PREMIÈRE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

RAPPORT DU DIRECTEUR SUR LES ACTIVITÉS DU CENTRE EN 2006-2007 ET PERSPECTIVES POUR 2008

Rapport sur l'administration des ressources humaines du Centre

Structure et mouvements du personnel

1. Au 31 décembre 2006, le nombre de fonctionnaires inscrits au budget ordinaire s'élevait à 145 personnes, dont 56 appartenant à la catégorie des services organiques et aux catégories supérieures (voir tableau en annexe). Ce total ne comprend pas les 51 fonctionnaires affectés spécifiquement à la réalisation de projets de formation financés par des sources extrabudgétaires. Le personnel était composé de fonctionnaires provenant de 34 pays. La proportion de femmes était de 64 pour cent de l'ensemble du personnel inscrit au budget ordinaire (36 pour cent dans la catégorie des services organiques et supérieurs et 82 pour cent dans la catégorie des services généraux).

2. Au cours de l'année 2006, la structure du personnel inscrit au budget ordinaire a été affectée par plusieurs mouvements, notamment: douze cessations de service, dont quatre départs à la retraite, trois démissions, deux cessations par consentement mutuel, un transfert interagences au BIT et deux cessations pour raison de santé. De plus, cinq fonctionnaires dont le contrat était lié à des projets de formation ont vu leur contrat se terminer ou ont demandé une résiliation anticipée de leur contrat. En outre, trois fonctionnaires ont été affectés à de nouvelles fonctions en conséquence d'un transfert interne au sein du Centre.

3. Quatre postes de la catégorie des services organiques inscrits au budget ordinaire ont été pourvus dans le courant de 2006, alors que huit fonctionnaires ont été recrutés pour des projets spécifiques de formation. Parmi les fonctionnaires nouvellement recrutés figurent notamment:

- M. Arnout DE KOSTER (Belgique), recruté comme Chef de programme, Activités pour les employeurs, grade P.5, à partir du 1er avril 2006;
- M. Arun KUMAR (Inde), recruté comme Responsable de programmes, Activités pour les travailleurs, grade P.3, à partir du 1er mai 2006;

- M. Merten SIEVERS (Allemagne), recruté comme Responsable de programmes, Développement des entreprises, grade P.3, à partir du 1er avril 2006;

- Mme Beatriz VACOTTO (Argentine), recrutée comme Responsable de programmes, Normes et principes et droits fondamentaux au travail, grade P.3, à partir du 24 mai 2006.

4. Ces recrutements témoignent de l'effort constant que le Centre consacre, dans le cadre de la mise à jour des compétences techniques et linguistiques requises pour le déroulement de ses opérations, à l'exigence de garantir une représentation géographique et une structure de grade plus équilibrées, tout en assurant le rajeunissement de son personnel de la catégorie des services organiques.

5. En 2006, le Centre a procédé au recrutement de 39 fonctionnaires (quatre fonctionnaires dans la catégorie des services organiques et 35 dans la catégorie des services généraux) avec des contrats de courte durée pour l'exécution de projets ou de programmes de formation de durée déterminée. Deux volontaires provenant du programme de volontariat civil international du gouvernement français ont été détachés auprès du Centre, qui a également pu bénéficier de la mise à disposition d'un expert associé grâce aux appuis fournis par le gouvernement italien.

Développement des ressources humaines

6. Dans le cadre de l'exercice de gestion prévisionnelle des ressources humaines entrepris au début de 2006, et à l'issue d'une phase de préparation durant laquelle le Centre a dû se doter des bases de données et outils d'analyse nécessaires pour la mener à bien, le Service des ressources humaines a pu entamer une nouvelle phase pilote qui prévoit une analyse approfondie de trois programmes techniques du Centre. Ce projet pilote, qui est axé sur les dimensions traditionnelles des ressources humaines, mais qui tient également compte des résultats opérationnels et financiers obtenus par chacun des programmes examinés, a permis de dégager une première série d'indicateurs utiles à une gestion stratégique des ressources humaines orientée vers le management par la performance économique et opérationnelle. L'approche adoptée et les indicateurs proposés feront l'objet d'un rapport sur cette phase pilote qui sera soumis à la considération de l'équipe de direction du Centre dans le courant de 2007, avant que cette approche ne soit étendue à l'ensemble des programmes techniques du Centre.

