CENTRE INTERNATIONAL DE
FORMATION DE L'OIT

CC 72/3
72e session

Conseil du Centre

Turin, 4-5 novembre 2010

POUR INFORMATION

TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

RAPPORT DU DIRECTEUR SUR LES ACTIVITÉS DU CENTRE EN 2009-2010 ET PERSPECTIVES POUR 2011

Rapport sur l'administration des ressources humaines du Centre

Table des matières

Rapport sur l'administration des ressources humaines du Centre *(pour information)* Page 2

Amendements au Statut du personnel *(pour information)* Page 10

Projets d'amendements au Statut du personnel *(point appelant une décision : paragraphe 6)* Page 18 Page 21

Ressources en personnel *(pour information)* Page 25

Rapport sur l'administration des ressources humaines du Centre

Structure et mouvements du personnel

1. Au 31 décembre 2009, le nombre de fonctionnaires inscrits au budget ordinaire s'élevait à 144 personnes, dont 50 appartenant à la catégorie des services organiques et aux catégories supérieures. Ce total ne comprenait pas les 50 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.

2. Ces données reflètent une diminution sensible par rapport à celles de 2008, quand le nombre total de fonctionnaires possédant un contrat à durée déterminée ou indéterminée était de 196 (budget ordinaire et sources extrabudgétaires), pour 194 fin 2009, et 190 au premier semestre 2010. Cela témoigne du souci constant de la part du Centre, au vu des contraintes budgétaires auxquelles il doit faire face, de maintenir sous contrôle l'évolution de ses ressources en personnel, en s'efforçant toutefois de préserver la base de connaissances et de compétences techniques nécessaires au bon déroulement des opérations de formation.

3. Au cours de l'année 2009, la structure du personnel inscrit au budget ordinaire a été affectée par plusieurs mouvements. Dix postes inscrits au budget ordinaire ont été pourvus, dont six postes de la catégorie des services organiques, alors que treize fonctionnaires ont été recrutés pour des projets spécifiques de formation. Parmi les fonctionnaires nouvellement recrutés figurent notamment:

- Mme Remedios DUNGCA (Canada), recrutée comme trésorière et cheffe des Services financiers, grade P.5, à partir du 1er février 2009;
- Mme Tzehainesh TEKLE (Érythrée), recrutée comme responsable principale de programmes, Normes et principes et droits fondamentaux au travail, grade P.4, à partir du 1er novembre 2009;
- M. Samuel ASFAHA (Érythrée), recruté comme Responsable de programmes, Dimension sociale du commerce et de l'investissement, grade P.3, à partir du 1er novembre 2009;
- Mme Coumba DIOP (Sénégal), recrutée comme responsable de programmes, Développement de programmes et coopération régionale, grade P.3, à partir du 18 janvier 2009;
- M. Martin GASSER (Italie), recruté comme responsable de programmes, Entreprise, microfinance et développement local, grade P.3, à partir du 1er septembre 2009;
- Mme Monica LISA (Italie), recrutée comme responsable de programmes, Formation à distance et technologies de l'apprentissage (DELTA), grade P.3, à partir du 1er septembre 2009 .

4. En revanche, onze cessations de service ont eu lieu, dont huit départs à la retraite, une démission, deux transferts interagences au BIT, alors que trois fonctionnaires ont été détachés en prêt au BIT ou auprès d'autres organisations des Nations Unies. De plus, seize fonctionnaires dont le contrat était lié à des projets de formation ont vu leur contrat se terminer. En outre, quatre fonctionnaires ont été affectés à de nouvelles fonctions du fait d'un transfert interne au sein du Centre.

5. Le Centre a poursuivi ses efforts pour assurer une représentation équilibrée de son personnel sur les plans géographique et de genre, tout en maintenant une structure de grade et d'âge de ses effectifs équilibrée, en particulier dans la catégorie des services organiques.

6. En 2009, la proportion de femmes était de 71 pour cent de l'ensemble du personnel inscrit au budget ordinaire ou affectés à des projets de formation (43 pour cent dans la catégorie des services organiques et supérieurs et 88 pour cent dans la catégorie des services généraux). Le tableau ci-dessous présente la répartition par sexe et par grade des postes inscrits au budget ordinaire dans la catégorie des services organiques et supérieurs.

Grade	Total par grade	Femmes	%	Hommes	%
P. 2	0	0	-	0	-
P. 3	20	7	35	13	65
P. 4	14	4	29	10	71
P. 5	13	5	38	8	62
D. 1	2	-	-	2	100
D. 2	1	-	-	1	100
Total	***50***	***16***	***32***	***34***	***68***

7. On observe une augmentation importante du pourcentage de femmes occupant un poste au grade P.5, qui est passé de 33 pour cent en 2008 à 38 pour cent en 2009, alors qu'au grade P.3 le pourcentage de femmes s'élève à 35 pour cent contre 29 pour cent en 2008. Cette évolution témoigne de l'effort fait par le Centre pour atteindre un meilleur équilibre des genres dans des fonctions de responsabilité au grade P.5, ainsi que parmi les nouveaux recrutements au grade P.3.

8. Pour l'ensemble du personnel, l'âge moyen en 2009 était de 44,5 ans (44 ans pour le personnel de la catégorie des services généraux et 45 ans pour celui de la catégorie des services organiques), alors que pour le personnel inscrit au budget ordinaire l'âge moyen était sensiblement plus élevé, avec respectivement 45,8 ans pour la catégorie des services généraux et 47,6 ans pour celle des services organiques. Ces statistiques sur l'âge moyen se maintiennent inférieures à celles disponibles pour le BIT. Le tableau ci-dessous décrit la répartition du personnel affecté à des postes inscrits au budget ordinaire par groupe d'âge.

	Moins de 35	36 – 45	46 – 55	Plus de 56
Catégorie des services organiques et catégories supérieures	6	15	15	14
Catégorie des services généraux	7	45	30	12
Total général	***13***	***60***	***45***	***26***

9. Les niveaux de grade moyen (*Grade Point Average*) sont restés stables par rapport à 2008, avec une légère diminution de 0,1 point pour chaque catégorie de personnel, soit 4.6 pour la catégorie des services généraux et 4.0 pour celles des services organiques et supérieures, grâce à la redéfinition des postes vacants à des niveaux de grade inférieur, ce qui a permis de contrôler et limiter l'évolution des coûts fixes salariaux liés à l'évolution des carrières.

10. Au cours de 2009, un volontaire provenant du programme de volontariat civil international du gouvernement français a été détaché 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. En 2010, deux experts associés seront mis à disposition par les gouvernements allemand et espagnol.

11. En 2009, le Centre a également élaboré et signé avec le ministère français des Affaires étrangères et européennes (MAEE) un accord relatif à l'établissement d'un programme pour jeunes experts français. Le programme a pour objet de donner à de jeunes diplômés qualifiés une expérience professionnelle appréciable dans le cadre du mandat et des objectifs stratégiques de l'Organisation internationale du Travail et, de par leur affectation au sein des programmes techniques du Centre international de formation de l'OIT, de prendre part à l'exécution d'activités de formation et de recherche visant à renforcer les capacités du Centre dans ces domaines. Dans ce cadre, le MAEE a financé à partir de novembre 2009 trois positions de jeunes experts pour une année, renouvelable pour une année supplémentaire.

Mobilité entre Turin et Genève

12. En 2005, le Centre et le BIT ont stipulé un accord établissant un cadre de coopération pour la mobilité du personnel et un ensemble de règles régissant les prêts de personnel. Ces règles ont été publiées parallèlement au BIT et au Centre sous forme de circulaire et sont entrées en vigueur à compter du 1er janvier 2006. Dés lors, le volume des échanges de personnel entre les deux institutions, et notamment de Turin au Siège ou auprès des structures régionales du BIT, a sans cesse grandi sous forme de prêts, de détachements ou de transferts définitifs. C'est ainsi que, entre 2006 et 2009, six fonctionnaires du BIT ont été affectés à des programmes du Centre, alors, que durant la même période, treize fonctionnaires du Centre ont été employés par le Siège ou auprès de structures régionales, onze d'entre eux ayant été recrutés directement par le BIT sous la formule du transfert définitif sans droits de retour.

13. De nouveaux mouvements de personnel entre le Centre et le Bureau auront lieu dans le courant de 2010. Au vu du volume croissant de ces échanges, des discussions ont été entamées entre les départements des ressources humaines des deux organisations portant sur la révision des procédures d'échange dans le but de faciliter encore davantage les mécanismes de mobilité déjà mis en place. Compte tenu des bénéfices que ces expériences amènent sur le plan de l'intégration et du partage des connaissances, il s'agira donc de mieux préciser les règles régissant les formes d'échange autre que les prêts (détachements et transferts), ainsi que la question des droits de retour, et l'intégration de ces expériences dans le cadre des politiques de mobilité de l'organisation.

Développement des ressources humaines

14. Entre 2007 et 2009, près de 27 fonctionnaires ont quitté le Centre à l'âge de la retraite ou suite à une demande de cessation anticipée de service, souvent due à la fluctuation des taux de change et leur impact sur le niveau des pensions de retraite versées par la Caisse commune des pensions des Nations Unies. Ces mouvements importants ont mis les Services des ressources humaines face au défi d'assurer la relève des fonctionnaires ayant quitté l'organisation, tout en préservant la base de connaissances et de compétences techniques nécessaires au bon déroulement des activités du Centre.

15. Si cette circonstance a appelé le Centre à fournir un effort important dans la révision des exigences liées aux postes à pourvoir, tant sur le plan du mandat global de l'organisation que sur celui de leur encadrement institutionnel et fonctionnel dans leurs programmes et services d'appartenance, elle a mis en exergue l'exigence de doter le Centre d'outils de planification des ressources humaines qui puissent le mettre à même de revoir périodiquement ses besoins, de prévoir les évolutions démographiques et de planifier la relève pour assurer la continuité et l'efficacité de ses opérations.

16. Cette exigence est accrue par les contraintes budgétaires auxquelles le Centre doit faire face depuis 2009, qui ont imposé l'adoption de mesures d'optimisation de l'utilisation des ressources humaines et leur déploiement au sein des différents services, y compris une meilleure distribution entre services administratifs et programmes directement liés à la formation, ainsi que des limitations quant à la possibilité de pourvoir des postes et de recruter du personnel temporaire.

17. Tenant compte de ces évolutions récentes, et aux fins de rendre plus rapidement disponibles de tels outils de gestion prévisionnelle des ressources humaines, le Centre a décidé de charger une consultante de mener une analyse approfondie des différentes réalités productives présentes au sein du Centre et de leur modèle de gestion des activités de formation, et ce afin de proposer une approche méthodologique et une série d'indicateurs de productivité sur la base desquels analyser la dotation en personnel de chaque programme par rapport au volume d'activités produites et de vérifier si des possibilités existent afin que les programmes utilisent de façon plus flexible ou partagent leurs ressources en personnel quand le volume attendu d'activités le permet. Cette analyse se base également sur l'exercice pilote de gestion prévisionnelle des ressources humaines conduit par les Services des ressources humaines, qui a fourni les bases de données statistiques et outils d'analyse nécessaires pour cette étude. Un premier rapport a été soumis à la Direction du Centre afin qu'elle valide l'approche adoptée et les indicateurs proposés.

18. Aux fins de rendre possible une meilleure harmonisation entre les systèmes de gestion interne du Centre et ceux du BIT, des discussions sont en cours avec le département des ressources humaines du siège sur l'introduction à Turin du nouveau système d'évaluation des performances basé sur les principes de gestion axée sur les résultats et sur l'intégration du Centre dans la « cartographie des compétences » récemment mise en place au Bureau. L'introduction de systèmes communs dans ces domaines de la gestion des ressources humaines rendra plus

facile la mutualisation des connaissances et des compétences entre les deux entités et favoriseront, en dernière instance, la mobilité entre Turin et le BIT.

