

Conseil du Centre

86^e session, octobre 2022

CC 86/5

POUR DÉCISION

CINQUIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Questions de personnel

I. Rapport de la Commission de la fonction publique internationale

1. Cette section du présent document rend compte des recommandations figurant dans le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour l'année 2022, recommandations qui, si elles sont approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies (ci-après «l'Assemblée générale»), auront des incidences financières pour le Centre dès le 1^{er} janvier 2023.
2. L'Assemblée générale n'aura pas encore adopté ses décisions concernant les recommandations citées au paragraphe 20 lorsque la 86^e 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 le 1^{er} janvier 2023, et qu'elles devraient avoir des incidences financières pour le Centre à partir de cette date, les recommandations sont soumises pour approbation au Conseil lors de cette session.

Conditions d'emploi des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures

A. Traitements de base minima

3. Le barème des traitements de base minima en vigueur pour la catégorie des services organiques et les catégories supérieures est établi à partir du barème général des traitements des fonctionnaires de l'administration fédérale des États-Unis, qui est la référence depuis la création des Nations Unies. Des ajustements périodiques y sont apportés sur la base d'une comparaison entre les traitements de base nets des fonctionnaires des Nations Unies et les traitements correspondants de leurs homologues au sein de l'administration fédérale des États-Unis. Ces ajustements sont opérés à l'aide de la méthode «ni gain ni perte», qui consiste à incorporer aux traitements de base des points d'ajustement, c'est-à-dire à augmenter les traitements de base tout en réduisant dans la même proportion le nombre de points d'ajustement.
4. En conséquence de l'augmentation du niveau des traitements nets de référence, la CFPI a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet

au 1^{er} janvier 2023, l'application aux fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures d'un barème révisé des traitements de base minima, consistant en un ajustement de 2,28 pour cent opéré selon la méthode «ni gain ni perte» visée au paragraphe 3 ci-dessus¹. L'augmentation proposée de la rémunération devrait également s'appliquer aux mesures de protection de la rémunération pour les fonctionnaires ayant dépassé le salaire maximum dans le barème unifié. Cet ajustement implique également une augmentation proportionnelle des versements à la cessation de service. Les amendements proposés au barème des traitements reporté dans le Statut du personnel figurent en annexe.

B. Modifications du barème dégressif de remboursement des frais d'études et de la prime d'internat forfaitaire

5. En décembre 2021, l'Assemblée générale a décidé de rehausser de 14 pour cent le barème dégressif de remboursement des frais d'études et de relever à 5 300 dollars des États-Unis la prime d'internat forfaitaire, à compter de l'année scolaire ou universitaire en cours au 1^{er} janvier 2022. Étant donné qu'aucune recommandation en ce sens ne figurait dans le rapport annuel 2021 de la CFPI, ni n'était disponible d'une autre manière avant la 85^e session du Conseil en octobre 2021, ce dernier n'a pris aucune décision à ce sujet lors de cette session. Toutefois, en octobre 2019, le Conseil avait déjà autorisé une révision de l'indemnité pour frais d'études, mais avec des plafonds différents². Il est maintenant demandé au Conseil d'approuver le barème dégressif et la prime d'internat forfaitaire tels que révisés et approuvés par l'Assemblée générale en décembre 2021.
6. Sous réserve de l'approbation du Conseil, le Centre appliquera les montants révisés du barème dégressif et de la prime d'internat forfaitaire par le biais d'une modification des dispositions correspondantes du Statut du personnel, comme indiqué dans l'annexe.
7. Ces montants révisés seront appliqués à partir du 1^{er} janvier 2023.

C. Révision du montant des indemnités pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge versées aux fonctionnaires des catégories des services organiques et des catégories supérieures

8. Selon la méthode établie, l'indemnité pour enfant à charge est calculée sous la forme d'un montant forfaitaire en dollars des États-Unis tenant compte des réductions d'impôts et des prestations sociales versées dans les huit villes sièges (dont Rome) au niveau du revenu de référence, qui est celui de l'échelon VI de la classe P-4, allocation pour conjoint à charge comprise. Pour actualiser le montant de l'indemnité pour enfant à charge selon la méthodologie actuelle, il est tenu compte des changements en matière de législation fiscale et sociale dans les huit villes sièges depuis la dernière révision. Aux fins de la présente révision, le secrétariat, conformément à la pratique établie, a consulté les organisations dans les huit villes sièges au sujet des réductions d'impôts et prestations sociales concernant les enfants à charge. Les organisations ont examiné les données et les calculs connexes, et leurs suggestions ont été intégrées le cas échéant.