7. Il est par ailleurs prévu de rattacher cet exercice de gestion prévisionnelle aux systèmes de gestion par compétences qui sont actuellement à l'étude, en particulier pour ce qui est de l'analyse des besoins futurs par le biais d'une révision régulière des compétences requises pour atteindre les objectifs fixés et assurer la qualité des performances pour chacun des programmes. Cette partie de l'exercice devra être intégrée dans la méthodologie générale visant à compléter l'identification des compétences techniques établie par le Service des ressources humaines, sur mandat du Comité de négociation paritaire.

8. Dans le cadre du programme d'affectation temporaire adopté en octobre 2005, cinq fonctionnaires du Centre ont en outre pu bénéficier d'un placement temporaire auprès de différents services du Centre. En augmentant les possibilités de mobilité

interne, ce programme se propose plus particulièrement d'atteindre les objectifs suivants: permettre aux fonctionnaires de mieux connaître d'autres programmes/unités de travail tout en élargissant leur expérience, ce qui renforce les qualifications et les compétences; diversifier et élargir les qualifications du personnel de la catégorie des services généraux et répondre aux besoins en effectifs résultant de situations de congés spéciaux et de l'évolution du volume de travail; entretenir la motivation du personnel de la catégorie des services généraux en lui proposant des attributions plus variées et en lui donnant l'occasion d'acquérir de nouvelles qualifications.

9. Un exercice de reclassement de postes a résulté en quatorze promotions, dont trois dans la catégorie des services organiques (un homme et deux femmes) et onze dans celle des services généraux, alors que six fonctionnaires ont été promus par la procédure de promotion personnelle. Cependant, le niveau de grade moyen (Grade Point Average) est resté sous strict contrôle du fait de la redéfinition des postes vacants à des niveaux de grade inférieur. Six fonctionnaires ont en outre bénéficié d'une augmentation de traitement pour services particulièrement méritoires.

Formation

10. En 2006, les activités de formation et de perfectionnement du personnel ont couvert des thèmes tels que le développement du leadership et des capacités de supervision des effectifs, la gestion de conflits et la médiation et la capacité de rédaction. Ces activités, qui ont vu la participation de 79 fonctionnaires, s'inséraient dans le cadre du programme de formation et de développement du personnel lancé pour la période 2005-2006. En outre, des séances d'information sur de nouvelles politiques adoptées par le Centre ont été offertes à l'ensemble du personnel. Pour répondre à des besoins techniques particuliers ou de développement des compétences internes, 20 fonctionnaires ont pu suivre une formation spécifique, à l'extérieur ou à l'intérieur du Centre; des formations linguistiques ont été organisées à l'intention de 66 fonctionnaires dans les principales langues de travail du Centre (anglais, français, espagnol, italien, portugais).

11. Dans le cadre du renforcement et de la mise à jour des capacités internes en matière de méthodes et technologies de la formation, le Centre a lancé au courant de 2007 un programme spécifique de formation en ingénierie et technologie de l'apprentissage, dont le but est de maintenir le Centre à la pointe des nouvelles méthodes de formation et de gestion du savoir. Organisé en collaboration avec l'École des cadres du système des Nations Unies, le programme s'articule en deux volets: le premier se propose de parachever la formation des formateurs ayant pris leur fonction au Centre à partir de 2000; le deuxième a pour objectif de mettre à jour les compétences en gestion de la formation des formateurs plus expérimentés, qui, du fait de leurs activités quotidiennes, ne disposent pas toujours du temps nécessaire pour se confronter aux évolutions les plus récentes en matière d'apprentissage. Dans le cadre des activités liées au premier volet, un séminaire de formation d'une semaine a donc été lancé au début de 2007, qui a permis à 17 jeunes formateurs du Centre d'être exposés à des séances portant sur des thèmes tels que la conception du cycle de formation, l'analyse des besoins, les techniques d'animation et les technologies de l'apprentissage, la promotion et l'évaluation de la formation. Alors que les activités liées au deuxième volet seront lancées à partir de 2008, des séances spécifiques sur les thèmes énoncés ci-dessus, destinées à

l'ensemble de la communauté des formateurs du Centre, seront organisées au courant de 2007.