19. Un exercice de reclassement de postes a résulté en dix promotions, dont deux dans la catégorie des services organiques, alors que cinq fonctionnaires ont été promus par la procédure de promotion personnelle. Huit fonctionnaires ont en outre bénéficié d'une augmentation de traitement pour services particulièrement méritoires.

Formation

20. En 2009, des sessions d'information et des activités de formation ont été organisées sur des thèmes afférents à la sécurité et l'hygiène au travail tels que le système de sécurité du système des Nations Unies et l'ergonomie. Ces activités, qui s'inséraient dans le cadre du programme de formation et de développement du personnel, ont vu la participation de 53 fonctionnaires. En outre, des séances de gestion et de coaching d'équipe ont été organisées pour des programmes et des services particuliers. Pour répondre à des besoins techniques particuliers ou de développement des compétences internes, seize 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 55 fonctionnaires dans les principales langues de travail du Centre (anglais, français, espagnol, italien, portugais).

21. Dans le cadre du programme spécifique de formation en ingénierie et technologie de la formation, dont le but est de maintenir le Centre à la pointe des méthodes de formation et de gestion du savoir, les activités de formation suivantes ont été organisées en 2009 et 2010.

22. Un cours accéléré en techniques de conception et d'ingénierie pédagogique a été organisé pour dix nouveaux fonctionnaires du Département de la formation en juillet 2009 et répété en mai 2010 avec six participants. Ces formations ont permis de renforcer les compétences pédagogiques des collègues qui avaient été recrutés principalement pour leur expertise technique. Deux ateliers courts ont permis aux formateurs et au personnel d'appui du Centre de se familiariser avec les évolutions les plus récentes en matière de technologies de la formation. Une activité de familiarisation à l'utilisation interactive d'un système de réponse (*clickers*) dont le Centre s'est récemment équipé (100 appareils) a été organisée. Celle-ci a été suivie d'une activité sur l'enregistrement de vidéos accompagnées de supports PowerPoint (*screencasting*). Ce système est de plus en plus utilisé depuis la création d'un modeste studio d'enregistrement disposant des logiciels nécessaires. D'autres activités de formation en 2009 étaient destinées à l'ensemble de la communauté des formateurs du Centre. L'une d'entre elles concernait l'impact organisationnel de l'apprentissage et a été animée par un expert externe au Centre. Elle a permis de contribuer au développement d'outils qui vont au-delà du premier niveau d'évaluation de la satisfaction et a été évalué en ligne par les 16 participants. Cela a généré un intérêt et une demande internes pour le remplissage en ligne des questionnaires d'évaluation. Le Centre s'est équipé de quarante ordinateurs portables (*notebooks*) spécialement utilisés à cette fin et l'unité d'évaluation a mis en place une procédure pour l'organisation des évaluations en ligne en salle de formation. Un atelier intensif de deux jours sur la créativité pédagogique a été organisé en avril 2010 à l'intention de 15 collègues, principalement des praticiens de

la formation. Il a permis de réfléchir de manière créative aux améliorations qui pourraient être apportées aux processus de formation appliqués au Centre.

23. Un atelier de renforcement des compétences du personnel d'appui aux activités d'apprentissage et de formation est prévu pour la fin de l'année; il devrait mettre l'accent sur la contribution du personnel de la catégorie des services généraux au succès d'une activité de formation et à la promotion du travail décent.

24. L'unité des installations et technologies a fourni un service d'assistance directe et individuelle aux fonctionnaires sur les outils de bureautique utilisés au Centre, notamment l'outil informatisé de gestion des activités de formation et des participants, tandis que des formations spécifiques ont été organisées à l'intention des équipes appelées à utiliser, pour leurs opérations, des instruments informatiques spécifiques. En particulier, la Section de l'informatique et le Programme de la formation à distance et des technologies de l'apprentissage fournissent l'appui technique et la formation nécessaires aux différents programmes techniques pour la mise en place de plateformes informatiques d'apprentissage et de formation.

25. Le spectre d'une situation financière difficile en 2010 a amené le Centre à adopter une série de précautions en matière de contrôle des coûts fixes afin d'équilibrer le budget. Parmi les différentes mesures d'économie adoptées, la Direction s'est vue obligée de revoir, de façon temporaire, la portée et l'étendue de son programme de formation du personnel et de réduire le financement de ces activités. Au vu de l'intérêt stratégique qu'il revêt pour l'organisation, le Centre a néanmoins préservé les fonds nécessaires pour le déroulement en 2010 du programme spécifique de formation en ingénierie et technologie de la formation. Le programme de formation linguistique a également été financé pour 2010, compte tenu du haut niveau de participation du personnel du Centre à ces activités.

Le Comité de négociation paritaire

26. En 2009 et 2010, le Comité de négociation paritaire (CNP) a examiné une série de questions relatives à la gestion des ressources humaines. En particulier, le Comité s'est penché sur les résultats d'une enquête sur le télétravail conduite par le Service des ressources humaines deux ans après la mise en place de cette politique au Centre. Cette enquête, qui s'adressait au personnel en général et aux chefs responsables des services dans lesquels des expériences de télétravail se sont déroulées en particulier, avait pour objectif de vérifier le niveau de satisfaction générale vis-à-vis de cet arrangement et de fournir des indications sur les ajustements qui seraient nécessaires pour un meilleur accès au télétravail sur la base de l'expérience passée. Le Comité a pu conclure que la politique introduisant cette forme de travail flexible avait atteint ses objectifs, tant en termes de qualité du travail accompli que comme moyen de mieux concilier le travail et la vie privée.

27. Le Comité s'est également penché, dans le cadre des discussions concernant la révision des arrangements contractuels au Centre, sur la définition de mesures ayant pour objectif d'aborder la question du personnel sur projet de la catégorie des services généraux en place depuis de longues années et des perspectives de stabiliser l'emploi de ces fonctionnaires, face aux difficultés financières rencontrées par le Centre. À l'issue des négociations, un accord a été atteint sur une politique visant à permettre aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux

dont le contrat est lié à des projets de formation d'être considérés comme des candidats internes pour les concours, sur la base de critères convenus de commun accord, notamment une ancienneté de plus de cinq ans. Ces mesures ont été promulguées par le Directeur du Centre et sont entrées en vigueur le 1er mars 2010.

28. S'agissant des difficultés financières annoncées pour 2010, des consultations et un échange d'informations réguliers ont eu lieu entre la Direction du Centre et le Syndicat du personnel. Cela a été le cas, notamment, pour certaines des mesures adoptées pour combler le déficit budgétaire prévu pour cette année, telles que, par exemple, la suspension des subsides payés par le Centre pour les repas ou la réduction des fonds pour le développement et la formation du personnel. Ces consultations se sont déroulées dans un esprit de partenariat et de collaboration, malgré la difficulté des questions abordées et leur impact sur le personnel.

Révision des arrangements contractuels au Centre

29. Les discussions engagées par la Direction du Centre avec le Syndicat du personnel suite aux engagements pris par le Directeur lors de la 68e session du Conseil du Centre sur la révision des arrangements contractuels, en particulier sur les contrats des membres du personnel qui travaillent sur des activités de coopération technique avec un contrat sur projet, se sont poursuivies en 2010. Les Services des ressources humaines, en concertation avec le Service juridique, avaient soumis un rapport préliminaire au Directeur sur les avantages et inconvénients d'une modification des types de contrats actuellement utilisés au Centre, les problèmes relatifs aux types de financement et aux limites financières du Centre, et les questions d'ordre juridique. Ce rapport a été présenté au Comité du Syndicat pour commentaires et discussion avec la Direction.

30. Dans le cadre de ces consultations, comme annoncé plus haut, certaines des questions abordées par le rapport ont déjà fait l'objet de négociations directes entre la Direction et le Syndicat du personnel au sein du Comité de négociation paritaire et ont abouti à la mise en place de politiques visant à stabiliser, à certaines conditions, la position de plusieurs fonctionnaires employés sur la base d'un contrat sur projet depuis de longues années.

31. Par ailleurs, des discussions sur certains aspects de la réforme des arrangements contractuels au sein des organisations du Système des Nations Unies, notamment les critères pour l'octroi de contrats à durée indéterminée, sont encore en cours à l'Assemblée générale des Nations Unies, qui les examinera à sa prochaine session. Au BIT, le cadre de référence contractuel proposé par la Commission de la fonction publique internationale est encore à l'étude et n'a pas encore été adopté. Dans ces circonstances, il convient que le Centre attende les décisions qui seront prises en la matière par l'Assemblée générale et par le BIT, dans un souci de maintenir ses propres dispositions statutaires et procédures internes alignées sur celles adoptées au niveau du système commun des Nations Unies, et du BIT en particulier.

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

32. Dans le cadre des discussions liées aux difficultés financières rencontrées par le Centre, le BIT a lancé une étude pour aborder la question d'une plus grande intégration entre le Centre et le siège au niveau de la gestion et de l'administration, en vue de limiter les duplications de fonctions et rendre possible des économies d'échelle. Parmi les processus qui seront examinés dans cette optique figure l'éventuelle intégration du Centre au sein du projet IRIS, et en particulier de l'application « ressources humaines » du progiciel de gestion intégrée. Si le Bureau s'oriente dans ce sens, le Centre mènera à bien la phase d'identification et analyse des besoins et des processus existants qui servira de base aux discussions avec le BIT sur la viabilité technique d'une éventuelle intégration du Centre au sein du projet IRIS.

Pour information.

Amendements au Statut du personnel

Le présent document rend compte des amendements au Statut du personnel que le Directeur a approuvés au cours des douze derniers mois en vertu du pouvoir qui lui a été délégué.

33. Amendements au Statut du personnel approuvés par le Directeur

Conformément aux dispositions de l'article 0.3 du Statut du personnel, un certain nombre d'amendements ont été approuvés par le Directeur, après consultation du Comité de négociation paritaire. Les amendements concernent l'application de certaines recommandations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), ainsi que l'application des échelles des traitements de la FAO (et des allocations et indemnités pertinentes) à la catégorie des services généraux du Centre.

1.1. Échelle des traitements, allocations et indemnités pertinentes pour le personnel de la catégorie des services généraux (articles 5.1, 5.11 et annexe B du Statut du personnel)

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 3,41 pour cent a été appliquée aux traitements de la catégorie des services généraux, à compter du 1er novembre 2009. 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.

1.2. Variations du multiplicateur de l'ajustement de poste pour la catégorie des services organiques et les catégories supérieures en Italie, du 1er octobre 2009 au 30 septembre 2010

La rémunération des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures en poste à Turin a été ajustée, conformément aux décisions de la CFPI, afin de prendre en compte le coût de la vie et les fluctuations du taux de change de l'euro par rapport au dollar des États-Unis, par l'application des multiplicateurs de l'ajustement de poste suivants:

Octobre	2009	Multiplicateur	74,1
Novembre	"	"	76,9
Décembre	"	"	79,8
Janvier	2010	"	67,9
Février	"	"	63,4
Mars	"	"	58,0
Avril	"	"	58,3
Mai	"	"	50,0
Juin	"	"	45,0
Juillet	"	"	46,3

Août	"	"	54,6
Septembre	"	"	50,3

1.3 Les amendements à l'annexe B du Statut du personnel (échelle des traitements des fonctionnaires de la catégorie des services généraux) sont soumis au Conseil pour information (annexe I).

