prévu dans le budget du 41 C/5 approuvé. Cette augmentation a été absorbée grâce à un suivi attentif et une utilisation rigoureuse des économies réalisées sur les postes vacants.

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 42 C/45,

Prenant note de l'état d'avancement des consultations en cours concernant l'examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies,

Prenant note également 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 prestations,

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. *Approuve* les amendements aux articles 10 et 11 du Statut de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), qui ont été approuvés par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 77/256 et qui sont reproduits au paragraphe 10 du document 42 C/45 ;
2. *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 42 C/45 ;
3. *Autorise* la Directrice générale à continuer d'appliquer au personnel de l'UNESCO les mesures de cette nature qui pourraient être 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) ;
4. *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 ;
5. *Invite également* la Directrice générale à fournir des informations actualisées concernant toute avancée liée à l'examen des questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies.

ANNEXE I

UNESCO, ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES NATIONS UNIES ET COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE INCIDENCES CONCERNANT LES QUESTIONS DE RESSOURCES HUMAINES

1. Les prestations et indemnités dues aux membres du personnel des organisations du système des Nations Unies sont fixées dans le cadre du régime commun des Nations Unies approuvé par l'Assemblée générale des Nations Unies sur la base des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). À cet égard, les trois principaux articles du Statut de la CFPI, acceptés par l'UNESCO en 1975, sont les suivants :

Article 10

La Commission fait à l'Assemblée générale des recommandations touchant :

- (a) les principes généraux applicables à la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires ;***
- (b) le barème des traitements et des ajustements (indemnités de poste ou déductions) pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures ;***
- (c) les indemnités et prestations auxquelles ont droit les fonctionnaires et qui sont fixées par l'Assemblée générale ;***
- (d) les contributions du personnel.***

Article 11

La Commission fixe :

- (a) les modalités d'application des principes à suivre pour déterminer les conditions d'emploi ;***
- (b) le taux des indemnités et des prestations autres que celles visées à l'alinéa (c) de l'article 10 et les pensions, les conditions à remplir pour en bénéficier et les normes applicables aux voyages ;***
- (c) le classement des lieux d'affectation aux fins de l'application des ajustements (indemnités de poste ou déductions).***

Article 12

La Commission fait aux organisations des recommandations sur le barème des traitements du personnel du cadre de service et de bureau en poste dans les villes sièges.

2. En 2022, l'Assemblée générale des Nations Unies, par sa résolution 77/256, a décidé de modifier les articles 10 et 11 du Statut de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) comme suit (voir également les paragraphes 10 et 28 1) :

Article 10

La Commission fait à l'Assemblée générale des recommandations touchant :

- (a) Les principes généraux applicables à la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires ;***

- (b) *Le barème des traitements [et la valeur du coefficient d'ajustement] pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures ;***
- (c) *Les indemnités et prestations auxquelles ont droit les fonctionnaires et qui sont fixées par l'Assemblée générale** ;**
- (d) *Les contributions du personnel.***

* *Indemnités pour charges de famille et primes de connaissances linguistiques pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures, indemnité pour frais d'études, congé dans les foyers, prime de rapatriement et indemnité de licenciement.*

Article 11

La Commission fixe :

- (a) *Les modalités d'application des principes applicables à la détermination des conditions d'emploi ;***
- (b) *Le taux des indemnités et des prestations autres que celles visées à l'alinéa (c) de l'article 10 et les pensions, les conditions à remplir pour en bénéficier et les normes applicables aux voyages ;***
- (c) *L'indemnité de poste applicable à chaque lieu d'affectation.***

3. Le tableau ci-joint indique les différentes prestations et indemnités versées dans le cadre du régime commun des Nations Unies, la catégorie de personnel à laquelle elles s'appliquent, ainsi que le pouvoir, le rôle et la compétence de l'Assemblée générale, de la CFPI, des organes directeurs de l'UNESCO et du Directeur général de l'UNESCO concernant les modifications de ces prestations et indemnités.

4. C'est par une résolution récurrente que la Conférence générale autorise le Directeur général à mettre en œuvre les résolutions de l'Assemblée générale des Nations Unies et les décisions de la CFPI.

5. La très grande majorité des prestations et indemnités dues au personnel de l'UNESCO sont fixées dans le cadre du régime commun des Nations Unies. Elles ne peuvent être modifiées et amendées que par l'Assemblée générale ou la CFPI, selon le cas.