12. L'Unité des installations et technologies a poursuivi en 2006 le programme de formation sur le nouvel outil informatisé de gestion des activités de formation et des participants. 60 fonctionnaires ont participé aux activités de formation organisées à cet effet, ce qui a permis d'assurer que l'ensemble du personnel soit formé à l'utilisation du nouvel outil. En 2007, le Centre pourra donc reprendre l'organisation d'activités de formation sur les principales applications de la technologie de l'information utilisées au Centre. L'Unité des installations et technologies a fourni un service d'assistance directe et individuelle aux fonctionnaires.

Le Comité de négociation paritaire

13. En 2006, les discussions au sein du Comité de négociation paritaire (CNP), ont permis de dégager un accord final sur une série de nouvelles politiques de gestion des ressources humaines, notamment la mise en place d'une politique visant à faciliter l'échange de personnel entre Turin et le Siège, le télétravail et une politique antitabagisme plus efficace. Parmi les questions qui sont à l'ordre du jour du Comité figurent: une nouvelle politique concernant les congés de paternité, sur la base des mesures que le BIT adoptera en la matière; la révision de la procédure de prévention et règlement des différends, l'établissement de mécanismes de monitorage des conditions de sécurité et d'hygiène au travail, y compris l'ergonomie des équipements; et une politique relative à l'emploi des personnes handicapées.

Coopération avec le Projet du système intégré d'information sur les ressources (IRIS)

14. Le Centre a été associé au groupe de travail formé spécialement pour l'application d'IRIS à l'ensemble du terrain et participe régulièrement aux réunions de coordination tenues au Siège avec l'équipe de projet IRIS à Genève. Faisant suite à l'adoption du Programme d'investissement 2007-2011 de la part du Conseil du Centre, et notamment du projet relatif au développement d'une application « ressources humaines » du progiciel de gestion intégrée, y compris le système de paie, la phase d'identification et analyse des besoins et des processus existants a pu être lancée. Cette phase préliminaire devrait aboutir au courant de 2007 à la définition d'un cahier des charges détaillé et permettra donc d'orienter les discussions avec le BIT et le projet IRIS sur la viabilité technique d'une éventuelle intégration du Centre au sein du projet IRIS.

Rémunération et conditions de travail

Catégorie des services organiques et catégories supérieures

15. L'Assemblée générale a approuvé les recommandations de la CFPI concernant l'augmentation du barème des traitements de base minima des fonctionnaires du cadre organique et des catégories supérieures de 4,57 pour cent, selon le principe «ni gain/ni perte », avec effet au 1er janvier 2007. Les versements à la cessation de service ont augmenté en conséquence.

16. Conformément à l'article 54 b) du Statut de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, la rémunération prise en considération aux fins de la pension des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures a été augmentée de 2,138 pour cent environ à compter du 1er septembre 2006, à la suite de l'augmentation de la rémunération nette des mêmes catégories à New York à la même date.

17. L'Assemblée générale a approuvé les recommandations de la CFPI concernant la modification suivante des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge: s'agissant du personnel qui remplit les conditions requises pour ces indemnités à partir du 1er janvier 2007 ou ultérieurement, des montants révisés à la baisse ont été approuvés; pour ce qui est du personnel bénéficiant actuellement de montants plus élevés, ces montants continueront d'être versés, jusqu'à ce que les nouveaux montants, suite à des révisions, les rattrapent.

18. Conformément à la méthodologie en vigueur, la CFPI a recommandé d'augmenter les niveaux de remboursement maximum pour un certain nombre de pays ainsi que le remboursement d'autres dépenses dans le cadre des allocations pour frais d'études (notamment le forfait pour frais de pension). L'Assemblée générale a approuvé ces recommandations ainsi que la suppression de la zone Norvège et la mise en place d'un plafond des dépenses distinct pour certaines écoles en France. L'Assemblée générale a également approuvé la recommandation de la CFPI selon laquelle l'allocation pour frais d'études soit versée jusqu'à la fin de la quatrième année d'études postsecondaires, même si un diplôme a été décerné après trois ans d'études, l'âge limite étant maintenu à 25 ans. Les modifications ci-dessus s'appliquent à compter de l'année scolaire en cours au 1er janvier 2007.