¹ Document ICSC/94/R.8.

² [CC 82/5](#), par. 11 b) et [GB.337/INS/11](#), par. 102.

9. La CFPI a recommandé à l'Assemblée générale de fixer, à compter du 1^{er} janvier 2023, les indemnités pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge, comme suit:
- a) Option 1:
 - i. Indemnité pour enfant à charge: 4 998 dollars des États-Unis par an;
 - ii. Indemnité pour personne indirectement à charge: 1 749 dollars des États-Unis par an;
 - iii. Indemnité pour enfant handicapé: 9 996 dollars des États-Unis par an; ou
 - b) Option 2:
 - i. Indemnité pour enfant à charge: 3 322 dollars des États-Unis par an;
 - ii. Indemnité pour personne indirectement à charge: 1 163 dollars des États-Unis par an;
 - iii. Indemnité pour enfant handicapé: 6 645 dollars des États-Unis par an.
10. Ces indemnités seront réduites du montant de toute allocation que le fonctionnaire recevrait d'un gouvernement au titre de personnes à charge.
11. Les propositions d'amendements au Statut du personnel basées sur les deux options figurent en annexe.

II. Poursuite de l'alignement des politiques et procédures du Centre en matière de ressources humaines sur celles du BIT

12. La nécessité d'un alignement plus poussé et plus étroit des règles et pratiques administratives du Centre sur celles du BIT est un problème de longue date. La structure organisationnelle du Centre évolue pour assurer une allocation optimale de ses ressources humaines, en vue de mieux mettre en œuvre la Déclaration du centenaire de l'OIT et de promouvoir les transitions vers l'avenir du travail.
13. Conformément à son nouveau modèle opératoire³ et à l'article V, paragraphe 5, de son Statut, qui stipule que le statut du personnel du Centre «est déterminé sur la base de celui des fonctionnaires du Bureau international du Travail et des exigences particulières du Centre», le Centre étudie les possibilités d'amélioration en alignant davantage les politiques et procédures en matière de ressources humaines du Centre sur celles du BIT. Après consultation formelle du Syndicat, la priorité sera accordée, en premier lieu, au système de gestion des performances et au mécanisme de résolution des conflits. Une gestion des performances plus ciblée est nécessaire, qui mette l'accent sur un système initial avec des objectifs clairs convenus servant mieux les objectifs du mandat du Centre tels qu'adoptés par le Conseil⁴. Le Centre explorera la possibilité de faire percoler les mesures de performance guidant le cadre de gestion axée sur les résultats de l'organisation jusqu'à chaque membre du personnel, en attribuant des objectifs de performance dérivés des indicateurs de résultats.
14. Le mécanisme de résolution des différends du Centre doit également être aligné sur celui du BIT afin de permettre au personnel et à la Direction du Centre de bénéficier de procédures informelles et formelles justes, transparentes, efficaces et efficientes pour le règlement rapide des litiges professionnels. En particulier, un fonctionnaire pourrait faire appel d'une décision des Services des ressources humaines auprès de Commission consultative paritaire de recours (CCPR) du BIT, un organe d'examen par

³ CC 84/1, para. 43.

⁴ Voir [Rapport intérimaire d'exécution pour 2020](#), page 36.

les pairs, qui se pencherait sur le cas et formulerait des recommandations à l'intention du Directeur du Centre pour la prise de la décision finale.

15. La CCPR est un organe paritaire, composé d'au moins trois présidents nommés par le Directeur général sur recommandation du Comité de négociation paritaire du BIT, et de deux groupes de membres, qui doivent être des fonctionnaires en activité, désignés respectivement par le Bureau international du Travail et le Comité du Syndicat du personnel du BIT, agissant sur une base volontaire⁵. Cette composition répond au besoin d'un examen des réclamations par un organe distinct et indépendant administré en dehors de la structure de gestion du Centre. La CCPR présente un rapport annuel qui peut contenir des suggestions sur les mesures à prendre en matière de relations professionnelles qui pourraient contribuer à réduire le nombre des recours soumis à la Commission⁶.
16. Le Centre est actuellement en train de discuter avec le Bureau des modalités pratiques et financières de l'utilisation par le Centre des services de la Commission paritaire, de son secrétariat et des mécanismes informels de règlement des différends du BIT.
17. L'application des modifications proposées serait soumise à la consultation et à l'accord du Comité de négociation paritaire du BIT et serait sujette à tout amendement nécessaire des règles de l'OIT en ce qui concerne l'utilisation de la CCPR et des mécanismes informels de résolution des différends du BIT et la finalisation des arrangements avec le Bureau. Ces propositions d'amendements au Statut du personnel seront soumises au Conseil du Centre dès que le Bureau aura confirmé son accord.