DÉCISIONS/RÉSOLUTIONS RELATIVES AUX LIENS ENTRE L'UNESCO ET LES DÉCISIONS ET RECOMMANDATIONS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ET DE LA CFPI

1. Décision 97 EX/8.1.1, adoptée par le Conseil exécutif à sa 97^e session, en juin 1975

Participation de l'UNESCO aux travaux de la Commission de la fonction publique internationale (97 EX/38 et 97 EX/35)

Le Conseil exécutif,

1. Ayant examiné le rapport du Directeur général sur la création de la Commission de la fonction publique internationale,
2. Rappelant les résolutions 23.2 et 28.1 que la Conférence générale a respectivement adoptées à sa 17^e et à sa 18^e session,
3. Ayant examiné le Statut de la Commission de la fonction publique internationale, tel que l'Assemblée générale des Nations Unies l'a approuvé par sa résolution 3357 (XXIX),
4. Décide d'accepter, au nom de l'Organisation, le Statut de la Commission de la fonction publique internationale ;
5. Autorise le Directeur général à notifier au Secrétaire général des Nations Unies l'acceptation par l'Organisation du Statut de la Commission de la fonction publique internationale, ainsi qu'il est prévu à l'article premier de ce Statut.

2. **Résolution 41 C/60 adoptée par la Conférence générale (novembre 2021)**

Autorisation accordée à la Directrice générale concernant la mise en œuvre des décisions/recommandations de l'Assemblée générale et de la CFPI

La Conférence générale,

Ayant examiné le document 41 C/44,

Ayant pris en considération les 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 prestations,

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 l'article 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. *Approuve* les 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 41 C/44 ;
2. *Autorise* la Directrice générale à continuer d'appliquer au personnel de l'UNESCO les mesures de cette nature qui pourraient être 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) ;

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.

**PRESTATIONS ET INDEMNITÉS VERSÉES DANS LE CADRE
DU RÉGIME COMMUN DES NATIONS UNIES**

Prestation/Indemnité due au personnel (au titre du régime commun des Nations Unies)		RESPONSABILITÉ			
Prestation ou indemnité	Catégorie de personnel y ayant droit	CFPI	Assemblée générale	Organes directeurs de l'UNESCO	Directeur général de l'UNESCO
Barèmes des traitements	Cadre organique et GS	Recommande le barème des traitements	Donne son approbation (personnel du cadre organique)	Doivent promulguer	Doit donner effet aux barèmes recommandés par la CFPI et approuvés par l'Assemblée générale.
Ajustement pour affectation	Cadre organique (international)	Fixe le niveau pour chaque lieu d'affectation	–	–	Doit donner effet à l'ajustement pour affectation fixé par la CFPI.
Allocation-logement	Cadre organique (international ?)	Fixe la plupart des conditions et le montant	–	–	Doit appliquer les conditions de la CFPI. A le pouvoir de définir ce que l'on entend par logement « raisonnable » et de fixer le loyer maximal admissible pour le calcul de l'allocation versée à Paris.
Prime de connaissances linguistiques	GS	Fixe les conditions et le montant	–	–	Doit appliquer le barème des primes fixé par la CFPI. L'UNESCO n'accorde pas de prime de connaissances linguistiques au personnel du cadre organique.
Heures supplémentaires	GS	Fixe les conditions	–	–	Doit appliquer les conditions de la CFPI. A le pouvoir de déterminer les modalités de l'indemnisation (congrés de compensation, par exemple).
Indemnité spéciale de fonctions (personnel assumant des fonctions de niveau supérieur)	Cadre organique et GS	Fixe les conditions et le montant		–	Doit appliquer les conditions de la CFPI.
Allocations pour personne à charge	Cadre organique et GS	Fixe les conditions et le montant	Donne son approbation (personnel du cadre organique)	–	Doit appliquer les conditions de la CFPI et de l'Assemblée générale.
Allocation pour frais d'études	Cadre organique et GS (international)	Fixe les conditions et le montant	Donne son approbation	–	Doit appliquer les conditions de la CFPI et de l'Assemblée générale.