19. Les propositions de la CFPI approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies concernant, entre autres, les primes pour mobilité, difficulté des conditions de vie et de travail et non-déménagement, sont entrées en vigueur avec effet au 1er janvier 2007. Les principales modifications portaient sur l'introduction de montants forfaitaires en remplacement des pourcentages liés aux traitements de base minima, la prise en compte d'un plus grand nombre de déplacements géographiques et l'abaissement de la période ouvrant droit aux éléments de mobilité et de non-déménagement à cinq ans dans un même lieu d'affectation.

Catégorie des services généraux

20. Faisant suite à une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Rome, la CFPI avait recommandé au Directeur général de la FAO et aux secrétaires des autres organisations appliquant les conditions d'emplois en vigueur pour Rome, un nouveau barème des traitements des agents des service généraux et des montants révisés pour charges de famille dans le cadre de son rapport annuel pour 2006. Ce nouveau barème a comporté une augmentation de 12,16 pour cent par rapport au barème précédent en vigueur, la date de référence étant le 1er novembre 2005.

21. Par la suite, conformément à la procédure établie par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) en matière d'ajustement entre deux enquêtes, une nouvelle augmentation de 2,89 pour cent a été appliquée aux traitements de la catégorie des services généraux, à compter du 1er novembre 2006. Cette révision a

entraîné un changement du montant des prestations familiales pour enfant à charge. Par contre, le montant des prestations familiales pour conjoint à charge est demeuré inchangé, alors que le montant de la prime pour connaissances linguistiques a été augmenté d'un pourcentage égal. Par conséquent, un nouveau barème des rémunérations prises en considération aux fins de la pension est entré en vigueur le 1er novembre 2006.

Pour information.

RÉPARTITION DU PERSONNEL SELON LA CATÉGORIE ET LE TYPE DE CONTRAT AU 31 DÉCEMBRE 2005 ET AU 31 DÉCEMBRE 2006

	Au 31 décembre 2005			**Au 31 décembre 2006**		
Grade	Sans limitation de durée	Durée déterminée	**Total**	Sans limitation de durée	Durée déterminée	**Total**
Catégorie des services organiques et catégories supérieures						
DIR	-	-	-*	-	-	-*
D.2	-	2	2	-	2	2
D.1	1	1	2	1	1	2
P.5	4	9	13	8	8	16
P.4	8	13	21	6	14	20
P.3	1	10	11	1	13	14
P.2	1	4	5	-	2	2
P.1	-	-	-	-	-	-
Total a)	**15**	**39**	**54**	**16**	**40**	**56**
Catégorie des services généraux						
G.7	11	-	11	10	-	10
G.6	16	2	18	14	4	18
G.5	10	13	23	13	11	24
G.4	3	23	26	1	27	28
G.3	-	15	15	-	7	7
G.2	-	2	2	-	2	2
G.1	-	-	-	-	-	-
Total b)	**40**	**55**	**95**	**38**	**51**	**89**
Grand Total (a + b)	**55**	**94**	**149****	**54**	**91**	**145*****

* Contrat BIT Genève.

Ce chiffre comprend cinq fonctionnaires travaillant à temps partiel, mais n'inclut pas les **48 fonctionnaires dont le contrat de durée déterminée est lié à des projets de formation spécifique de longue durée.

***Ce chiffre comprend six fonctionnaires travaillant à temps partiel, mais n'inclut pas les **51 fonctionnaires dont le contrat de durée déterminée est lié à des projets de formation spécifique** de longue durée.

RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR GROUPE D'ÂGE ET PAR GRADE (BUDGET ORDINAIRE) AU 31 DÉCEMBRE 2006

Catégorie des services organiques et catégories supérieures	Moins de 30	30 – 40	41 – 50	51 – 60	Plus de 60
P. 2		1	1		
P. 3		7	5	1	1
P. 4		1	7	12	
P. 5			3	12	1
D. 1				1	1
D. 2				2	
Total	***0***	***9***	***16***	***28***	***3***
Catégorie des services généraux					
G. 2		2			
G. 3		6	1		
G. 4		13	10	5	1
G. 5		6	10	7	1
G. 6			5	11	2
G. 7				8	1
Total	***0***	***27***	***26***	***31***	***5***
Total général	***0***	***36***	***42***	***59***	***8***