III. Neutralité linguistique du Statut du personnel du point de vue du genre

18. Compte tenu de l'importance des formulations pour la promotion de l'égalité des genres⁷, il est proposé que le Conseil autorise le Directeur à procéder à une révision du Statut du personnel en vue de le rendre linguistiquement neutre du point de vue du genre. Cette révision ne serait pas substantielle mais uniquement linguistique.

IV. Dérogations au Statut du personnel

19. En vertu de l'article 0.8 du Statut du personnel, toute dérogation entraînant une dépense supplémentaire doit être portée à la connaissance du Conseil du Centre. Depuis la 83^e session (octobre 2020) du Conseil, le Directeur a approuvé le report de jours de congé annuel au-delà du maximum prévu à l'article 6.4 d) du Statut du personnel.

20. Le Conseil est invité à:

- a) **accepter les recommandations de la CFPI, sujettes à l'approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies, et qui prendraient effet au 1^{er} janvier 2023, sur les points suivants:**

⁵ Voir l'article 10.5 du Statut du personnel du BIT et la [page web](#) de la Commission paritaire consultative de recours.

⁶ [Méthodes de travail \(révisées\) de la Commission consultative paritaire de recours \(CCPR\)](#), p. 5.

⁷ [Résolution concernant l'égalité entre les hommes et les femmes et les formulations à employer dans les textes juridiques de l'OIT](#), Conférence internationale du Travail, 100^e session, 2011.

- (i) augmentation de 2,28 pour cent des traitements de base minima pour les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, sur une base «ni gain ni perte»;
 - (ii) augmentation subséquente des versements à la cessation de service;
 - (iii) nouveaux barèmes dégressifs et autres modifications du régime de l'allocation pour frais d'études
 - (iv) révision du montant des indemnités pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge versées aux fonctionnaires des catégories professionnelle et supérieure;
- b) approuver les amendements du Statut du personnel concernant le système de gestion des performances présentés en annexe;
- c) prendre note des dérogations au Statut du personnel approuvées par le Directeur exposées au paragraphe 19.
- d) autoriser le Directeur à procéder à une révision du Statut du personnel du Centre en vue de le rendre linguistiquement neutre, le cas échéant.

Point appelant une décision: paragraphe 20.

Septembre 2022

ANNEXE
Amendements au Statut du personnel

INTRODUCTION

ARTICLE 0.2

Terminologie

....

e) Dans le présent Statut, les termes du genre masculin se rapportant à des personnes s'appliquent indifféremment aux hommes et aux femmes, à moins qu'il ne ressorte clairement du contexte qu'ils visent uniquement les personnes de l'un des deux sexes.

CHAPITRE II
STAGE

ARTICLE 2.1

Durée du stage

- a) Tout fonctionnaire nommé à un emploi qui n'est pas de caractère temporaire doit effectuer un stage ~~d'une~~ de deux années après sa nomination. ~~Après les neuf premiers mois de service,~~ Le chef responsable évalue le travail et la conduite du fonctionnaire après douze et après vingt et un mois de service, un examen ayant lieu à mi-parcours, après six et après dix-huit mois de service, conformément à la procédure établie à l'article 2.4. ~~Par ailleurs, pendant la durée du stage, le chef responsable demande et prend en compte les avis d'un certain nombre de collègues qu'il aura désignés conjointement avec l'intéressé et qui connaissent bien le travail du fonctionnaire, ou de membres du personnel qui relèvent du fonctionnaire.~~
- b) Un fonctionnaire stagiaire ne peut être muté dans le même grade ou promu à un grade supérieur que dans des circonstances exceptionnelles.
- c) Si un fonctionnaire reste absent en congé spécial ou en congé maladie, conformément aux Articles 6.6, ~~ou~~ 9.6 ou 9.7 pour des périodes consécutives d'un mois ou plus, la durée du stage est prolongée d'autant. ~~Horimis ce cas, la durée du stage ne peut être prolongée.~~

ARTICLE 2.2

Prolongation du stage

La durée du stage peut être prolongée par le Comité des rapports pendant une période de douze mois au maximum si le chef responsable estime que le travail ou la conduite du fonctionnaire ne donne pas entière satisfaction ou ne répond pas pleinement aux exigences du poste. Avant la fin de la période de prolongation, une évaluation du travail est effectuée conformément à l'article 2.4.