Prestation/Indemnité due au personnel (au titre du régime commun des Nations Unies)		RESPONSABILITÉ			
Prestation ou indemnité	Catégorie de personnel y ayant droit	CFPI	Assemblée générale	Organes directeurs de l'UNESCO	Directeur général de l'UNESCO
Pensions	Cadre organique et GS	Fixe les prestations de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et les conditions qui s'y rattachent	Donne son approbation	–	Doit appliquer les conditions de la CFPI et de l'Assemblée générale.
INDEMNITÉS RELATIVES AUX VOYAGES, À LA RÉINSTALLATION ET À LA MOBILITÉ					
Indemnité journalière de subsistance (DSA)	Cadre organique et GS	Fournit des indications sur le barème de la CFPI	–	–	Applique généralement le barème de la CFPI (mais peut fixer un barème ad hoc et négocier les tarifs pour réduire les frais d'hôtel).
Mobilité/Difficulté des conditions de vie et de travail	Cadre organique et GS (international)	Fixe les conditions et le montant	Approuve les montants		Doit appliquer les conditions de la CFPI et de l'Assemblée générale.
Indemnité d'installation	Cadre organique et GS (international)	Fixe les conditions et le montant	–	–	Doit appliquer les conditions de la CFPI.
Déménagement / Transport des effets personnels	Cadre organique et GS (international)	Fixe la plupart des conditions ainsi que les limites en termes de poids et de volume	–	–	Doit appliquer les conditions de la CFPI. A le pouvoir de déterminer les modalités pratiques de mise en œuvre (par exemple, le versement d'une somme forfaitaire à la place du transport organisé).
CONGÉS					
Congé annuel	Cadre organique et GS	Fixe les conditions	–	–	Doit appliquer les conditions de la CFPI.
Congé dans les foyers	Cadre organique et GS (international)	Fixe la plupart des conditions	Donne son approbation	–	Doit appliquer les conditions de la CFPI et de l'Assemblée générale. A le pouvoir de fixer les montants forfaitaires.
Congé de maladie	Cadre organique et GS	Fixe les conditions	–	–	Doit appliquer les conditions de la CFPI. A le pouvoir de déterminer les modalités du droit.
Congé parental (Congé de maternité, congé de paternité, et congé pour adoption)	Cadre organique et GS	Fixe les conditions	–	–	Doit appliquer les conditions de la CFPI.

Prestation/Indemnité due au personnel (au titre du régime commun des Nations Unies)		RESPONSABILITÉ			
Prestation ou indemnité	Catégorie de personnel y ayant droit	CFPI	Assemblée générale	Organes directeurs de l'UNESCO	Directeur général de l'UNESCO
Congé spécial	Cadre organique et GS	Fixe les conditions	–	–	Doit appliquer les conditions de la CFPI. A le pouvoir de déterminer les modalités du droit, notamment s'il est accordé avec ou sans traitement.
Jours de congé officiels	Cadre organique et GS	Fixe le nombre normal de jours par an	–	–	Fixe le nombre de jours à observer en France (Règlement du personnel).
VERSEMENTS À LA CESSATION DE SERVICE					
Compensation pour congés annuels accumulés	Cadre organique et GS	Fixe les conditions et le nombre maximum de jours qui peuvent être compensés	–	–	Doit appliquer les conditions de la CFPI ; peut déterminer le nombre de jours dans les limites fixées par la CFPI.
Prime de rapatriement	Cadre organique	Fixe les conditions	Donne son approbation	–	Doit appliquer les conditions de la CFPI et de l'Assemblée générale.
Indemnité de licenciement	Cadre organique et GS	Fixe les conditions	Donne son approbation	–	Doit appliquer les conditions de la CFPI et de l'Assemblée générale.

ANNEXE II

NOTE SUR LA MÉTHODOLOGIE DE LA DÉTERMINATION DES TRAITEMENTS DES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'UNESCO

L'UNESCO faisant partie du régime commun des Nations Unies, les traitements des membres du personnel de l'Organisation sont fondés sur la méthodologie du régime commun.

1. Traitements des membres du personnel international du cadre organique et de rang supérieur

Leur traitement est constitué de deux éléments :

- Le traitement de base net, qui représente le traitement minimum payable aux membres du personnel dans un lieu d'affectation.
- L'ajustement pour affectation, qui reflète le coût de la vie dans le lieu d'affectation et garantit que les membres du personnel jouissent du même pouvoir d'achat, où qu'ils travaillent, dans tout le régime commun.

Traitement de base net

Le niveau des traitements des membres du personnel du cadre organique des Nations Unies recrutés sur le plan international est déterminé sur la base du principe **Noblemaire**, qui dit que la fonction publique internationale doit pouvoir recruter son personnel dans tous les États membres, y compris ceux où les rémunérations sont les plus élevées. En application de ce principe, les traitements des membres du personnel du cadre organique sont fixés par référence à la fonction publique nationale la mieux rémunérée.

La Commission de la fonction publique internationale (CFPI) procède à des vérifications périodiques pour déterminer quelle est la fonction publique nationale la mieux rémunérée. La fonction publique fédérale des États-Unis a jusqu'ici été considérée comme la fonction publique nationale la mieux rémunérée (la fonction publique « de référence »).

Comment le barème des traitements de base nets est-il établi ?