2. Amendements au Statut du personnel approuvés par le Directeur en vertu de l'autorité conférée par le Conseil

Le Directeur informe le Conseil du Centre des amendements au Statut du personnel qu'il a approuvés en vertu de l'autorité que le Conseil lui a conférée, sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies.

2.1. Échelle des traitements du personnel de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures (article 5.1 et annexe A du Statut du personnel)

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 3,04 pour cent, selon le principe «ni perte/ni gain», avec effet au 1er janvier 2010. Cette augmentation entraîne une augmentation proportionnelle des versements à la cessation de service.

2.2. Congé d'adoption (article 9.7 du Statut du personnel)

Dans le but de compléter les dispositions pertinentes du Statut du personnel concernant les congés parentaux, en les uniformisant à celle applicables au BIT, et après consultation du Comité de négociation paritaire, conformément à l'article 0.3 du Statut du personnel (Amendements), le Directeur avait soumis à l'approbation du Conseil d'administration une proposition d'amendement à l'article 9.7 du Statut du personnel visant à introduire un congé payé d'adoption d'une durée maximum de huit semaines pour les fonctionnaires des deux sexes. Le Conseil d'administration ayant approuvé cette proposition à sa 71e session (novembre 2009), ces mesures ont maintenant été promulguées.

2.3. Les amendements aux articles 5.1, 9.7 et à l'annexe A du Statut du personnel sont soumis au Conseil pour information (annexe II).

3. Rémunération considérée aux fins de la pension

3.1. Catégorie des services organiques et catégories supérieures

L'article 54 (b) des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) stipule que la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures sera ajustée à la même date que la rémunération nette des fonctionnaires de ces catégories à New York. Le niveau de l'ajustement de poste à New York étant demeuré stable, la CFPI n'avait pas procédé à la révision du

barème des rémunérations considérées aux fins de la pension au moment où le présent document était rédigé.

3.2. Catégorie des services généraux

L'augmentation des traitements nets décrites au paragraphe 1.1 ci-dessus a entraîné une augmentation proportionnelle de la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires de la catégorie des services généraux, applicable à compter du 1er novembre 2009.

3.3. Les barèmes révisés sont soumis au Conseil pour information (annexe III).

Pour information.

BARÈME DES TRAITEMENTS DES FONCTIONNAIRES DE LA CATÉGORIE DES SERVICES GÉNÉRAUX

Au 1er novembre 2009

(en euros par an)

GRADE		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12	Échelon 13	Échelon 14	Échelon 15
G.1	Brut	37 875	39 055	40 234	41 414	42 593	43 814	45 077	46 342	47 607	48 872	50 137	51 402	52 666	53 931	55 196
	Net	29 468	30 340	31 213	32 086	32 959	33 832	34 703	35 576	36 449	37 322	38 194	39 067	39 940	40 813	41 686
G.2	Brut	40 262	41 697	43 134	44 668	46 207	47 746	49 285	50 825	52 364	53 904	55 444	57 431	58 971	60 510	62 049
	Net	31 234	32 296	33 359	34 421	35 483	36 545	37 607	38 669	39 731	40 794	41 856	42 918	43 980	45 042	46 104
G.3	Brut	43 222	45 068	46 914	48 761	50 607	52 454	54 300	56 146	58 440	60 286	62 133	63 979	65 826	67 672	69 518
	Net	33 423	34 697	35 971	37 245	38 519	39 793	41 067	42 341	43 614	44 888	46 162	47 436	48 710	49 984	51 258
G.4	Brut	47 583	49 742	51 902	54 062	56 670	58 830	60 989	63 149	65 309	67 468	69 628	71 787	73 498	75 658	77 817
	Net	36 432	37 923	39 413	40 903	42 393	43 883	45 373	46 863	48 353	49 844	51 334	52 824	54 314	55 804	57 294
G.5	Brut	53 380	55 866	58 801	61 288	63 772	66 259	68 745	71 230	73 267	75 754	78 240	80 725	83 211	85 698	88 184
	Net	40 432	42 148	43 863	45 579	47 294	49 009	50 725	52 439	54 155	55 870	57 586	59 300	61 016	62 732	64 447
G.6	Brut	62 623	65 452	68 283	71 113	73 494	76 323	79 154	81 984	84 813	87 644	90 474	93 303	96 134	98 964	101 794
	Net	46 500	48 453	50 406	52 359	54 311	56 263	58 217	60 169	62 121	64 075	66 027	67 980	69 933	71 885	73 838
G.7	Brut	72 278	75 548	78 820	82 090	85 362	88 632	91 904	95 174	98 445	101 716	104 987	108 259			
	Net	53 472	55 729	57 986	60 243	62 500	64 756	67 014	69 270	71 528	73 784	76 042	78 299			

La période ouvrant droit à un avancement dans le grade est de deux ans.

ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS

Allocations familiales prévues par l'article 5.11:

Paragraphe (a) (pour chaque enfant à charge)	1 347,00 euros par an à compter du 1er novembre 2009
Paragraphe (b) (1) (pour conjoint à charge)	646,00 euros par an à compter du 1er novembre 2005 (791,00 euros par an pour les fonctionnaires en service avant le 1er novembre 2005 et déjà au bénéfice de ces allocations)
Paragraphe (b) (2) (allocation chef de famille)	646,00 euros par an à compter du 1er novembre 2005 (791,00 euros par an pour les fonctionnaires en service avant le 1er novembre 2005 et déjà au bénéfice de ces allocations)
Paragraphe (b) (3) (pour un des parents, un frère ou une soeur)	507,00 euros par an à compter du 1er novembre 2005
Indemnité de non-résidence:	Conformément à l'article 5.6 du Statut du personnel

Indemnité pour connaissances linguistiques:

2 021,00 euros par an pour une langue à compter du 1er novembre 2009
3 031,00 euros par an pour deux langues à compter du 1er novembre 2009

Heures supplémentaires: à compter du 1er novembre 2009

Grade	*Ordinaires*	*Spéciales*	*Sursalaire de nuit*
G.1	28,23	37,65	4,71
G.2	30,69	40,92	5,11
G.3	33,60	44,81	5,60
G.4	37,19	49,59	6,20
G.5	41,62	55,49	6,94
G.6	47,75	63,67	7,96
G.7	51,39	68,52	8,57

BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS DE LA CATÉGORIE DES SERVICES ORGANIQUES ET DES CATÉGORIES SUPÉRIEURES

Au 1er janvier 2010
(en dollars des États-Unis - par an)

Grade		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12	Échelon 13	Échelon 14	Échelon 15
D-2	**Brut**	**149 903**	**153 214**	**156 529**	**159 846**	**163 160**	**166 475**									
	Net D	110 434	112 589	114 744	116 900	119 054	121 209									
	Net S	101 454	103 273	105 085	106 891	108 693	110 485									
D-1	**Brut**	**137 021**	**139 804**	**142 581**	**145 365**	**148 149**	**150 972**	**153 885**	**156 794**	**159 703**						
	Net D	101 674	103 567	105 455	107 348	109 241	111 132	113 025	114 916	116 807						
	Net S	93 979	95 623	97 264	98 900	100 534	102 164	103 787	105 410	107 028						
P-5	**Brut**	**113 404**	**115 771**	**118 140**	**120 504**	**122 874**	**125 238**	**127 607**	**129 974**	**132 341**	**134 707**	**137 075**	**139 441**	**141 810**		
	Net D	85 615	87 224	88 835	90 443	92 054	93 662	95 273	96 882	98 492	100 101	101 711	103 320	104 931		
	Net S	79 537	80 967	82 393	83 818	85 241	86 659	88 077	89 491	90 904	92 314	93 721	95 124	96 528		
P-4	**Brut**	**92 907**	**95 064**	**97 221**	**99 378**	**101 626**	**103 909**	**106 196**	**108 478**	**110 763**	**113 044**	**115 331**	**117 612**	**119 897**	**122 182**	**124 468**
	Net D	71 393	72 946	74 499	76 052	77 606	79 158	80 713	82 265	83 819	85 370	86 925	88 476	90 030	91 584	93 138
	Net S	66 482	67 897	69 311	70 720	72 130	73 539	74 946	76 351	77 754	79 157	80 558	81 958	83 357	84 755	86 151
P-3	**Brut**	**75 972**	**77 968**	**79 967**	**81 961**	**83 960**	**85 956**	**87 951**	**89 951**	**91 947**	**93 943**	**95 943**	**97 936**	**99 936**	**102 044**	**104 157**
	Net D	59 200	60 637	62 076	63 512	64 951	66 388	67 825	69 265	70 702	72 139	73 579	75 014	76 454	77 890	79 327
	Net S	55 259	56 581	57 906	59 227	60 551	61 871	63 192	64 517	65 837	67 159	68 477	69 796	71 112	72 431	73 749
P-2	**Brut**	**61 919**	**63 707**	**65 492**	**67 279**	**69 065**	**70 850**	**72 638**	**74 419**	**76 208**	**77 996**	**79 779**	**81 568**			
	Net D	49 082	50 369	51 654	52 941	54 227	55 512	56 799	58 082	59 370	60 657	61 941	63 229			
	Net S	46 037	47 205	48 368	49 534	50 698	51 864	53 049	54 230	55 417	56 600	57 781	58 967			
P-1	**Brut**	**47 968**	**49 496**	**51 146**	**52 867**	**54 579**	**56 296**	**58 014**	**59 732**	**61 444**	**63 161**					
	Net D	38 854	40 092	41 325	42 564	43 797	45 033	46 270	47 507	48 740	49 976					
	Net S	36 651	37 790	38 927	40 068	41 207	42 344	43 484	44 609	45 728	46 848					

Net-D: Traitement des fonctionnaires avec conjoint ou enfant à charge.

Net-S: Traitement des fonctionnaires sans conjoint ou enfant à charge.

Note: Les échelons au sein de chaque grade sont octroyés annuellement. À partir et au dessus de l'échelon 11 du grade P.2, de l'échelon 13 du grade P.3, de l'échelon 12 du grade P.4, de l'échelon 10 du grade P.5, de l'échelon 5 du grade D.1 et de l'échelon 1 du grade D.2, les fonctionnaires ont droit à ce que leurs services soient pris en considération tous les deux ans en vue de l'octroi d'une augmentation.

Article 9.7

Congé parental

Congé de maternité

.....

Congé de paternité

.....

Congé d'adoption

3. *a)* Un fonctionnaire qui adopte un enfant de moins de six ans a droit à un congé d'adoption à plein traitement, allocations et indemnités comprises, pendant une période allant jusqu'à huit semaines, sur présentation du certificat d'adoption. Lorsque les parents adoptifs sont tous deux employés par le Centre et que les deux demandent un congé d'adoption, la durée totale combinée de ce congé est limitée à douze semaines, qui peuvent être réparties entre les deux, mais à raison de huit semaines au maximum pour l'un ou l'autre des parents.

b) Un congé d'adoption est normalement accordé en une période continue au moment de la prise en charge de l'enfant.

c) Un intervalle d'au moins douze mois est requis entre la fin d'un congé d'adoption et le début du suivant.

d) Le Directeur peut, sur demande, accorder un congé d'adoption aux conditions stipulées aux alinéas *a)*, *b)* et *c)* ci-dessus lorsqu'un fonctionnaire assume la prise en charge provisoire d'un enfant en vue de l'adoption.

BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS CONSIDÉRÉES AUX FINS DE LA PENSION POUR LA CATÉGORIE DES SERVICES GÉNÉRAUX *

Au 1er novembre 2009

(en euros, par an)

GRADE	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12	Échelon 13	Échelon 14	Échelon 15
G.1	36 793	37 928	39 061	40 193	41 327	42 461	43 595	44 727	45 860	46 994	48 128	49 260	50 394	51 527	52 662
G.2	39 089	40 467	41 847	43 225	44 606	45 985	47 365	48 743	50 123	51 503	52 882	54 261	55 641	57 030	58 465
G.3	41 931	43 585	45 240	46 894	48 549	50 203	51 857	53 512	55 166	56 822	58 544	60 264	61 986	63 708	65 430
G.4	45 840	47 774	49 709	51 645	53 580	55 516	57 477	59 491	61 504	63 518	65 532	67 545	69 559	71 572	73 587
G.5	51 034	53 261	55 489	57 753	60 072	62 389	64 708	67 025	69 344	71 661	73 980	76 298	78 615	80 934	83 251
G.6	59 000	61 639	64 277	66 916	69 555	72 193	74 832	77 471	80 109	82 748	85 401	88 230	91 061	93 890	96 721
G.7	68 420	71 471	74 519	77 570	80 621	83 669	86 830	90 101	93 372	96 643	99 914	103 185			

* En vertu de l’article 54 a) des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

Projets d'amendements au Statut du personnel

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale

1. Le présent document rend compte des recommandations présentées par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) dans son rapport annuel à l'Assemblée générale des Nations Unies pour l'année 2008; si elles sont approuvées, elles affecteront directement les conditions d'emploi des fonctionnaires et le Conseil sera appelé à décider d'amender le Statut du personnel.

Conditions d'emploi de toutes les catégories

2. La Commission a formulé les recommandations suivantes :

2.1. Allocations pour frais d'études

a) pour les pays et les devises suivants : Allemagne (euro), Autriche (euro), Danemark (couronne danoise), Espagne (euro), France (euro), Royaume Uni (livre sterling), Italie (euro), Pays-Bas (euro), Suisse (franc suisse), États-Unis d'Amérique et zone dollar des États-Unis (hors États-Unis d'Amérique), les ajustements du maximum admissible pour frais d'études et du maximum de l'allocation pour frais d'études figurent à l'annexe I. Pour les autres pays et devises, les éléments susmentionnés demeurent inchangés;

b) pour toutes les zones, à l'exception de l'Irlande et du Japon, le forfait révisé pour frais de pension à prendre en considération, dans la limite du maximum admissible des frais d'études, figure à l'annexe I;

c) des mesures spéciales doivent être maintenues en vigueur pour la Chine, l'Indonésie, la Fédération russe, la Hongrie et la Roumanie pour permettre aux organisations de rembourser le 75 pour cent des frais d'études encourus dans ces pays à hauteur du maximum admissible des frais d'études dans les États-Unis d'Amérique. En revanche, les mesures spéciales pour la Bulgarie doivent être supprimées;

d) les mesures spéciales en vigueur pour huit écoles anglophones en France pour lesquelles s'applique un barème établi en dollars des États-Unis égal à celui en vigueur aux États-Unis d'Amérique restent inchangées;

e) le montant de l'indemnité spéciale pour frais d'études d'enfant handicapé devrait être égal, pour chaque enfant handicapé, à 100 % des montants révisés des dépenses maximales remboursables au titre de l'indemnité ordinaire

f) toutes les mesures susmentionnées entrent en vigueur à compter de l'année scolaire en cours au 1er janvier 2011.

2.2 Réparation en cas de maladie, d'accident ou de décès imputables à l'exercice de fonctions officielles (annexe F du Statut du personnel du Centre)

À la différence d'autres organisations et institutions du système des Nations Unies, l'OIT n'est pas partie prenante à l'assurance contre les actes de violence souscrite par l'Organisation des Nations Unies, qui offre des prestations accrues en cas de décès ou d'invalidité totale permanente résultant d'un acte de violence ou de terrorisme. Le Bureau considère que les prestations en cas de décès ou d'invalidité totale permanente ne doivent pas varier en fonction de la cause (acte de violence, maladie contractée en cours de mission, accident de la route, catastrophe naturelle), dans la mesure où les effets et les conséquences subis par le fonctionnaire ou les personnes à sa charge qui lui survivent sont les mêmes.

Afin de faire concorder le montant des prestations versées par le BIT en cas de décès ou d'invalidité totale permanente d'un de ses fonctionnaires imputables à l'activité professionnelle avec celui des prestations versées au titre de l'assurance contre les actes de violence souscrite par l'ONU, le Conseil d'administration du BIT a approuvé, à sa 360e session (novembre 2009), la modification des prestations dues en vertu de l'annexe II du Statut du personnel par l'inclusion de prestations additionnelles pour les cas de décès ou d'invalidité totale permanente, qui seraient versées indépendamment de la cause du décès ou de l'invalidité imputables à l'activité professionnelle, comme c'est le cas pour d'autres prestations dues en vertu dudit annexe II.

Au Centre, les dispositions concernant la réparation en cas de maladie, d'accident ou de décès imputables à l'exercice de fonctions officielles sont régies par l'Annexe F du Statut du personnel. Cet annexe reproduit les dispositions en vigueur au BIT, sur la base de la décision prise par le Conseil d'administration, à sa 58e session (novembre 1996), qui avait autorisé le Directeur du Centre à appliquer, *mutatis mutandis*, les dispositions correspondantes figurant à l'annexe II du Statut du personnel du BIT.

Afin de donner effet aux nouvelles dispositions concernant la réparation en cas de maladie, d'accident ou de décès mentionnées, le Conseil d'administration souhaitera sans doute approuver l'insertion à l'annexe F du Statut du personnel de la nouvelle version de l'Annexe II du Statut du personnel, telle qu'approuvée par le Conseil d'administration du BIT à sa 360e session (novembre 2009).

Les prestations additionnelles en cas de décès ou d'invalidité totale permanente proposées ont déjà été intégrées dans la couverture d'assurance souscrite conjointement par le BIT et le Centre pour l'indemnisation du personnel dans les cas susvisés.

Le libellé des amendements introduits à l'Annexe II du Statut du personnel du BIT figurent à l'annexe II de la présente section.

Rémunération de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures

3. La Commission a formulé les recommandations suivantes:

3.1 Barème des traitements minima

Le barème des traitements minima des catégories des services organiques et des catégories supérieures est établi par référence au barème général des traitements de l'administration fédérale des États-Unis. Des ajustements périodiques sont effectués après comparaison des traitements de base nets des fonctionnaires des Nations Unies et des traitements correspondants de leurs homologues dans l'administration fédérale des États-Unis. La Commission a été informée que, compte tenu des variations des traitements de l'administration fédérale des États-Unis au courant de 2010 et des changements de certains régimes fiscaux applicables à ces traitements, un ajustement de 1,37 pour cent du barème du système commun des Nations Unies serait nécessaire afin de maintenir le barème des traitements minima aligné sur celui de la fonction publique de référence.

La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale que le barème des traitements minima des catégories des services organiques et des catégories supérieures actuel soit augmenté de 1,37 pour cent par les procédures normales de consolidation, selon le principe « ni gain/ni perte », à compter du 1er janvier 2011. Le barème révisé figure à l'annexe III.

Cet ajustement entraîne une augmentation proportionnelle des versements à la cessation de service.

3.2 Révision des allocations familiales

La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1er janvier 2011, des montants annuels révisés des allocations pour enfant à charge et pour une personne indirectement à charge (2 929 et 1 025 dollars des États-Unis respectivement).

La Commission a également recommandé que les montants exprimés en dollars des Etats-Unis soient convertis en monnaie locale au taux officiel des Nations Unies en vigueur à la date de promulgation et que ces montants devraient demeurer inchangés jusqu'à la prochaine révision biennale.

4. L'article 5.1, 5.10, 5.13 et aux annexes A et F du Statut du personnel doivent refléter les amendements décrits au paragraphe 2 et 3 ci-dessus.

5. L'Assemblée générale des Nations Unies n'aura pas encore adopté ses décisions concernant les mesures décrites ci-dessus lorsque la 72e session du Conseil du Centre aura lieu. Étant donné que ces mesures devraient entrer en vigueur, en principe, dans toutes les organisations du système des Nations Unies au cours des premiers mois de 2011, et que le Centre (à l'instar de l'OIT et des autres organisations du système commun) a jusqu'ici suivi les recommandations de l'Assemblée générale des Nations Unies en la matière, le Directeur a

décidé de soumettre les recommandations décrites ci-dessus au Conseil pendant sa session actuelle, et de demander l'autorisation d'appliquer ces mesures avec la flexibilité nécessaire au cas où l'Assemblée générale des Nations Unies n'accepterait pas les recommandations de la CFPI dans leur totalité.

6. ***Par conséquent, le Conseil voudra sans doute autoriser le Directeur à :***

a) ***appliquer, dans le respect des procédures prévues par le Statut du personnel, les recommandations formulées par la CFPI et décrites dans ce document, et à les modifier éventuellement afin de les aligner sur les décisions que l'Assemblée générale des Nations Unies adoptera ultérieurement.***

b) ***insérer à l'annexe F du Statut du personnel la nouvelle version de l'Annexe II du Statut du personnel du BIT, telle qu'approuvée par le Conseil d'administration du BIT à sa 360e session (novembre 2009).***

Le Conseil sera informé lors de sa prochaine session du libellé exact des amendements qui auront été adoptés.

Point appelant une décision : paragraphe 6

TABLEAU DES ALLOCATIONS POUR FRAIS D'ETUDES EN MONNAIE LOCALE

Monnaie	Maximum admissible des frais d'études	Maximum de l'allocation pour frais d'études	Forfait pour frais de pension
Allemagne (euro)	19 563	14 672	4 221
Autriche (euro)	17 555	13 166	3 776
Belgique (euro)	15 458	11 593	3 518
Couronne danoise	113 554	85 166	27 242
Couronne suédoise	157 950	118 462	26 034
Espagne (euro)	16 653	12 490	3 162
France (euro)*	10 981	8 236	3 052
Franc suisse	31 911	23 933	5 540
Irlande (euro)	17 045	12 784	3 112
Italie (euro)	20 830	15 623	3 147
Livre sterling	24 941	18 706	3 690
Luxembourg (euro)	15 458	11 593	3 518
Pays-Bas (euro)	17 512	13 134	3 875
Yen japonais	2 324 131	1 743 098	607 703
Dollar des États-Unis (pour les dépenses encourues aux États-Unis)	43 006	32 255	6 083
Dollar des États-Unis (maxima applicables pour les dépenses encourues dans toutes les monnaies qui ne sont pas énumérées ci-dessus)	20 663	15 497	3 746

* À l'exception des établissements scolaires suivants où s'applique un barème établi en dollars des États-Unis et égal à celui en vigueur aux États-Unis d'Amérique :

1. École américaine à Paris;
2. École britannique à Paris;
3. École internationale de Paris;
4. Université américaine de Paris;
5. Marymount School of Paris;
6. École européenne de management de Lyon.
7. École active bilingue Victor Hugo
8. École active bilingue Jeannine Manuel

Annexe F

DISPOSITIONS CONCERNANT LA REPARATION EN CAS DE MALADIE, D'ACCIDENT OU DE DECES IMPUTABLES A L'EXERCICE DE FONCTIONS OFFICIELLES

Amendements aux paragraphes 8 et 16 de l'annexe II du Statut du personnel:

8. En cas d'invalidité totale prolongée:

a) le fonctionnaire a droit, à partir de la date à laquelle le traitement et les allocations et indemnités cessent d'être dus en vertu du paragraphe 7, à une somme, non soumise aux déductions prévues au paragraphe 4, égale à dix fois la rémunération annuelle soumise à retenue pour pension à la date de la cessation de service, plafonnée à 500 000 dollars des Etats-Unis;

~~*a)*~~ *b)* le fonctionnaire a droit, à partir de la date à laquelle le traitement et les allocations et indemnités cessent d'être dus en vertu du paragraphe 7, à une pension annuelle d'invalidité égale aux deux tiers de sa rémunération annuelle soumise à retenue pour pension;

…

16. Si un fonctionnaire décède à la suite d'une maladie ou d'un accident visés par la présente annexe, l'Organisation paie, sans préjudice des dispositions de l'article 9.8 (Frais occasionnés par le décès).

a) tous les frais médicaux, d'hospitalisation et autres frais connexes raisonnables;
b) des frais funéraires raisonnables;
c) au conjoint survivant ou aux enfants à charge survivants, si le fonctionnaire était veuf ou divorcé au moment du décès, une somme, non soumise aux déductions prévues au paragraphe 4, égale à dix fois la rémunération annuelle soumise à retenue pour pension du fonctionnaire, plafonnée à 500 000 dollars des Etats-Unis.

BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS DE LA CATÉGORIE DES SERVICES ORGANIQUES ET DES CATÉGORIES SUPÉRIEURES

Au 1er janvier 2011

(en dollars des États-Unis - par an)

Grade		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12	Échelon 13	Échelon 14	Échelon 15
D-2	**Brut**	**152 231**	**155 592**	**158 954**	**162 315**	**165 675**	**169 035**									
	Net D	111 950	114 135	116 320	118 505	120 689	122 873									
	Net S	102 847	104 691	106 528	108 359	110 186	112 002									
D-1	**Brut**	**139 074**	**141 896**	**144 710**	**147 532**	**150 371**	**153 320**	**156 272**	**159 222**	**162 171**						
	Net D	103 070	104 989	106 903	108 822	110 741	112 658	114 577	116 494	118 411						
	Net S	95 270	96 936	98 600	100 258	101 915	103 567	105 212	106 857	108 497						
P-5	**Brut**	**115 134**	**117 532**	**119 934**	**122 331**	**124 732**	**127 129**	**129 531**	**131 929**	**134 329**	**136 729**	**139 129**	**141 528**	**143 929**		
	Net D	86 791	88 422	90 055	91 685	93 318	94 948	96 581	98 212	99 844	101 476	103 108	104 739	106 372		
	Net S	80 629	82 079	83 524	84 969	86 412	87 849	89 286	90 720	92 152	93 581	95 008	96 431	97 853		
P-4	**Brut**	**94 268**	**96 456**	**98 642**	**100 876**	**103 194**	**105 507**	**107 825**	**110 140**	**112 456**	**114 768**	**117 087**	**119 399**	**121 715**	**124 032**	**126 349**
	Net D	72 373	73 948	75 522	77 096	78 672	80 245	81 821	83 395	84 970	86 542	88 119	89 691	91 266	92 842	94 417
	Net S	67 395	68 829	70 263	71 691	73 120	74 548	75 975	77 399	78 822	80 244	81 664	83 083	84 502	85 918	87 334
P-3	**Brut**	**77 101**	**79 125**	**81 150**	**83 172**	**85 199**	**87 222**	**89 244**	**91 272**	**93 296**	**95 319**	**97 346**	**99 367**	**101 476**	**103 618**	**105 759**
	Net D	60 013	61 470	62 928	64 384	65 843	67 300	68 756	70 216	71 673	73 130	74 589	76 044	77 504	78 960	80 416
	Net S	56 018	57 358	58 701	60 040	61 382	62 721	64 060	65 403	66 741	68 082	69 418	70 755	72 089	73 426	74 762
P-2	**Brut**	**62 856**	**64 668**	**66 476**	**68 289**	**70 100**	**71 908**	**73 721**	**75 528**	**77 340**	**79 153**	**80 961**	**82 774**			
	Net D	49 756	51 061	52 363	53 668	54 972	56 274	57 579	58 880	60 185	61 490	62 792	64 097			
	Net S	46 669	47 853	49 032	50 214	51 394	52 576	53 778	54 975	56 178	57 377	58 574	59 776			
P-1	**Brut**	**48 627**	**50 199**	**51 933**	**53 678**	**55 414**	**57 154**	**58 896**	**60 638**	**62 374**	**64 114**					
	Net D	39 388	40 643	41 892	43 148	44 398	45 651	46 905	48 159	49 409	50 662					
	Net S	37 154	38 309	39 465	40 618	41 773	42 926	44 081	45 222	46 356	47 491					

Net-D: Traitement des fonctionnaires avec conjoint ou enfant à charge.
Net-S: Traitement des fonctionnaires sans conjoint ou enfant à charge.

Note: Les échelons au sein de chaque grade sont octroyés annuellement. À partir et au dessus de l'échelon 11 du grade P.2, de l'échelon 13 du grade P.3, de l'échelon 12 du grade P.4, de l'échelon 10 du grade P.5, de l'échelon 5 du grade D.1 et de l'échelon 1 du grade D.2, les fonctionnaires ont droit à ce que leurs services soient pris en considération tous les deux ans en vue de l'octroi d'une augmentation.

RESSOURCES EN PERSONNEL

Répartition du personnel selon la catégorie et le type de contrat, au 31 décembre 2008 et au 31 décembre 2009

Le tableau comparatif des effectifs par grade et type de contrats à la fin des années 2008 et 2009 figure en annexe I.

Ressources actuelles en personnel

Conformément aux dispositions de l'article 4, paragraphe 6, du Règlement financier du Centre, un tableau du personnel au 1er juin 2010 à l'annexe II.

Liste du personnel

Une liste du personnel au 1er juin 2010 figure à l'annexe III.

Liste des fonctionnaires affectés à des projets de formation

La liste des fonctionnaires affectés à des projets de formation au 31 décembre 2009 figure à l'annexe IV.

Répartition des collaborateurs extérieurs et fonctionnaires engagés à court terme en 2009

Une répartition par pays ou par territoire des collaborateurs extérieurs et des fonctionnaires engagés à court terme recrutés du 1er janvier au 31 décembre 2009 dans le cadre des activités du Département de la formation, figure à l'annexe V.

Pour information.

RÉPARTITION DU PERSONNEL SELON LA CATÉGORIE ET LE TYPE DE CONTRAT, AU 31 DÉCEMBRE 2008 ET AU 31 DÉCEMBRE 2009

Au 31 décembre 2008				Au 31 décembre 2009		
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	-	1	1	-	1	1
D.1	-	3	3	-	2	2
P.5	5	10	15	4	9	13
P.4	4	11	15	3	11	14
P.3	-	17	17	-	20	20
P.2	-	2	2	-	-	-
P.1	-	-	-	-	-	-
Total a)	**9**	**44**	**53**	**7**	**43**	**50**
Catégorie des services généraux						
G.7	7	-	7	6	-	6
G.6	14	4	18	14	5	19
G.5	7	13	20	5	14	19
G.4	1	29	30	1	34	35
G.3	-	16	16	-	14	14
G.2	-	2	2	-	1	1
G.1	-	-	-	-	-	-
Total b)	**29**	**64**	**93**	**26**	**68**	**94**
Grand Total (a + b)	**38**	**108**	**146****	**33**	**111**	**144*****

* Contrat BIT Genève.

** Ce chiffre comprend huit fonctionnaires travaillant à temps partiel, mais n'inclut pas les **50 fonctionnaires dont le contrat de durée déterminée est lié à des projets de formation spécifique de longue durée**.

*** Ce chiffre comprend neuf fonctionnaires travaillant à temps partiel, mais n'inclut pas les **50 fonctionnaires dont le contrat de durée déterminée est lié à des projets de formation spécifique de longue durée.**

TABLEAU DU PERSONNEL AU 1er JUIN 2010

(Fonctionnaires sous contrat à durée indéterminée et à durée déterminée)

	SDG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	TOTAL D+P	G7	G6	G5	G4	G3	G2	G1	TOTAL G	TOTAL
Directeur		1							**1**									**1**
Directeur adjoint		1							**1**									**1**
Bureau du Directeur											1	1	1				**3**	**3**
TOTAL		2							**2**		1	1	1				**3**	**5**
Formation																		
Direction			1						**1**	1	1						**2**	**3**
Programmes de formation				8	8	7			**23**		3	4	10	3			**20**	**43**
Service du développement de programmes et de la coopération régionale				2		3			**5**		2	4	3	2			**11**	**16**
Service des technologies de l'apprentissage et de la communication				1	1	5			**7**	1	2	3	4,5				**10,5**	**17,5**
Développement durable et gouvernance			1		1	1			**3**	1			1				**2**	**5**
TOTAL			2	11	10	16			**39**	3	8	11	18,5	5			**45,5**	**84,5**
Administration																		
Services financiers				1		1			**2**	3	3	3	2				**11**	**13**
Services des ressources humaines					1	1			**2**		2	1	2	2			**7**	**9**
Service de l'administration intérieure						1			**1**	1		4	5	2			**12**	**13**
Soutien à la formation et aux participants					1				**1**		2		3	3			**8**	**9**
Section de l'informatique				1	1	3			**5**		1		1	1			**3**	**8**
TOTAL				2	3	6			**13**	4	8	8	13	8			**41**	**52**
GRAND TOTAL		2	2	13	13	22			**52**	7	17	20	32,5	13			**89,5**	**141,5**

N.B.: (1) Cinquante fonctionnaires, dont le contrat d'engagement de durée déterminée est lié à un projet de formation clairement identifié, ne sont pas inclus dans ce tableau.

(2) Deux fonctionnaires de la catégorie des services organiques et sept fonctionnaires de la catégorie des services généraux sont incluses parmi les fonctionnaires à plein temps bien qu'elles travaillent à temps partiel (80%).

LISTE DU PERSONNEL au 1er juin 2010	STAFF LIST as at 1 June 2010	LISTA DEL PERSONAL al 1.° de junio de 2010			
EYRAUD François	**Director**	Mr	Fr		
ARRIGOTTI Dario	**Deputy Director**	Mr	Italy	D.2	F
Bureau du Directeur	**Director's Office**	**Oficina del Director**			
MIRABILE Nathalie		Ms	Fr	G.6	F
ASTI Marina		Ms	Italy	G.5	F
TRISCIUZZI Mara		Ms	Italy	G.4	F
PROGRAMMES DE FORMATION	**TRAINING PROGRAMMES**	**PROGRAMAS DE FORMACIÓN**			
GRAZIOSI Antonio	Director	Mr	Italy	D.1	F
BERGERET-CASSAGNE Axelle(*)		Ms	Fr		
BIZZOTTO Cinzia		Ms	Italy	G.7	I
MOSCHETTI Sandra		Ms	Italy	G.6	I

N.B.