ARTICLE 2.23

**Services entrant en ligne de compte pour
le stage**

Sur recommandation du chef responsable du fonctionnaire intéressé, approuvée par le Comité ~~de sélection~~ des rapports ou sur recommandation de ce comité, la durée de tout engagement temporaire ou de tous services accomplis précédemment au Centre ou auprès de l'Organisation des Nations Unies ou d'une institution spécialisée peut, intégralement ou partiellement, être considérée comme période de stage.

ARTICLE 2.34**Évaluation du travail en fin de stage**

- a) ~~Après les neuf premiers vingt et un~~ mois de stage, il est procédé, conformément aux dispositions ~~de l'article des articles~~ 7.4 a) et 7.4 b), à une évaluation du travail du fonctionnaire auquel s'applique l'article 2.1 a); cette évaluation porte sur le travail mais aussi sur la conduite dans le service; elle est assortie d'une recommandation tendant soit à ce que l'engagement du fonctionnaire soit prolongé, soit à ce qu'il ne le soit pas. Une fois terminée, l'évaluation est transmise au Comité des rapports, qui recommande au Directeur l'une des deux branches de l'alternative qui précède.
- b) L'évaluation du travail visée au paragraphe a) ci-dessus sera considérée comme la seconde évaluation aux fins de l'article 7.4.

ARTICLE 5.10**Prestations familiales payables aux fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures**

Les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures ont droit à des prestations familiales annuelles, non soumises à retenue aux fins de pension, aux conditions suivantes:

- a) Une allocation pour conjoint à charge représentant six pour cent du traitement de base net majoré de l'ajustement de poste est payée au fonctionnaire dont le conjoint a un revenu professionnel annuel brut inférieur au traitement brut correspondant au premier échelon du grade G.1 de la catégorie des services généraux à Genève (conjoint à charge).
- b) Une allocation d'un montant de ~~2 929~~ 4 998/ 3 322⁸ dollars des États-Unis est payée au fonctionnaire pour chaque enfant non marié de moins de dix-huit ans dont l'entretien lui incombe de façon principale et continue, ou de moins de vingt et un ans si l'enfant fréquente à plein temps une école, une université ou un établissement d'enseignement analogue, ou quel que soit son âge si l'enfant est physiquement ou mentalement dans l'incapacité de travailler (enfant à charge). La prestation n'est pas payée pour le premier enfant à charge lorsque le fonctionnaire perçoit une indemnité de parent isolé au titre du présent article. Lorsque le conjoint d'un fonctionnaire est fonctionnaire d'une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies, l'allocation pour enfant à charge n'est payée qu'au fonctionnaire ayant le grade le plus élevé. Le Directeur décide, dans chaque cas, si l'allocation doit être versée au titre d'enfants adoptifs ou d'enfants du conjoint. L'allocation sera réduite du montant de toute allocation que le fonctionnaire ou son conjoint recevraient au titre de l'enfant d'une source extérieure au Centre. Même si, par suite d'une telle réduction, aucune allocation au titre d'un enfant n'est payable en vertu du présent paragraphe, tout autre article du Statut supposant le paiement d'une allocation au titre d'un enfant demeure applicable.
- c) Une allocation de parent isolé d'un montant représentant six pour cent du traitement de base net majoré de l'ajustement de poste est payée au titre du premier enfant à charge au fonctionnaire n'ayant pas de conjoint. Un fonctionnaire qui perçoit une allocation de parent isolé au titre du premier enfant à charge ne peut prétendre au paiement de l'allocation pour enfant à charge pour cet enfant. L'allocation sera réduite du montant de toute allocation ou autre contribution financière que le fonctionnaire recevrait au titre de l'enfant à charge d'une source extérieure au Centre.
- d) Une allocation d'un montant de ~~1 025~~ 1 749/ 1 163 dollars des États-Unis est payée pour une seule des personnes ci-après: soit un père, soit une mère, soit un frère, soit une soeur, à condition qu'aucune allocation pour conjoint à charge ou de parent isolé n'ait été payée en vertu du présent article. Une allocation ne peut être versée en vertu du présent paragraphe que si le fonctionnaire démontre d'une manière satisfaisante au Directeur, d'une part qu'il assume au moins la moitié des frais d'entretien de la personne au titre de laquelle il demande l'allocation, d'autre part que sa contribution à cet entretien n'est pas inférieure à 2 050 dollars des États-Unis par an. En outre, dans le cas d'un frère ou d'une soeur, l'allocation n'est versée qu'au titre d'une personne non mariée, de moins de dix-huit ans, ou de