Le barème des traitements de base nets pour le personnel du cadre organique s'applique de manière égale dans tous les lieux d'affectation du monde et est établi par référence aux traitements payés au personnel comparable de la fonction publique fédérale des États-Unis. La méthodologie prévoit une marge se situant entre 10 et 20 % en faveur des traitements des Nations Unies, en contrepartie de l'expatriation inhérente au service des Nations Unies. La CFPI suit annuellement la marge pour s'assurer qu'elle reste dans la fourchette des 10-20 %, et recommande des modifications du barème des traitements nets si la marge sort de cette fourchette. En 2015, l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvé une procédure (résolution 70/244, partie II.B) permettant à la CFPI de réguler la marge plus activement et selon laquelle la Commission doit prendre les mesures qui s'imposent, en faisant jouer le système des ajustements, si la marge tombe en deçà du seuil de 13 % ou dépasse le plafond de 17 %.

Comment le barème des traitements de base nets est-il actualisé ?

Le barème des traitements de base nets est examiné chaque année par la CFPI sur la base des augmentations de traitement accordées aux membres de la fonction publique fédérale des États-Unis au cours de l'année précédente. Les recommandations de la CFPI sont ensuite soumises à l'Assemblée générale des Nations Unies pour approbation.

Mais pourquoi les modifications du barème des traitements de base nets sont-elles appliquées sur la base du principe « ni gain ni perte » ?

Le barème des traitements de base nets est examiné chaque année par la CFPI, ce qui se traduit généralement par une décision de l'Assemblée générale de relever le barème des traitements de base minima, sur la base du principe « ni gain ni perte », c'est-à-dire que l'augmentation du barème est compensée par une réduction, dans les mêmes proportions, du montant de l'ajustement pour affectation, si bien que la rémunération nette reste inchangée. Du fait de ces relèvements, les coefficients d'ajustement de tous les lieux d'affectation sont recalculés, car les modifications apportées au barème des traitements de base minima n'ont pas pour but d'entraîner une augmentation générale des traitements applicable dans tous les lieux d'affectation, mais plutôt de veiller à ce que l'évolution du barème des traitements de base minima suive celle des traitements de la fonction publique de référence (Administration fédérale des États-Unis).

En d'autres termes, cette procédure standard fondée sur le principe « ni gain ni perte » est une mesure « comptable » consistant à relever le barème des traitements de base en fonction de l'évolution des traitements dans la fonction publique de référence, tout en diminuant proportionnellement les coefficients d'ajustement (au même rythme), de sorte qu'il n'y ait pas d'impact sur la rémunération nette.

Pourquoi y a-t-il des incidences financières si le barème des traitements de base nets est modifié sur la base du principe « ni gain ni perte » ?

Le barème des traitements de base nets du personnel du cadre organique sert aussi à déterminer les montants de la prime de rapatriement (payable lorsque des membres du personnel international du cadre organique sont rapatriés dans un autre pays à leur cessation de service) et l'indemnité de licenciement (versée lorsqu'il est mis fin à un contrat avant sa date d'expiration). Comme le calcul de ces deux prestations est fondé exclusivement sur le barème des traitements de base nets, c'est-à-dire hors ajustement pour affectation, toute augmentation du barème a un impact financier direct (quoique mineur) sur les coûts de personnel.

Ajustement pour affectation

Le système de l'ajustement pour affectation fait en sorte que les traitements du personnel du cadre organique aient le même pouvoir d'achat dans tous les lieux d'affectation. Comme le coût de la vie varie sensiblement selon les lieux d'affectation, la rémunération nette des membres du personnel du cadre organique et de rangs supérieurs (à savoir le traitement de base net plus l'ajustement pour affectation) est fixée à des niveaux différents dans chaque lieu d'affectation pour compenser les différences constatées dans le coût de la vie. Les différences de coût de la vie sont mesurées par des enquêtes périodiques réalisées par la CFPI dans tous les lieux d'affectation tous les cinq ans. Ces enquêtes mesurent le coût de la vie dans un lieu d'affectation par rapport au coût de la vie dans la ville de référence du système (New York). Les résultats de ces comparaisons du coût de la vie sont reflétés dans un indice de l'ajustement pour affectation pour chaque lieu d'affectation.

Pour tenir compte des évolutions locales du coût de la vie, les indices de l'ajustement pour affectation sont normalement actualisés par la CFPI tous les 12 mois (mais plus fréquemment dans les lieux d'affectation où l'inflation est forte). De plus, alors que les traitements des membres du personnel du cadre organique sont calculés en dollars des États-Unis, mais payés en monnaie locale, le mécanisme de l'ajustement pour affectation est aussi utilisé pour protéger les traitements contre les fluctuations des taux de change.

Qui gère le système des ajustements pour affectation ?

La gestion du système des ajustements pour affectation incombe à la CFPI. En conséquence, tout changement de classification des lieux d'affectation aux fins de l'ajustement pour affectation est approuvé et promulgué mensuellement par le président de la CFPI.

Sous quelle autorité les modifications du traitement de base net et de l'ajustement pour affectation sont-elles appliquées à l'UNESCO ?