"I"	:	Contrat de durée indéterminée - Indeterminate contract - Contrato de duración indeterminada.
"F"	:	Contrat de durée déterminée - Fixed-term contract - Contrato de duración determinada.
"F/Project"	:	Contrat de durée déterminée lié à un projet de formation - Fixed-term contract linked to a training project -Contrato de duración determinada vinculado a un proyecto de formación.
"S/T"	:	Contrat à court terme - Short-term contract - Contrato de corta duración.
"Coll."	:	Contrat de collaboration extérieure - External collaborator contract - Contrato de colaboración externa.
"L"	:	Personnel en prêt auprès du Centre - Staff on loan to the Centre - Personal en préstamo al Centro.
"P/T"	:	Personnel à temps partiel (50% ou 80%) - Part-time staff (50% or 80%) - Personal a tiempo parcial (50% u 80%).
"TA"	:	Affectation temporaire – Temporary assignment – Cesión temporal

(*) Jeune experte dans le cadre d'un accord entre le gouvernement français et le CIF-OIT
Young expert within the framework of an agreement between the French Government and the ITCILO

Normes et principes et droits fondamentaux au travail	**Standards and Fundamental Principles and Rights at Work**	**Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo**			
CHIARABINI Alessandro	Manager	Mr	Italy	P.5	F
MARCHANDISE Thierry		Mr	Fr	P.4	F (TA)
MITTON Anna Giselle		Ms	USA	P.4	F/Project
TEKLÉ Tzehainesh		Ms	Eritr	P.4	F
VILA Blerina		Ms	Alb	P.3	F/Project
MIRAGLIO Maura		Ms	Italy		S/T
GENTHON Ariane (**)		Ms	Fr		
FONGUE TCHONGO Christelle (***)		Ms	Fr		
CARTA Laura		Ms	Italy	G.6	I
BERTOLINO Federica		Ms	Italy	G.4	F
MORELLO Federica		Ms	Italy	G.4	F
BISCARO PARRINI Laura		Ms	Italy	G.3	F/Project
TAGLIATI Elena		Ms	Italy	G.3	F/Project (P/T)
BRUNO Eva		Ms	Italy		S/T
Emploi et développement des compétences	**Employment and Skills Development**	**Empleo y Desarrollo de Competencias**			
KOLEV Alexandre	Manager	Mr	Fr	P.5	F
BOUDIAF Mostefa		Mr	Alg	P.4	F
ZIEWERS Manfred		Mr	Ger	P.4	F/Project
MOLZ Alessandra		Ms	Ger	P.3	F

(**) Jeune experte dans le cadre d'un accord entre le gouvernement français et le CIF-OIT
Young expert within the framework of an agreement between the French Government and the ITCILO

(***) Mise à la disposition du Centre par le gouvernement français
Assigned to the Centre by the French Government
Puesta a disposición del Centro por el Gobierno de Francia

SERRIÈRE Nicolas		Mr	Fr	P.3	F
SUAREZ ROBLES Pablo(****)		Mr	Fr		
DAMOUNI Anna		Ms	Leb	G.6	I
PIUTTI Arianna		Ms	Italy	G.5	F
BELLORA Elisabetta		Ms	Italy	G.4	F
PUJOL CARABANTES Pedro		Mr	Chile	G.3	F/Project
RIPANDELLI Michela		Ms	Italy	G.3	F/Project
Entreprise, microfinance et développement local	**Enterprise, Microfinance and Local Development**	**Empresa, Microfinanza y Desarrollo Local**			
TOMLINSON Peter	Manager	Mr	UK	P.5	F
ZU Liangrong		Mr	China	P.4	F
GASSER Martin		Mr	Italy	P.3	F (P/T)
TIEBY Sahar		Ms	Jorda	P.3	F/Project
DEGIOVANNI Maura		Ms	Italy	G.5	F
PERETTI Germana		Ms	Italy	G.5	I
ACTIS GROSSO Cristiana		Ms	Italy	G.4	F
FIORAVANTI Rashmi		Ms	Italy	G.3	F
Développement local – DelNet	*Local Development – DelNet*	*Desarrollo Local - DelNet*			
MALLO María José		Ms	Spain	P.2	F/Project
PEREIRA GONÇALVES DE CASTRO Nuno		Mr	Port	P.2	F/Project
AGNELLO Paola		Ms	Italy	G.4	F/Project (P/T)
LOWE Patricia		Ms	UK	G.4	F/Project
VALDEBENITO Erika		Ms	Chile	G.4	F/Project
RODRIGUES LIMA Carla		Ms	Braz	G.3	F/Project

(****) Jeune expert dans le cadre d'un accord entre le gouvernement français et le CIF-OIT
Young expert within the framework of an agreement between the French Government and the ITCILO

Protection sociale	**Social Protection**	**Protección Social**			
FORGUES Ginette	Manager	Ms	Can	P.5	F
MARTÍN DAZA Félix		Mr	Spain	P.4	F
BOUDRAA Miriam		Ms	Fr	P.3	F/Project
CREVIER Charles		Mr	Can	P.3	F/Project
NORI Irene		Ms	Italy	G.4	F
CHRISTOPHE Marion		Ms	Fr	G.3	F (P/T)
ZAMBERNARDI Liza		Ms	Italy	G.2	F/Project
GARBERO Chiara		Ms	Italy		S/T
Dialogue social	**Social Dialogue**	**Diálogo Social**			
BERTINO Daniela	Manager	Ms	Italy	P.5	I
OLIVEIRA DA FONSECA Luís Fernando		Mr	Braz	P.4	F
BAFFI Sylvain		Mr	Fr	P.3	F/Project
COSTANTINI Paola		Ms	Italy	G.4	F (P/T)
MARTINOTTI Manuela		Ms	Italy	G.4	F (P/T)
CARDON Alessandro		Mr	Italy	G.3	F/Project
TAGLIATI Elena		Ms	Italy	G.3	F/Project (P/T)
PODKOPAI Dina		Ms	Est		S/T
Activités pour les travailleurs	**Workers' Activities**	**Actividades para los Trabajadores**			
BARBIERI Giacomo	Manager	Mr	Italy	P.5	F
GARCÍA JIMÉNEZ Jesús		Mr	Spain	P.4	F
KUMAR Arun		Mr	India	P.4	F
KABU Mban		Mr	Sierr	P.3	F
TOTH MUCCIACCIARO Evelin		Ms	Cro	P.3	F

TIRELLI Marta		Ms	Italy	G.6	I
KLEIN Daniela		Ms	Ger	G.4	F
PELLERINO Clelia		Ms	Italy	G.4	F
CIOT Daniela		Ms	Roman	G.2	F/Project
HERRERA Ana Lourdes		Ms	USA	G.2	F/Project
BARALE Stefano		Mr	Italy		S/T (P/T)
Activités pour les employeurs	**Employers' Activities**	**Actividades para los Empleadores**			
DE KOSTER Arnout	Manager	Mr	Bel	P.5	F
SCHMITT Jeanne		Ms	Fr	P.3	F
VOZZA Alice	*Duty station: Nairobi*	Ms	Italy	P.3	F/Project
SALVAI Paolo		Mr	Italy	P.2	F/Project
MAINO Barbara		Ms	Italy	G.5	F
GHIAZZABiagio		Mr	Italy	G.3	F/Project
TURCO Stefania		Ms	Italy	G.3	F/Project
ZINGARA Rachida		Ms	Alger	G.3	F
Coordination des questions de genre et non-discrimination	**Gender Coordination and Non-Discrimination**	**Coordinación de cuestiones de género y lucha contra la discriminación**			
CAVAZZA Simonetta	Manager	Ms	Italy	P.5	I (P/T)
MAGRI Benedetta		Ms	Italy	P.4	F/Project (P/T)
LORTIE Johanne		Ms	Can	P.3	F
CALLEGARI Claudia		Ms	Italy	P.2	F/Project (P/T)
FERRACINI Maria Carolina Marques		Ms	Italy	P.2	F/Project
FUGGIASCHI Claudia		Ms	Italy	G.4	F (P/T)
GRILLO Laura		Ms	Italy	G.2	F/Project

DÉVELOPPEMENT DE PROGRAMMES ET COOPÉRATION RÉGIONALE	**PROGRAMME DEVELOPMENT AND REGIONAL COOPERATION**	**DESARROLLO DE PROGRAMAS Y COOPERACIÓN REGIONAL**			
SHALABI Jeannette	Chief	Ms	Syria	P.5	F
GIOLO Marisa		Ms	Italy	G.5	F
BADEVA Magdalena E.		Ms	Italy		S/T
MONDO Manuela	Tendering Support	Ms	Italy	G.6	F
Développement et mise en œuvre de programmes	**Programme Development and Implementation**	**Concepción y Ejecución de Programas**			
ROSSI-RIZZI Monica		Ms	Italy	P.3	F/Project
TEZZA Enrico		Mr	Italy	P.3	F/Project
BIANCO Laura	*Duty station: Rome*	Ms	Italy	G.4	F/Project (P/T)
TREGNAGHI Simonetta		Ms	Italy	G.4	F/Project (P/T)
COSTAMAGNA Laura		Ms	Italy	G.3	F/Project
Coopération régionale	**Regional Cooperation**	**Cooperación Regional**			
DI MEGLIO Roberto	(The Americas)	Mr	Italy	P.5	L (ILO)
TZVETKOVA Yordanka	(Europe)	Ms	Bulg	P.5	F
CERDEIRO Mara	(The Americas)	Ms	Arg	P.3	F
DIOP Coumba	(Africa)	Ms	Seneg	P.3	F
PANDOLFI Lucia	(Africa)	Ms	Italy	G.6	I (P/T)
DE LOS RIOS Maria Luisa	(Arab States)	Ms	Leban	G.5	F
HAMID ABDUL JABBAR GHULAM Mayada	(Arab States)	Ms	Iraq	G.4	F/Project
PU Su	(Asia)	Ms	China	G.4	F
FERRARI Debora Isabel	(The Americas)	Ms	Italy	G.3	F/Project
MONTEGNA Liliana	(The Americas)	Ms	Italy	G.3	F

Gestion et mobilisation de ressources	**Resource Management and Mobilization**	**Gestión y Movilización de Recursos**			
BACHA Mehdi		Mr	Tunis	P.3	F
BARTUREN María José		Ms	Spain	G.5	F
VIARENGO Cynthia		Ms	USA	G.5	I
MONDINO Elena		Ms	Italy	G.4	F
KOTCHOUBEI Natalia		Ms	RuFe	G.3	F
SERVICE DES TECHNOLOGIES DE L'APPRENTISSAGE ET DE LA COMMUNICATION	**LEARNING AND COMMUNICATION SERVICE**	**SERVICIO DE APRENDIZAJE Y COMUNICACIÓN**			
POPPE Robin	Chief	Mr	Belg	P.5	I
SCABINI Graziella		Ms	Italy	G.5	F
Évaluation	*Evaluation*	*Evaluación*			
PATRONE Alessandro		Mr	Italy	P.3	F/Project
MAIA MENDES Rute		Ms	Port		S/T
Formation à distance et technologies de l'apprentissage (DELTA)	**Distance Education and Learning Technology Applications (DELTA)**	**Educación a distancia y tecnología de la formación (DELTA)**			
LISA Monica		Ms	Italy	P.3	F
WAMBEKE Tom		Mr	Belg	P.3	F
FILGUEIRA PRATES Rodrigo		Mr	Urug	P.2	F/Project
GUGLIELMETTI Paula		Ms	Chile	G.5	F
DE MARCO Emanuela		Ms	Italy	G.4	F
VARGAS URREGO Gladys		Ms	Col	G.3	F/Project

Ressources d'apprentissage et information	**Learning, Resources and Information**	**Recursos de aprendizaje e información**			
FANTON EMPRIN GILARDINI Josette		Ms	Fr	G.6	I
GASTALDI Cristina		Ms	Italy	G.4	F (TA)
Conception et production de matériel multimédia – Traduction, révision et rapports	**Multimedia Design and Production – Translation, Editing and Reporting**	**Concepción y producción de material multimedia – Traducción, redacción e informes**			
MORRA Valeria	Head	Ms	Italy	P.4	I
Graphique et textes	*Text and Graphics*	*Diseño gráfico y textos*			
MONTESANO Matteo		Mr	Italy	G.7	I
FORTAREZZA Vincenzo		Mr	Italy	G.6	F
BISSACA Paola		Ms	Italy	G.5	F
McCLURE Michele		Ms	USA	G.4	F (P/T)
PIERINI Cristina		Ms	Italy	G.4	F
FIORE Luca		Mr	Italy	G.3	F/Project (P/T)
BUZDUGAN Ana		Ms	Roman		S/T
Traduction, révision et rapports	*Translation, Editing and Reporting*	*Traducción, redacción e informes*			
MARTÍNEZ LÓPEZ María Victoria		Ms	Spain	P.3	F
MURPHY Bryan		Mr	UK	P.3	F
SCHEEN Michael		Mr	Bel	P.3	F
BERSANI Anna		Ms	Italy	G.4	F (P/T) (TA)
DÉVELOPPEMENT DURABLE ET GOUVERNANCE	**SUSTAINABLE DEVELOPMENT AND GOVERNANCE**	**DESARROLLO SOSTENIBLE Y GOBERNANZA**			
JADOUN George	Chief	Mr	Jord	D.1	F
GRASSONE Tiziana		Ms	Italy		S/T