⁸ Le texte final du Statut du personnel ne contiendra que l'option retenue par l'Assemblée générale.

moins de vingt et un ans si elle fréquente à plein temps une école, une université ou un établissement d'enseignement analogue ou, quel que soit son âge si elle est physiquement ou mentalement dans l'incapacité de travailler.

- e) Quand le Directeur a décidé, au vu d'attestations médicales, qu'un enfant qui a été reconnu comme étant à charge au sens du paragraphe b) ci-dessus est physiquement ou mentalement handicapé, soit à titre permanent, soit pour une période devant vraisemblablement être de longue durée, une allocation supplémentaire, ~~dont le montant est indiqué au paragraphe b) ci-dessus, d'un montant de 9 996/ 6 645 dollars des États-Unis~~ est payée pour cet enfant.

ARTICLE 5.13 Allocation pour frais d'études

- a) Tout fonctionnaire qui n'a pas été recruté sur place et dont le lieu d'affectation est hors du pays où il a ses foyers reçoit une allocation pour frais d'études, non soumise à retenue pour pension, pour chaque enfant dont l'entretien lui incombe de façon principale et continue et qui fréquente à plein temps une école, une université ou un établissement d'enseignement similaire. Un fonctionnaire qui, à la suite d'une affectation hors du pays de ses foyers, est transféré à un lieu d'affectation situé dans le pays de ses foyers conservera ses droits au titre du présent Article pendant le reste de l'année scolaire au cours de laquelle a eu lieu le transfert.
- b) L'allocation n'est pas payable en cas de:
- 1) fréquentation d'un jardin d'enfants ou d'une école maternelle;
 - 2) fréquentation dans le pays ou la zone d'affectation d'une école gratuite ou dont les droits de scolarité présentent un caractère symbolique;
 - 3) cours par correspondance sauf si, de l'avis du Directeur, de tels cours constituent la meilleure solution pour remplacer la fréquentation à plein temps d'une école appropriée qui n'existerait pas au lieu d'affectation;
 - 4) enseignement par précepteur, sauf dans des circonstances et conditions définies par le Directeur, compte tenu des besoins linguistiques ainsi que des autres besoins et problèmes spéciaux résultant de l'expatriation ou du changement de lieu d'affectation;
 - 5) formation professionnelle ou apprentissage n'entraînant pas la fréquentation à plein temps d'une école ou pour lesquels l'enfant reçoit une rémunération au titre des services qu'il rend.
- c) L'allocation sera payable jusqu'à la fin de l'année universitaire durant laquelle l'enfant achève sa quatrième année d'études postsecondaires ou jusqu'à ce qu'il obtienne un premier diplôme postsecondaire s'il l'obtient avant, l'âge limite étant de 25 ans, sous réserve des dérogations que le Directeur peut accorder dans des cas exceptionnels au-delà de cet âge.
- d) Les dépenses ouvrant droit à un remboursement seront remboursées selon un barème dégressif prévoyant sept fourchettes, avec les taux de remboursement indiqués au tableau ci-dessous.