La mise en œuvre des mesures touchant les traitements, indemnités et allocations des membres du personnel de l'UNESCO, en application des décisions et recommandations de l'Assemblée générale des Nations Unies ou de la CFPI, est assurée par la Directrice générale en vertu d'une résolution standard de la Conférence générale et conformément au Statut du personnel.

2. Traitements des membres du personnel du cadre de service et de bureau (GS) et des administrateurs nationaux (NPO)

Base de l'établissement du barème des traitements

Les administrateurs nationaux (NPO) et les membres du personnel de service et de bureau (GS) sont recrutés localement. Leurs traitements sont établis conformément au principe Flemming, qui dit que les conditions d'emploi du personnel recruté localement doivent refléter les conditions les plus favorables appliquées localement pour un travail similaire.

Comment le barème des traitements est-il établi ?

Les traitements, allocations et conditions d'emploi des membres du personnel GS et NPO recrutés localement sont établis au moyen d'enquêtes locales détaillées sur les salaires réalisées auprès des employeurs de chaque lieu d'affectation. La méthodologie des enquêtes sur les salaires est mise au point par la CFPI et approuvée par l'Assemblée générale. La dernière enquête a été réalisée à Paris pendant l'année 2012 selon la nouvelle méthodologie. La fréquence des enquêtes sur les salaires dans les villes sièges est désormais de 8 à 10 ans. La prochaine enquête à Paris aura normalement lieu en 2024.

Comment le barème des traitements est-il ajusté et avec quelle fréquence ?

Les barèmes des traitements du personnel GS et NPO recruté localement sont ajustés en fonction des résultats des enquêtes locales sur les salaires décrites ci-dessus. Entre ces enquêtes, ils sont normalement ajustés tous les 12 mois sur la base de méthodes d'ajustement intermédiaire, à savoir une mini-enquête, de l'évolution des salaires à l'extérieur ou d'une indexation. La méthode la plus appropriée est déterminée en fonction des conditions locales au moment de l'enquête approfondie.

Les situations de forte dévaluation et/ou d'inflation élevée peuvent nécessiter l'adoption de mesures spéciales.

Sous quelle autorité les modifications des traitements du personnel de service et de bureau sont-elles appliquées à l'UNESCO ?

Les traitements annuels des membres du personnel GS au Siège sont établis par la Directrice générale conformément aux décisions de la Conférence générale de l'UNESCO, afin d'assurer leur conformité aux conditions les plus favorables appliquées à des emplois comparables dans la région parisienne. Hors Siège, les traitements des membres du personnel local sont établis par la Directrice générale conformément à la pratique des Nations Unies.

Comment les augmentations statutaires prévisibles sont-elles prises en compte dans les coûts de personnel ?

Le calcul du budget des coûts de personnel tient compte de toutes les évolutions déjà enregistrées dans les éléments indiqués ci-dessus. Le barème des traitements de base le plus récent, les niveaux de l'ajustement pour affectation et de la rémunération considérée aux fins de la pension, et les tendances récentes des autres éléments des coûts de personnel sont pris en compte dans les coûts standard, qui sont calculés séparément pour chaque classe et chaque lieu d'affectation.

Étant donné que le budget est fondé sur le niveau des prix (coûts standard) prévu au début de l'exercice en question, les calculs tiennent aussi compte de toutes augmentations futures prévisibles avant le début de cet exercice. Ces informations sont obtenues de la CFPI, dans la mesure du possible, des indices économiques officiels et aussi d'une analyse des tendances passées de chacun des différents éléments des coûts de personnel.

ANNEXE III

A. Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur : traitements annuels bruts et équivalents nets après déduction des contributions du personnel (à compter du 1^{er} janvier 2023)^a

(En dollars des États-Unis)