Achats et gestion du cycle de projet	Procurement and Project Cycle Management	Contratación Pública y Gestión del Ciclo de los Proyectos			
MALOTCHKO Valery		Mr	Belar	P.4	F/Project
MERCIER Guillaume		Mr	Can	P.4	F
PISANI M. Teresa		Ms	Italy	P.2	F/Project
LATINI Emanuela		Ms	Italy	G.7	I
MAGLI Carmelisa		Ms	Italy	G.4	F
DELLA BIANCA Monica		Ms	Italy	G.3	F/Project
CUBAS CANTAMESSA Lesley		Ms	Spain	G.2	F/Project

Dimension sociale du commerce et de l'investissement	Social Dimension of Trade and Investment	Dimensión Social del Comercio y de las Inversiones			
NEBULONI Valter		Mr	Italy	P.5	L (ILO)
ASFAHA Samuel		Mr	Eritr	P.3	F
VASQUEZ Maria Joäo		Ms	Port	P.2	F/Project
OUINE Sophie		Ms	Fr	G.3	F/Project
PAVLOVSKA Vija		Ms	Latvia		S/T

COURS POST-UNIVERSITAIRES	POSTGRADUATE COURSES	POSTGRADOS			
JADOUN George	*Assistant Director*	*Mr*	*Jord*	*D.1*	*F*
LEONETTI Cristina		Ms	Italy	G.3	F/Project
SABBADINI Simonetta		Ms	Italy	G.3	F/Project

SERVICES FINANCIERS	FINANCIAL SERVICES	SERVICIOS FINANCIEROS			
DUNGCA Remedios	Treasurer, Chief	Ms	Can	P.5	F
MENARELLO Remigio		Mr	Italy	G.7	I
PRATO Michela		Ms	Italy	G.5	F

Comptabilité et Contrôle des comptes	**Accounts and Control**	**Contabilidad y control de cuentas**			
Dungca Remedios	*Chief, a.i.*	*Ms*	*Can*	*P.5*	*F*
Comptabilité générale	*General Accounting*	*Contabilidad general*			
SÁENZ FERNÁNDEZ DE MARTICORENA Jesús		Mr	Spain	P.3	F
COMISSO Gabriella		Ms	Italy	G.6	I
MORANDO Graziella		Ms	Italy	G.6	I
CAPPAI Claudio		Mr	Italy	G.4	F
Facturation mandants financiers	*Sponsor Billing*	*Facturación de patrocinadores financieros*			
DABRAIO Anna		Ms	Italy	G.7	I
BRAGAIA BOERO Nadia		Ms	Italy	G.5	I
Contrôle de coûts	*Cost Control*	*Control de costos*			
FIORE Claudio		Mr	Italy	G.7	I
GIARDINI Juliette		Ms	Can	G.6	I
Paiements et encaissements	*Payments and Receipts*	*Pagos y recibos*			
TERRENI Alessandro		Mr	Italy	G.5	F
GARINO Anna		Ms	Italy	G.4	F
PIOVANO Stefano		Mr	Italy		S/T
SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES	**HUMAN RESOURCES SERVICES**	**SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS**			
ZEFOLA Giuseppe	Chief a.i.	Mr	Italy	P.4	F
COSCIA Vittorio		Mr	Italy	P.3	F (TA)
BORELLO Loredana		Ms	Italy	G.5	F

CAMPONOGARA MILESI Carla		Ms	Italy	G.6	I
FOLETTO M. Teresa		Ms	Italy	G.6	I
ZUANELLI Claudia		Ms	Italy	G.4	F
PAOLUCCI DELLE RONCOLE Filippo		Mr	Italy	G.3	F
VACCA ARLERI Michela		Ms	Italy	G.3	F
Services médicaux	**Medical Services**	**Servicios médicos**			
MARINONE Carlo	Medical Adviser	Mr	Italy		Coll
Infirmière	Nurse	Enfermera			
BORSOTTI Carla		Ms	Italy	G.4	F
SERVICE DE L'ADMINISTRATION INTÉRIEURE	**INTERNAL ADMINISTRATION SERVICE**	**SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN INTERNA**			
ARRIGOTTI Dario	*Chief, a.i.*	*Mr*	*Italy*	*D.2*	*F*
BARBERO Paola		Ms	Italy	G.5	F (P/T)
DEMARIN Manuela		Ms	Italy	G.5	F
Chauffeur principal	*Executive Driver*	*Chofer ejecutivo*			
BERARDI Nicola		Mr	Italy	G.4	F
Achats, communications et télécommunications	*Purchasing, Communications and Telecommunications*	*Adquisiciones, comunicaciones y telecomunicaciones*			
MICHELA Margherita		Ms	Italy	G.5	I
MOSCHINI Barbara		Ms	Italy	G.4	F
VOLTA Mario		Mr	Italy	G.3	F
Infrastructures et entretien	*Facilities and Maintenance*	*Infraestructuras y mantenimiento*			
GIANGREGORIO Antonio		Mr	Italy	P.3	F

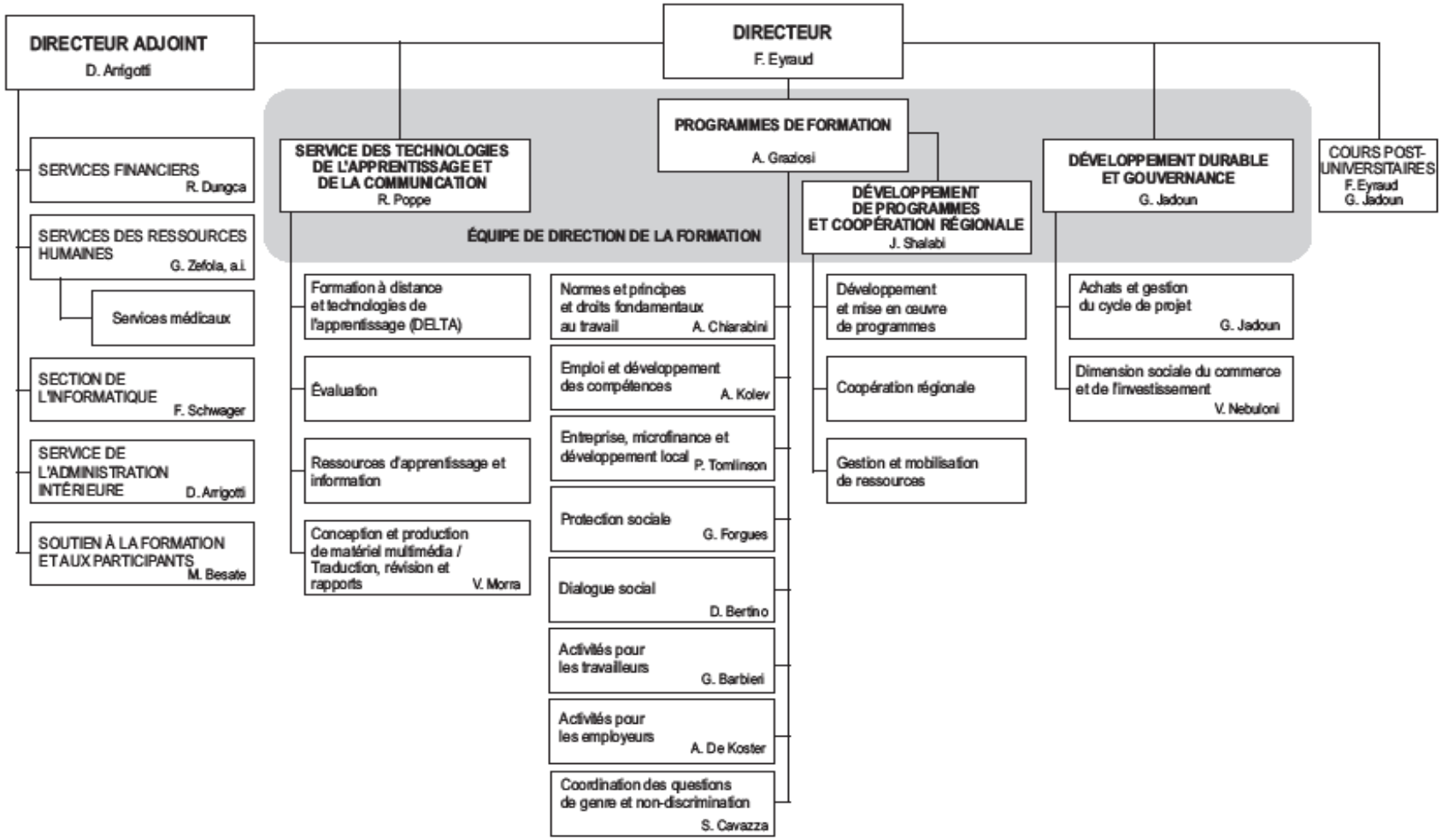
BARETTINI Stefano		Mr	Italy	G.5	F
ROUSSELET ARQUIOLA Belén		Ms	Spain	G.3	F
Voyages et transports	*Travel and Transport*	*Viajes y transportes*			
PESCI Mara		Ms	Italy	G.7	I
PEIROLO Antonella		Ms	Italy	G.4	F
PESCUMA Grazia		Ms	Italy	G.4	F
ROBBA Maurizia		Ms	Italy	G.4	F
SOUTIEN À LA FORMATION ET AUX PARTICIPANTS	**TRAINING AND PARTICIPANT SUPPORT**	**SECCIÓN DE APOYO A LA FORMACIÓN Y A LOS PARTICIPANTES**			
BESATE Mariella	Head	Ms	Italy	P.4	I
BETTI Stefania		Ms	Italy	G.6	F
FERRANDO Learco		Mr	Italy	G.4	F
KEMPPAINEN Marja-Riitta		Ms	Fin	G.3	F
Activités extra curricula	*Extra-curricular Activities*	*Actividades extracurriculares*			
O'KEEFFE Rosanna		Ms	UK	G.6	I
Recrutement des participants	*Participant Recruitment*	*Inscripción de participantes*			
IGNE Alessandra		Ms	Italy	G.4	F
PERNIOLA Stefania		Ms	Italy	G.4	F
BERUTTI Alberto		Mr	Italy	G.3	F
RODIA Carola		Ms	Italy	G.3	F
SECTION DE L'INFORMATIQUE	**MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS**	**SECCIÓN DE INFORMÁTICA**			
SCHWAGER François	Chief	Mr	Fr	P.5	I
CASTAGNA Luigi		Mr	Italy	P.4	I
FERRERO MERLINO Bernardino		Mr	Italy	P.3	F
LAMS Gaël		Mr	Fr	P.3	F

SANTIAGO Virgilio	Mr	Phil	P.3	F
MACI Michèle	Ms	Belg	G.6	F
AMAIOLO Stefania	Ms	Italy	G.4	F
BECHIS Emanuel	Mr	Italy	G.3	F