Fourchette de dépenses ouvrant droit à un remboursement (en dollars des États-Unis)*	Taux de remboursement (en pourcentage)
<u>0-13 224</u>	<u>86</u>
<u>13 225-19 836</u>	<u>81</u>
<u>19 837-26 448</u>	<u>76</u>
<u>26 449-33 060</u>	<u>71</u>
<u>33 061-39 672</u>	<u>66</u>
<u>39 673-46 284</u>	<u>61</u>
<u>≥ 46 285</u>	<u>0</u>

*La première tranche s'élève à 13 224 dollars É.-U. et donne lieu à un remboursement à un taux de 86 pour cent; les montants suivants augmentent par tranche de 6 612 dollars É.-U. et donnent lieu respectivement à un remboursement aux taux de 81/76/71/66/61 pour cent, jusqu'à concurrence de 46 284 dollars É.-U.

Fourchette de dépenses ouvrant droit à un remboursement (en dollars des États-Unis)	Taux de remboursement (en pourcentage)
0-13 300	86
13 301-20 000	81
20 001-26 700	76
26 701-33 400	71
33 401-40 000	66
40 001-46 700	61
>46 701	0

~~1 The first US\$13,300 of an eligible claim will be reimbursed at a rate of 86 per cent, and each further amount of US\$5,799 will be reimbursed at the rate of 81/76/71/66/61 per cent, respectively, up to an amount of US\$46,701.~~

- e) L'allocation est payée dans la monnaie dans laquelle les dépenses ont été supportées.
- f) Dans le cas des fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation non classés dans la catégorie H, les frais d'internat donneront droit à un remboursement forfaitaire additionnel de 5 300 dollars É.-U. pour les enfants qui remplissent les conditions requises et qui sont pensionnaires dans des établissements d'enseignement primaire ou secondaire situés en dehors du lieu d'affectation.
- g) L'allocation payable est calculée, sur la base de l'allocation afférente à l'année scolaire, proportionnellement à la durée de la fréquentation de l'école, étendue ou ramenée au nombre le plus proche de mois complets. Aux fins du présent article, les dépenses ouvrant droit à remboursement s'entendent uniquement des frais de scolarité et des frais d'inscription.
- h) Si les deux parents de l'enfant sont fonctionnaires du Centre, ou si l'un est fonctionnaire du Centre et l'autre fonctionnaire d'une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies, l'allocation n'est payée qu'à l'un d'eux. En pareil cas, si les parents n'ont pas leurs foyers dans le même pays, ils doivent déclarer conjointement celui des deux pays entrant en ligne de compte qui doit être considéré comme pays des foyers aux fins du présent article. Cette déclaration ne pourra être modifiée ultérieurement qu'en cas de circonstances exceptionnelles et avec l'assentiment du Directeur.
- i) Dans le cas des frais d'internat pris en charge au titre du paragraphe f), les frais de transport de l'enfant pensionnaire dans un établissement d'enseignement primaire ou secondaire sont payés pour un voyage aller et retour par année scolaire entre l'établissement d'enseignement et le lieu d'affectation, étant entendu que:
- 1) lorsque la durée de la fréquentation est inférieure aux deux tiers de l'année scolaire, le paiement des frais de transport peut être refusé;
 - 2) les frais de transport ne sont pas payés si le voyage n'est pas justifié soit parce que la date est trop proche de celle d'un autre voyage autorisé du fonctionnaire ou des personnes à charge, soit parce que le séjour serait trop bref pour que les dépenses encourues soient admissibles; en particulier, les frais de transport ne sont normalement pas payés si le contrat du fonctionnaire expire dans les six mois suivant l'arrivée de l'enfant dans le lieu d'affectation;
- j) Lorsque l'établissement d'enseignement est situé dans un pays qui n'est pas le pays des foyers du fonctionnaire, le montant payé au titre des frais de transport ne peut dépasser le coût du voyage entre le lieu où le fonctionnaire a ses foyers et le lieu d'affectation. Aux fins du présent article, les définitions suivantes s'appliquent:
- 1) pour Turin, il est entendu que l'année scolaire est comprise dans la période allant du 1er août au 31 juillet. Pour les autres lieux d'affectation, le Directeur peut fixer d'autres périodes;

- 2) l'expression «pays des foyers» désigne le pays où le fonctionnaire a ses foyers au sens du Statut du personnel.
- k) L'allocation est payable sur présentation de pièces établissant à la satisfaction du Directeur que les conditions énoncées dans le présent article sont remplies.
- l) *supprimé.*