		Échelon												
Classe		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SGA	Montant brut	212 632												
	Montant net	155 837												
SSG	Montant brut	193 080												
	Montant net	142 933												
D-2	Montant brut	154 212	157 747	161 282	164 820	168 359	171 895	175 429	178 968	182 503	186 038			
	Montant net	117 280	119 613	121 946	124 281	126 617	128 951	131 283	133 619	135 952	138 285			
D-1	Montant brut	137 890	140 817	143 750	146 680	149 599	152 683	155 789	158 889	161 998	165 102	168 206	171 308	174 415
	Montant net	106 023	108 072	110 125	112 176	114 219	116 271	118 321	120 367	122 419	124 467	126 516	128 563	130 614
P-5	Montant brut	118 901	121 393	123 886	126 373	128 866	131 353	133 847	136 336	138 827	141 316	143 809	146 294	148 790
	Montant net	92 731	94 475	96 220	97 961	99 706	101 447	103 193	104 935	106 679	108 421	110 166	111 906	113 653
P-4	Montant brut	97 139	99 353	101 701	104 104	106 507	108 910	111 317	113 720	116 123	118 523	120 931	123 329	125 733
	Montant net	77 326	79 008	80 691	82 373	84 055	85 737	87 422	89 104	90 786	92 466	94 152	95 830	97 513
P-3	Montant brut	79 764	81 813	83 863	85 909	87 961	90 008	92 057	94 108	96 155	98 203	100 279	102 501	104 727
	Montant net	64 121	65 678	67 236	68 791	70 350	71 906	73 463	75 022	76 578	78 134	79 695	81 251	82 809
P-2	Montant brut	61 680	63 512	65 343	67 175	69 011	70 845	72 680	74 507	76 341	78 172	80 005	81 842	83 672
	Montant net	50 377	51 769	53 161	54 553	55 948	57 342	58 737	60 125	61 519	62 911	64 304	65 700	67 091
P-1	Montant brut	47 471	48 896	50 349	51 905	53 459	55 017	56 570	58 128	59 682	61 239	62 793	64 347	65 904
	Montant net	39 401	40 584	41 765	42 948	44 129	45 313	46 493	47 677	48 858	50 042	51 223	52 404	53 587

Abréviations : SSG = Sous-Secrétaire général ; SGA = Secrétaire général adjoint.

^a Les augmentations périodiques sans changement de classe sont annuelles, sauf dans le cas des échelons marqués en grisé, où elles interviennent après que le fonctionnaire a passé deux ans à l'échelon précédent.

B. Montants retenus aux fins du maintien de la rémunération des fonctionnaires dont le traitement est supérieur au montant maximal prévu dans le barème unifié (à compter du 1^{er} janvier 2023)

(En dollars des États-Unis)

<i>Classe</i>		<i>Montant 1 (maintien de la rémunération)</i>	<i>Montant 2 (maintien de la rémunération)</i>
P-4	Montant brut	128 140	130 544
	Montant net	99 198	100 881
P-3	Montant brut	106 950	109 173
	Montant net	84 365	85 921
P-2	Montant brut	85 504	-
	Montant net	68 483	-
P-1	Montant brut	67 458	-
	Montant net	54 768	-

ANNEXE IV**Pensionable remuneration for staff in the Professional and higher categories**
In US dollars - effective 1 February 2023

Level	STEPS												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
USG	373,673												
ASG	346,919												
D-2	283,883	289,812	295,745	301,681	307,620	313,554	319,485	325,417	331,351	337,282			
D-1	255,267	260,477	265,692	270,905	276,103	281,317	286,530	291,731	296,949	302,155	307,365	312,570	317,781
P-5	221,471	225,903	230,340	234,766	239,203	243,629	248,070	252,499	256,930	261,363	265,796	270,222	274,660
P-4	182,591	186,808	191,026	195,246	199,464	203,690	207,973	212,251	216,525	220,799	225,085	229,351	233,631
P-3	149,558	153,389	157,295	161,195	165,101	169,004	172,906	176,817	180,716	184,618	188,528	192,429	196,338
P-2	116,030	119,429	122,824	126,220	129,620	133,022	136,421	139,812	143,212	146,606	150,001	153,441	156,928
P-1	89,733	92,504	95,274	98,047	100,814	103,678	106,560	109,444	112,328	115,213	118,094	120,973	123,859

Pensionable remuneration associated with pay points for staff beyond the maximum salaries on the unified salary scale
In US dollars - effective 1 February 2023

Level	PP1	PP2
P-4	237,912	242,190
P-3	200,237	204,158
P-2	160,422	
P-1	126,740	

ANNEXE V



Paris (France)

General Service Category - Annual Salaries and Allowances
Applicable only to staff recruited on or after 1 January 2000