FONCTIONNAIRES EN PRÊT	OFFICIALS ON LOAN	FUNCIONARIOS EN PRÉSTAMO			
AL-KHALDI Kholoud	ILO-SRO Cairo	Ms	Jord	P.4	F
AZZONI Luca	ILO-SRO Cairo	Mr	Italy	P.5	F
BEZNOSSIKOV Victor	ILO Geneva	Mr	RuFe	P.5	F
VILLEMONTEIX Jean-Claude	UNV/UNDP Bonn	Mr	Fr	P.5	F

FONCTIONNAIRE EN DÉTACHEMENT	OFFICIAL ON SECONDMENT	FUNCIONARIO EN CESIÓN	
AMERIO Alessandro	ILO-SRO Pretoria	Mr	Italy

FONCTIONNAIRE EN CONGÉ SPÉCIAL	OFFICIAL ON SPECIAL LEAVE	FUNCIONARIA EN LICENCIA ESPECIAL			
HARDY VAN DAALEN Jeannine		Ms	Neth	G.4	F



Organigramme du CIF-OIT - 1er juin 2010

CONTRATS DE DURÉE DÉTERMINÉE (D/D) LIÉS AUX PROJETS DE FORMATION AU 31 DÉCEMBRE 2009

(Catégorie des services généraux)

ABDUL JABBAR GHULAM Mayada H.	Iraq	01/12/98	G.4	D/D Projet Coopération régionale - États arabes	31/12/10
AGNELLO Paola	Italie	01/01/00	G.4	D/D Projet Développement local - DelNet	31/12/10
BIANCO Laura	Italie	20/12/97	G.4	D/D Projet Développement et mise en œuvre de programmes – Lieu d'affectation : Rome (Italie)	31/12/10
BISCARO PARRINI Laura	Italie	07/07/08	G.3	D/D Projet Normes et principes et droits fondamentaux au travail	31/08/10
CARDON Alessandro	Italie	14/05/07	G.3	D/D Projet Dialogue social	30/06/10
COSTAMAGNA Laura	Italie	20/11/04	G.3	D/D Projet Développement et mise en œuvre de programmes	31/12/10
DELLA BIANCA Monica	Italie	01/03/02	G.3	D/D Projet Achats et gestion du cycle de projet	31/12/10
FERRARI Debora	Italie	01/05/08	G.3	D/D Projet Coopération régionale – Amériques	31/03/10
FIORE Luca	Italie	26/01/09	G.3	D/D Projet Conception et production de matériel multimédia – Traduction, révision et rapports	25/01/10
GRILLO Laura	Italie	01/12/08	G.2	D/D Projet Coordination des questions de genre et non-discrimination	31/12/10
HERRERA Ana Lourdes	États-Unis	02/07/07	G.2	D/D Projet Activités pour les travailleurs	31/03/10
LEONETTI Cristina	Italie	23/08/04	G.3	D/D Projet Cours post-universitaires	31/12/10
LOWE Patricia	Royaume-Uni	08/04/02	G.4	D/D Projet Développement local - DelNet	31/12/10
OUINE Sophie	France	14/03/08	G.3	D/D Projet Dimension sociale du commerce et de l'investissement	13/03/10
PAVLOVSKA Vija	Lettonie	24/12/08	G.2	D/D Projet Coordination des questions de genre et non-discrimination	31/12/09
RIPANDELLI Michela	Italie	07/08/08	G.3	D/D Projet Emploi et développement des compétences	06/08/10
RODRIGUES LIMA Carla	Brésil	15/01/04	G.3	D/D Projet Développement local - DelNet	31/12/10

SABBADINI Simonetta	Italie	01/02/02	G.3	D/D Projet Cours post-universitaires	31/12/11
TAGLIATI Elena	Italie	08/07/09	G.3	D/D Projet Dialogue social	07/07/10
TREGNAGHI Simonetta	Italie	23/01/96	G.4	D/D Projet Coordination des questions de genre et non-discrimination	28/02/10
TURCO Stefania	Italie	01/11/08	G.2	D/D Project Activités pour les employeurs	31/12/10
VALDEBENITO Erika	Chili	23/03/99	G.4	D/D Projet Développement local – DelNet	31/12/10
VARGAS URREGO Gladys	Colombie	15/04/02	G.3	D/D Projet DELTA	31/12/10
VEYRET-PICOT Maude	Belgique	11/07/08	G.3	D/D Projet Développement et mise en œuvre de programmes	31/12/09
ZAMBERNARDI Liza	Italie	01/11/08	G.2	D/D Projet Protection sociale	31/10/10

CONTRATS DE DURÉE DÉTERMINÉE, LIÉS AUX PROJETS DE FORMATION AU 31 DÉCEMBRE 2009

(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
AMERIO Alessandro	Italie	01/03/09	P.2	D/D Projet Développement de programmes et coopération régionale - Lieu d'affectation : Pretoria (Afrique du Sud)	28/02/10
BAFFI Sylvain	France	03/04/06	P.3	D/D Projet Dialogue social	31/12/10
BOUDRAA Miriam	France	01/04/08	P.2	D/D Projet Protection sociale	31/12/10
CALLEGARI Claudia	Italie	01/01/08	P.2	D/D Projet Coordination des questions de genre et non-discrimination	28/02/10
CAMPANA Paola	Italie	24/12/08	P.2	D/D Projet Coordination des questions de genre et non-discrimination	28/02/10
CARLIN DE TENORIO Airyn K.	États-Unis	01/04/08	P.4	D/D Projets Service des technologies de l'apprentissage et de la communication – Lieu d'affectation : BIT, Genève	31/12/09
CASALI' Pablo Hernan	Argentine	10/01/09	P.3	D/D Projet Protection sociale	09/01/10
COYNE-JENSEN Astrid	Danemark	01/03/09	P.4	D/D Projet Développement de programmes et coopération régionale - Lieu d'affectation : Pretoria (Afrique du Sud)	28/02/10
FERRACINI M. Carolina	Italie	01/03/08	P.2	D/D Projet Coordination des questions de genre et non-discrimination	31/03/10
MAGRI Benedetta	Italie	01/01/04	P.3	D/D Projet Coordination des questions de genre et non-discrimination	31/12/11
MALLO Maria José	Espagne	01/11/03	P.2	D/D Projet Développement local – DelNet	31/12/10
MALOTCHKO Valery	Belarus	16/09/00	P.4	D/D Projet Achats et gestion du cycle de projet	31/01/10
MITTON Anna Giselle	USA	03/03/09	P.4	D/D Projet Normes et principes et droits fondamentaux au travail	06/03/10
PATRONE Alessandro	Italie	03/12/01	P.3	D/D Projet Évaluation	31/12/10

PEREIRA GONCALVES DE CASTRO Nuno	Portugal	01/02/05	P.2	D/D Projet Développement local – DelNet	31/12/10
PISANI Maria Teresa	Italie	01/01/09	P.2	D/D Projet Achats et gestion du cycle de projet	31/12/10
ROSSI RIZZI Monica	Italie	02/12/95	P.3	D/D Projet Développement et mise en œuvre de programmes	31/12/10
SALVAI Paolo	Italie	29/11/08	P.2	D/D Projet Activités pour les employeurs	31/12/10
TEZZA Enrico	Italie	09/12/96	P.3	D/D Projet Développement et mise en œuvre de programmes	31/12/10
TIEBY Sahar	Jordanie	29/09/09	P.3	D/D Projet Entreprise, microfinance et développement local	28/09/10
TOTH MUCCIACCIARO Evelyn	Croatie	01/01/09	P.2	D/D Projet Activités pour les employeurs	31/12/09
VASQUEZ Maria J.	Portugal	07/01/08	P.2	D/D Projet Dimension sociale du commerce et de l'investissement	06/01/10
VILA Blerina	Albanie	01/04/09	P.3	D/D Projet Normes et principes et droits fondamentaux au travail	31/03/10
VOZZA Alice	Italie	15/01/07	P.2	D/D Projet Développement local – DelNet	31/12/10
ZIEWERS Manfred T.	Allemagne	15/01/09	P.4	D/D Projet Emploi et développement des compétences	14/01/11

Répartition des collaborateurs extérieurs et fonctionnaires engagés à court terme en 2009, par pays ou par territoire

(Département de la formation)

Provenance	Collaborateurs/court terme (*)		Jours de travail (*)	
Afrique du Sud	17		593	
Albanie	72	(1)	112	(90)
Algérie	4		8	
Allemagne	20		304	
Argentine	16	(1)	269	(89)
Australie	5		94	
Autorité palestinienne	1		38	
Autriche	8		62	
Bahreïn	2		22	
Bangladesh	1		2	
Belarus	1		7	
Belgique	18	(2)	186	(255)
Bénin	1		19	
Bolivie (État plurinational de)	1		38	
Brésil	10		159	
Bulgarie	5		330	
Cameroun	2	(1)	129	(75,5)
Canada	13		446	
Chili	5	(1)	76	(127)
Chine	4		26	
Chypre	4		40	
Colombie	7		192	
Costa Rica	4		236	
Croatie	7		43	
Danemark	9		89	
Djibouti	1		20	
Égypte	2		10	
Érythrée		(1)		(300)
Espagne	35	(3)	623	(642)
Estonie	2	(1)	9	(88)
États-Unis	15		529	
Fédération de Russie	7	(1)	255	(26)
Finlande	3		61	
France	39	(2)	867	(85)
Géorgie	1		4	
Ghana	1		8	

Provenance	Collaborateurs/court terme (*)		Jours de travail (*)	
Grèce	8		538	
Guinée	1		11	
Guinée-Bissau	2		3	
Guyane française	1		15	
Honduras	1		1	
Hongrie	7		47	
Inde	5		47	
Iraq	1		4	
Irlande	2		6	
Islande	2		42	
Israël	2		12	
Italie	217	(17)	3 951	(3 365)
Japon	3		12	
Jordanie	6	(2)	122	(22)
Kazakhstan	3		39	
Kenya	4		27	
Kosovo (MINUK)	1		10	
Koweït	1		10	
Lettonie	7		82	
Liban	10	(1)	114	(9)
Lituanie	7		58	
Luxembourg	1		20	
Malaisie	2		34	
Malte	2		27	
Maroc	3	(1)	14	(167)
Maurice	2		10	
Mauritanie	1		24	
Mexique	3		34	
Moldova	1		4	
Mozambique	2		42	
Népal	1		21	
Nicaragua	1		89	
Norvège	3		42	
Nouvelle-Zélande	2		5	
Ouganda	1		6	
Ouzbekistan	1		1	
Panama	1		4	
Paraguay	1		57	
Pays-Bas	11		128	

Provenance	Collaborateurs/court terme (*)		Jours de travail (*)	
Pérou	2		17	
Pologne	6		52	
Portugal	3	(1)	162	(135)
République arabe syrienne	3		15	
République de Corée	2		6	
République tchèque	2		9	
Roumanie	4	(2)	105	(482)
Royaume-Uni	44	(2)	708	(38)
Sénégal	6		36	
Serbie	4		41	
Slovaquie	5		103	
Slovénie	1		15	
Soudan	1		7	
Sri Lanka	1		5	
Suède	6		338	
Suisse	6		15	
Tunisie	4		11	
Turquie	2		126	
Ukraine	1		6	
Uruguay	7		545	
Venezuela (République bolivarienne du)	1		15	
Viet Nam	2		32	
TOTAL	**721**	**(40)**	**13 988**	**(5 995,5)**

(*) Les chiffres entre parenthèses se réfèrent aux fonctionnaires à court terme.

Pour information.