RÉPARTITION DU PERSONNEL DES CATÉGORIES ORGANIQUES ET SUPÉRIEURES PAR SEXE ET PAR GRADE (BUDGET ORDINAIRE)
AU 31 DÉCEMBRE 2006

Catégorie des services organiques et catégories supérieures	Total par grade	Femmes	%	Hommes	%
P. 2	2	0	-	2	100
P. 3	14	5	36	9	64
P. 4	20	9	45	11	55
P. 5	16	6	38	10	62
D. 1	2	-	-	2	100
D. 2	2	-	-	2	100
Total	***56***	***20***	***36***	***36***	***64***

RÉPARTITION MENSUELLE PAR CATÉGORIE DU PERSONNEL AYANT DES CONTRATS DE COURTE DURÉE EN SERVICE EN 2006 *

	Catégorie des services organiques	Catégorie des services généraux	TOTAL
Janvier	2	10	**12**
Février	2	10	**12**
Mars	2	12	**14**
Avril	2	17	**19**
Mai	1	20	**21**
Juin	2	17	**19**
Juillet	2	17	**19**
Août	2	20	**22**
Septembre	3	21	**24**
Octobre	3	21	**24**
Novembre	3	20	**23**
Décembre	3	19	**22**

* Ces chiffres incluent les personnes dont les contrats de courte durée étaient imputés aux activités de formation et celles dont les contrats de courte durée étaient imputés au budget ordinaire.

CONTRATS DE DURÉE DÉTERMINÉE (D/D) LIÉS AUX PROJETS DE FORMATION AU 31 DÉCEMBRE 2006

(Catégorie des services généraux)

Nom du fonctionnaire	Pays	Date de début du contrat lié aux projets	Grade	Type de contrat	Date de fin de contrat
ACTIS GROSSO Cristiana	Italie	21/01/03	G.3	D/D Projet Développement des entreprises	20/01/07
AGNELLO Paola	Italie	01/01/00	G.4	D/D Projets FSE	04/02/07
BIANCO Laura	Italie	20/12/97	G.4	D/D Projets FSE	31/12/07
BOELLA Marco	Italie	22/05/06	G.3	D/D Projet Dialogue social	21/05/07
CALLIERI Benedetta	Italie	04/04/05	G.3	D/D Projet Hydroaid - Gestion du développement	03/04/07
CHINAGLIA Silvia	Italie	16/02/06	G.3	D/D Project Coordination des questions de genre	15/02/07
CHRISTOPHE Marion	France	01/01/05	G.3	D/D Projets FSE	31/12/07
COSTAMAGNA Laura	Italie	20/11/04	G.3	D/D Projets FSE	30/11/07
COSTANTINI Paola	Italie	01/02/02	G.3	D/D Projet Dialogue social	31/03/07
DELLA BIANCA Monica	Italie	01/03/02	G.3	D/D Projet Gestion du développement	31/12/07
DE MARCO Emanuela	Italie	06/07/06	G.3	D/D Project Coordination des questions de genre	05/07/07
FUGGIASCHI Claudia	Italie	03/11/01	G.3	D/D Projet « Formation en matière d'intégration des questions de genre dans la coopération au développement de l'UE » - Coordination de genre	31/12/06
JABBAR GHULAM Hamid Abdul	Iraq	01/12/98	G.4	D/D Projet États arabes	31/12/07
LEONETTI Cristina	Italie	23/08/04	G.3	D/D Projet Gestion du développement	31/12/07
LOWE Patricia	Royaume-Uni	08/04/02	G.4	D/D Projet DelNet	31/12/07
MONDINO Elena	Italie	20/12/97	G.4	D/D Projets FSE	30/06/07
MONTEGNA Liliana	Italie	01/02/06	G.3	D/D Projet « Eurosocial-Promoción del trabajo decente y la cohesion social en America Latina » - Programme régional Amériques	31/01/07
MORELLO Federica	Italie	01/06/00	G.3	D/D Projet NIT/Droits de l'homme	31/03/07