(in Euro) a/

Effective 1 September 2022

		S T E P S											
Level		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII b/
1	(Gross)	35056	36320	37597	38874	40151	41428	42705	43982	45259	46536	47814	49091
	(Gross Pens.)	34636	35864	37089	38310	39536	40760	41984	43208	44435	45660	46882	48108
	(Total Net)	27700	28645	29590	30535	31480	32425	33370	34315	35260	36205	37150	38095
	(Net Pens.)	27700	28645	29590	30535	31480	32425	33370	34315	35260	36205	37150	38095
	(NPC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	(Gross)	39139	40553	41966	43380	44793	46207	47620	49034	50447	51861	53281	54734
	(Gross Pens.)	38574	39934	41292	42649	44007	45368	46724	48084	49440	50797	52186	53600
	(Total Net)	30731	31777	32823	33869	34915	35961	37007	38053	39099	40145	41191	42237
	(Net Pens.)	30731	31777	32823	33869	34915	35961	37007	38053	39099	40145	41191	42237
	(NPC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	(Gross)	43692	45255	46819	48382	49946	51509	53074	54681	56288	57895	59502	61109
	(Gross Pens.)	42948	44452	45956	47461	48964	50468	51996	53560	55124	56689	58255	59819
	(Total Net)	34100	35257	36414	37571	38728	39885	41042	42199	43356	44513	45670	46827
	(Net Pens.)	34100	35257	36414	37571	38728	39885	41042	42199	43356	44513	45670	46827
	(NPC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	(Gross)	48736	50472	52207	53967	55750	57534	59317	61100	62884	64667	66450	68234
	(Gross Pens.)	47792	49459	51128	52848	54585	56321	58055	59792	61528	63264	65001	66737
	(Total Net)	37833	39117	40401	41685	42969	44253	45537	46821	48105	49389	50673	51957
	(Net Pens.)	37833	39117	40401	41685	42969	44253	45537	46821	48105	49389	50673	51957
	(NPC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	(Gross)	54364	56348	58331	60314	62298	64281	66264	68248	70231	72235	74246	76258
	(Gross Pens.)	53240	55167	57093	59023	60950	62878	64806	66737	68664	70591	72519	74447
	(Total Net)	41971	43399	44827	46255	47683	49111	50539	51967	53395	54823	56251	57679
	(Net Pens.)	41971	43399	44827	46255	47683	49111	50539	51967	53395	54823	56251	57679
	(NPC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	(Gross)	60749	62946	65143	67341	69538	71749	73977	76206	78434	80662	82890	85118
	(Gross Pens.)	59448	61589	63727	65865	68003	70141	72284	74421	76559	78798	81093	83386
	(Total Net)	46568	48150	49732	51314	52896	54478	56060	57642	59224	60806	62388	63970
	(Net Pens.)	46568	48150	49732	51314	52896	54478	56060	57642	59224	60806	62388	63970
	(NPC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	(Gross)	67838	70275	72741	75213	77685	80156	82628	85100	87572	90044	92515	94987
	(Gross Pens.)	66336	68708	71084	73459	75834	78274	80821	83367	85914	88464	91007	93553
	(Total Net)	51672	53427	55182	56937	58692	60447	62202	63957	65712	67467	69222	70977
	(Net Pens.)	51672	53427	55182	56937	58692	60447	62202	63957	65712	67467	69222	70977
	(NPC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

DEPENDENCY ALLOWANCES:				LANGUAGE ALLOWANCES (to be included in pensionable remuneration):			
Child		€ 1,949 net per annum.		First language	€ 2,099 net per annum		
First dependent child of a staff member without a spouse		€ 3,817 net per annum.		Second language	€ 1,050 net per annum		
Spouse		€ 2,443 net per annum.					



Paris (France)

General Service Category - Annual Salaries and Allowances
Applicable only to eligible staff on board prior to 1 January 2000
(in Euro) a/