CHAPITRE VII

ARTICLE 7.4 Évaluation du travail

- a) Le travail et la conduite de chaque fonctionnaire ~~est~~ sont évalués sur un formulaire établi par le Directeur, après consultation du Comité de négociation paritaire. Le chef responsable du fonctionnaire est chargé de procéder à cette évaluation; il peut selon le cas recueillir l'avis ~~d'un de ses subordonnés dont relève le fonctionnaire~~ du supérieur hiérarchique du fonctionnaire ou de tout autre fonctionnaire sous la surveillance duquel le fonctionnaire a travaillé pendant la période considérée. S'agissant des chefs responsables et des superviseurs, les avis des fonctionnaires travaillant sous leur autorité sont pris en compte, selon le cas.
- b) L'évaluation est communiquée au fonctionnaire intéressé, qui y appose ses initiales et la renvoie, dans un délai de huit jours après réception, en y joignant telles observations qu'il peut désirer formuler. Sauf décision contraire du Directeur, ces observations sont classées dans le dossier de l'intéressé avec l'évaluation. Celle-ci ainsi que toutes les observations qui ont pu être formulées par le fonctionnaire intéressé sont alors transmises au fonctionnaire dont le chef responsable relève, qui peut y ajouter ses observations; dans ce cas, l'évaluation est renvoyée au chef responsable et au fonctionnaire intéressé pour qu'ils apposent leurs initiales. Elle est ensuite transmise au secrétaire du Comité des rapports ~~pour toute action appropriée.~~
- c) A Il est procédé à une évaluation du travail de chaque fonctionnaire neuf mois après son entrée en service et, par la suite, tous les ans jusqu'à l'accomplissement de cinq ans de service. Ensuite, l'évaluation du travail sera effectuée tous les deux ans. Dans le cas d'un fonctionnaire dont le travail est évalué tous les deux ans, une évaluation ad hoc doit être établie une année avant la date à laquelle une nouvelle évaluation devrait normalement être faite s'il est proposé de lui appliquer les dispositions des Articles 7.5, 7.7 ou 7.8 au cours de la seconde année suivant l'évaluation précédente, ou si cela apparaît nécessaire aux fins de l'application de toute autre disposition du Statut du personnel. Cette évaluation porte sur la période de service antérieure à la première évaluation biennale concernant le fonctionnaire ou celle qui sépare deux évaluations. Au terme de la période de stage au sens des articles 2.1 et 2.4, y compris toute prolongation de celle-ci, telle qu'elle est prévue à l'article 2.2, le travail d'un fonctionnaire doit être évalué selon un cycle annuel, qui est aligné sur l'année civile, un examen ayant lieu à mi-parcours. Toute période intermédiaire de six mois ou plus entre la fin de la dernière période d'évaluations du stage et le début de l'année suivante fait l'objet d'une évaluation couvrant la période allant jusqu'à la fin de l'année en cours. Toute période intermédiaire de moins de six mois est couverte par le cycle d'évaluation suivant.
- d) Les propositions visant à appliquer à un fonctionnaire les dispositions de l'article 7.5 sont incluses dans l'évaluation du travail, selon le cas, et transmises au secrétaire du Comité des rapports pour examen par ledit comité. Le Comité des rapports peut recommander, le cas échéant, que soient établies ponctuellement des évaluations du travail à titre de mesure de suivi.

Annexe A

Barème des rémunérations de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures: montants annuels bruts et montants annuels nets après déduction des contributions du personnel

(en dollars des États-Unis – date d'entrée en vigueur: 1^{er} janvier 2023)

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

Note: Les avancements d'échelon sont octroyés tous les ans du premier au septième échelon, puis tous les deux ans pour les échelons suivants aux fonctionnaires des grades P-1 à P-5. Pour le grade D-1, ils sont octroyés chaque année jusqu'au cinquième échelon; pour le grade D-2, ils sont accordés tous les deux ans à partir du deuxième échelon.

Abréviations: ASG, Assistant Secrétaire général; USG, Sous-Secrétaire général.

Mesures de protection de la rémunération pour les fonctionnaires ayant dépassé le salaire maximum dans le barème unifié

(en dollars des États-Unis – date d'entrée en vigueur: 1^{er} janvier 2023)

<i>Grade</i>		<i>PP1</i>	<i>PP2</i>
P-4	Brut	128 140	130 544
	Net	99 198	100 881
P-3	Brut	106 950	109 173
	Net	84 365	85 921
P-2	Brut	85 504	–
	Net	68 483	–
P-1	Brut	67 458	–
	Net	54 768	–