MOSCHINI Barbara	Italie	01/01/00	G.4	D/D Projets FSE	31/03/07
NORI Irene	Italie	01/01/01	G.4	D/D Projet Protection sociale	02/03/07
PERNIOLA Stefania	Italie	21/01/03	G.3	D/D Projet Développement des entreprises	20/01/07
PIERINI Cristina	Italie	29/09/01	G.3	D/D Projet Conception et production de matériel multimédia	31/12/07
PU Su	Chine	01/01/01	G.4	D/D Projet Chine – Programme Régional Asie	31/12/07
RODRIGUES LIMA Carla	Brésil	15/01/04	G.3	D/D Projet DelNet	31/12/07
SABBADINI Simonetta	Italie	01/02/02	G.3	D/D Projet Gestion du développement	31/12/07
SGARLAZZETTA Laura	Italie	01/08/04	G.3	D/D Projet Protection sociale	02/03/07
TREGNAGHI Simonetta	Italie	23/01/96	G.4	D/D Projets FSE	31/12/07
TRISCIUZZI Mara	Italie	20/01/99	G.4	D/D Projets FSE	30/11/07
VALDEBENITO Erika	Chili	23/03/99	G.4	D/D Projet DELNET, Argentine	31/12/07
VARGAS URREGO Gladys	Colombie	15/04/02	G.3	D/D Projet DELTA	03/08/07
ZINGARA Rachida	Algérie	07/01/04	G.2	D/D Projet Activités pour les employeurs	31/12/07

CONTRATS DE DURÉE DÉTERMINÉE LIÉS AUX PROJETS DE FORMATION AU 31 DÉCEMBRE 2006

(Catégorie des services organiques et catégories supérieures)

Nom du fonctionnaire	Pays	Date de début du contrat lié aux projets	Grade	Type de contrat	Date de fin de contrat
BAFFI Sylvain	France	03/04/06	P.1	D/D Projet Dialogue social	31/03/07
BERTOLINO Paolo	Italie	16/09/02	P.3	D/D Projet Gestion du développement	31/12/07
CALLEGARI Claudia	Argentine	04/04/01	P.2	D/D Projets FSE	30/11/07
CERDEIRO Mara	Argentine	18/07/01	P.3	D/D Projet DelNet	31/12/07
FELDENGUT Karl	Allemagne	29/01/06	P.4	D/D Projet « Europe AID/12114D/SV/TR » - Lieu d'affectation: Ankara, Turquie	28/01/07
GASSER Martin	Italie	01/05/04	P.2	D/D Projet Développement des entreprises	31/12/07
LISA Monica	Italie	16/05/05	P.2	D/D Projet DELTA	15/05/07
MAGRI Benedetta	Italie	01/01/04	P.3	D/D Projet « Formation en matière d'intégration des questions de genre dans la coopération au développement de l'UE » - Coordination de genre	31/12/07
MALLO Maria José	Espagne	01/11/03	P.2	D/D Projet DelNet	31/12/07
MALOTCHKO Valery	Belarus	16/09/00	P.4	D/D Projet Gestion du développement	31/12/07
MARCON Federico	Italie	20/10/06	P.3	D/D Projet « Eurosocial-Promoción del trabajo decente y la cohesion social en America Latina » - Programme régional Amériques	19/10/07
PATRONE Alessandro	Italie	03/12/01	P.3	D/D Projet « MAE PON ATAS Ob.1 » - Lieu d'affectation: Rome	30/11/07
PEREIRA GONCALVES DE CASTRO Nuno	Portugal	01/02/05	P.2	D/D Projet DelNet	31/12/07
RAMIREZ MACHADO José María	Espagne	22/08/05	P.4	D/D Projet sur le travail des enfants et le travail forcé	21/08/07
ROSSI RIZZI Monica	Italie	02/12/95	P.3	D/D Projets FSE	31/12/07

TEZZA Enrico	Italie	09/12/96	P.3	D/D Projets FSE	31/12/07
TOTH MUCCIACCIARO Evelin	Croatie	01/09/06	P.2	D/D Projet Activités pour les travailleurs	31/08/07
VIDAL ALONSO Angel L.	Espagne	15/06/98	P.4	D/D Projet DelNet	31/03/07
VILA Blerina	Albanie	01/02/04	P.2	D/D Projet « Formation en matière d'intégration des questions de genre dans la coopération au développement de l'UE » - Lieu d'affectation: Bruxelles	31/12/06
ZAMPOGNA Carlo	Italie	09/12/95	P.3	D/D Projets FSE	30/06/07