Effective 1 September 2022

		S		T		E		P		S							
Level		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI
1	(Gross)	35056	36320	37597	38874	40151	41428	42705	43982	45259	46536	47814	49091				
	(Gross Pens.)	34636	35864	37089	38310	39536	40760	41984	43208	44435	45660	46882	48108				
	(Total Net)	27700	28645	29590	30535	31480	32425	33370	34315	35260	36205	37150	38095				
	(Net Pens.)	27700	28645	29590	30535	31480	32425	33370	34315	35260	36205	37150	38095				
	(NPC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
2	(Gross)	39139	40553	41966	43380	44793	46207	47620	49034	50447	51861	53281	54734	56185	57638		
	(Gross Pens.)	38574	39934	41292	42649	44007	45368	46724	48084	49440	50797	52186	53600	55013	56424		
	(Total Net)	30731	31777	32823	33869	34915	35961	37007	38053	39099	40145	41191	42237	43282	44328		
	(Net Pens.)	30731	31777	32823	33869	34915	35961	37007	38053	39099	40145	41191	42237	43282	44328		
	(NPC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
3	(Gross)	43692	45255	46819	48382	49946	51509	53074	54681	56288	57895	59502	61109	62714	64321		
	(Gross Pens.)	42948	44452	45956	47461	48964	50468	51996	53560	55124	56689	58255	59819	61385	62951		
	(Total Net)	34100	35257	36414	37571	38728	39885	41042	42199	43356	44513	45670	46827	47983	49140		
	(Net Pens.)	34100	35257	36414	37571	38728	39885	41042	42199	43356	44513	45670	46827	47983	49140		
	(NPC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
4	(Gross)	48736	50472	52207	53967	55750	57534	59317	61100	62884	64667	66450	68234	70017	71815	73624	
	(Gross Pens.)	47792	49459	51128	52848	54585	56321	58055	59792	61528	63264	65001	66737	68473	70208	71944	
	(Total Net)	37833	39117	40401	41685	42969	44253	45537	46821	48105	49389	50673	51957	53241	54525	55809	
	(Net Pens.)	37833	39117	40401	41685	42969	44253	45537	46821	48105	49389	50673	51957	53241	54525	55809	
	(NPC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
5	(Gross)	54364	56348	58331	60314	62298	64281	66264	68248	70231	72235	74246	76258	78269	80280	82292	84303
	(Gross Pens.)	53240	55167	57093	59023	60950	62878	64806	66737	68664	70591	72519	74447	76375	78374	80444	82511
	(Total Net)	41971	43399	44827	46255	47683	49111	50539	51967	53395	54823	56251	57679	59107	60535	61963	63391
	(Net Pens.)	41971	43399	44827	46255	47683	49111	50539	51967	53395	54823	56251	57679	59107	60535	61963	63391
	(NPC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	(Gross)	60749	62946	65143	67341	69538	71749	73977	76206	78434	80662	82890	85118	87346	89575	91803	
	(Gross Pens.)	59448	61589	63727	65865	68003	70141	72284	74421	76559	78798	81093	83386	85681	87974	90270	
	(Total Net)	46568	48150	49732	51314	52896	54478	56060	57642	59224	60806	62388	63970	65552	67134	68716	
	(Net Pens.)	46568	48150	49732	51314	52896	54478	56060	57642	59224	60806	62388	63970	65552	67134	68716	
	(NPC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
7	(Gross)	67838	70275	72741	75213	77685	80156	82628	85100	87572	90044	92515	94987	97461	99932		
	(Gross Pens.)	66336	68708	71084	73459	75834	78274	80821	83367	85914	88464	91007	93553	96102	98648		
	(Total Net)	51672	53427	55182	56937	58692	60447	62202	63957	65712	67467	69222	70977	72733	74488		
	(Net Pens.)	51672	53427	55182	56937	58692	60447	62202	63957	65712	67467	69222	70977	72733	74488		
	(NPC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

DEPENDENCY ALLOWANCES:				LANGUAGE ALLOWANCES (to be included in pensionable remuneration):			
Child		€ 1,949 net per annum.		First language	€ 2,099 net per annum		
First dependent child of a staff member without a spouse		€ 3,817 net per annum.		Second language	€ 1,050 net per annum		
Spouse		€ 2,443 net per annum.					

ANNEXE VI

Table 1: Allowance for children with disabilities at group I locations for professional and higher categories effective 1 January 2023

Country	Currency	Allowance for disabled children
Australia	Australian Dollar	9,622
Austria	Euro	6,173
Belgium	Euro	6,173
Bulgaria	Lev	12,074
Canada	Canadian Dollar	8,918
China, Hong Kong (SAR)	Hong Kong Dollar	51,904
Croatia, Republic of	Euro	6,173
Cyprus	Euro	6,173
Czech Republic	Czech Koruna	148,316
Denmark	Danish Krone	45,904
Finland	Euro	6,173
France	Euro	6,173
French Guiana	Euro	6,173
Germany	Euro	6,173
Greece	Euro	6,173
Hungary	Forint	2,463,434
Iceland	Icelandic Krona	951,697
Ireland	Euro	6,173
Italy	Euro	6,173
Japan	Yen	880,728
Luxembourg	Euro	6,173
Malta	Euro	6,173
Monaco	Euro	6,173
Netherlands	Euro	6,173
Norway	Norwegian Krone	66,211
Poland	Zloty	28,886
Portugal	Euro	6,173
Romania	Leu	30,447
Slovak Republic	Euro	6,173
Slovenia, Republic of	Euro	6,173
Spain	Euro	6,173
Sweden	Swedish Krona	69,487
Switzerland	Swiss Franc	6,173
United Kingdom	Pound Sterling	5,475
United States	United States Dollar	6,645

ANNEXE VII

Nouveau cadre pour le congé parental adopté par la CFPI			
	Ancienne politique de l'UNESCO	Nouveau cadre pour le congé parental	Améliorations à l'UNESCO
Congé de maternité (<i>Congé parental pour le parent biologique</i>)	16 semaines + 8 semaines de congé spécial à plein traitement pour allaitement = 24 semaines	26 semaines au total	+2 semaines
Congé de paternité (<i>Congé parental pour le parent non biologique</i>)	Normalement 4 semaines 8 semaines dans les lieux d'affectation famille non autorisée ou en cas de décès/structures médicales inadéquates/complications	16 semaines	+12 ou +6 semaines, respectivement
Congé pour adoption (<i>Congé parental pour le parent non biologique</i>)	8 semaines		+8 semaines