



POUR INFORMATION

TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

RAPPORT DU DIRECTEUR SUR LES ACTIVITÉS DU CENTRE EN 2007-2008 ET PERSPECTIVES POUR 2009

Rapport sur l'administration des ressources humaines du Centre

Table des matières

	Page
Rapport sur l'administration des ressources humaines du Centre (Pour information)	3
Amendements au Statut du personnel (pour information)	9
Projets d'amendements au Statut du personnel (point appelant une décision : paragraphe 6)	19 20
Ressources en personnel (pour information)	25

Rapport sur l'administration des ressources humaines du Centre

Structure et mouvements du personnel

1. Au 31 décembre 2007, le nombre de fonctionnaires inscrits au budget ordinaire s'élevait à 147 personnes, dont 56 appartenant à la catégorie des services organiques et aux catégories supérieures. Ce total ne comprend pas les 44 fonctionnaires affectés spécifiquement à la réalisation de projets de formation financés par des sources extrabudgétaires. Le personnel était composé de fonctionnaires provenant de 32 pays.
2. Au cours de l'année 2007, la structure du personnel inscrit au budget ordinaire a été affectée par plusieurs mouvements. Douze postes inscrits au budget ordinaire ont été pourvus, dont six postes de la catégorie des services organiques, alors que sept fonctionnaires ont été recrutés pour des projets spécifiques de formation. Parmi les fonctionnaires nouvellement recrutés figurent notamment:
 - M. Antonio GRAZIOSI (Italie), recruté comme Directeur de la formation, grade D.1, à partir du 1^{er} novembre 2007 ;
 - M. Alexandre KOLEV (Bulgarie), recruté comme Chef de programme, Emploi et développement des compétences, grade P.5, à partir du 12 novembre 2007;
 - M. Peter RADEMAKER (Pays-Bas), recruté comme Chef de programme, Développement de programmes et de la coopération régionale, grade P.5, à partir du 1^{er} mai 2007;
 - M. Michael SCHEEN (Belgique), recruté comme Traducteur/réviseur en langue française au sein de l'unité Traduction, interprétation, révision et rapports, grade P.3, à partir du 1^{er} avril 2007;
 - M. Mehdi BACHA (Tunisie), recruté comme Chargé de la programmation et de la coordination au sein de l'unité Gestion et mobilisation de ressources, grade P.2, à partir du 1^{er} janvier 2007 ;
 - M. Tom WAMBEKE (Belgique), recruté comme Chargé de programmes, Formation à distance et technologie de la formation, grade P.2, à partir du 15 juillet 2007.
3. En revanche, quinze cessations de service ont eu lieu, dont trois départs à la retraite, trois démissions, quatre cessations par consentement mutuel, un détachement et trois transferts inter agences au BIT, et une cessation de service suite à une restructuration de fonction. De plus, neuf fonctionnaires dont le contrat était lié à des projets de formation ont vu leur contrat se terminer. En outre, trois fonctionnaires ont été affectés à de nouvelles fonctions du fait d'un transfert interne au sein du Centre.
4. Ces nombreux mouvements de personnel reflètent une évolution dynamique de la structure et de la composition du personnel. Il faut de plus souligner la mobilité accrue entre le

Centre et le BIT qui a permis les échanges de plusieurs fonctionnaires. Quatre fonctionnaires du Centre ont ainsi été recrutés au Siège ou auprès des structures régionales du BIT, alors que deux fonctionnaires du BIT, ont été détachés au Centre de Turin dans le cadre de la réorganisation de la structure du Centre mise en place en début 2008, avec l'objectif de renforcer les rapports de collaboration techniques entre le Centre et le Siège, notamment au niveau des programmes par pays de l'OIT en faveur du Travail Dément.

5. Il faut souligner que l'affaiblissement du dollar des Etats-Unis par rapport à l'euro et son impact sur le niveau des pensions de retraite versées par la Caisse commune des pensions des Nations Unies pour les bénéficiaires résidant en dehors de la zone dollar ont provoqué l'augmentation du nombre de demandes de cessation anticipée de service de la part de fonctionnaires soucieux de voir le pouvoir d'achat de leurs pensions se détériorer toujours davantage. Les Services des ressources humaines ont dû rapidement faire face au défi de la relève des fonctionnaires ayant choisi de partir afin de préserver la base de connaissances et de compétences techniques nécessaires au déroulement des opérations du Centre.
6. Le Centre a en outre 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.
7. En 2007, la proportion de femmes était de 66 pour cent de l'ensemble du personnel (35 pour cent dans la catégorie des services organiques et supérieurs et 86 pour cent dans la catégorie des services généraux). Le tableau ci-dessous décrit la répartition par sexe et par grade pour les postes inscrits au budget ordinaire dans la catégorie des services organiques et supérieurs.

Grade	Total par grade	Femmes	%	Hommes	%
P. 2	2	0	-	2	100
P. 3	16	5	31	11	69
P. 4	19	9	47	10	53
P. 5	15	4	27	11	73
D. 1	2	-	-	2	100
D. 2	2	-	-	2	100
Total	55	18	33	37	67

8. Pour l'ensemble du personnel, l'âge moyen en 2007 était de 45,7 ans (45 ans pour le personnel de la catégorie des services généraux et 47 ans pour celui de la catégorie des services organiques). Ces statistiques sur l'âge moyen sont similaires à celles disponibles pour le BIT, ainsi qu'à celles des autres organisations du système commun des Nations Unies. Le tableau ci-dessous décrit la répartition du personnel affecté à des postes inscrits au budget ordinaire par groupe d'âge.

	Moins de 30	30 – 40	41 – 50	51 – 60	Plus de 60
Catégorie des services organiques et catégories supérieures	0	11	17	25	2
Catégorie des services généraux	0	28	31	28	4
Total général	0	39	48	53	6

9. Les niveaux de grade moyen (Grade Point Average) ont été maintenus pour chaque catégorie de personnel au mêmes niveaux qu'en 2006, soit 4.7 pour la catégorie des services généraux et 4.1 pour celles des services organiques et supérieures, grâce à la redéfinition des postes vacants à des niveaux de grade inférieur, qui permet de contrôler et limiter l'évolution des coûts fixes salariaux.
10. En 2007, le Centre a procédé au recrutement de 54 fonctionnaires (neuf fonctionnaires dans la catégorie des services organiques et 45 dans la catégorie des services généraux) avec des contrats de courte durée pour l'exécution de projets ou de programmes de formation de durée déterminée. Deux volontaires provenant du programme de volontariat civil international du gouvernement français ont été détachés auprès du Centre, qui a également pu bénéficier de la mise à disposition d'un expert associé grâce aux appuis fournis par le gouvernement italien.

Développement des ressources humaines

11. Au début de 2006, le Service des ressources humaines a développé un outil de gestion prévisionnelle des ressources humaines, qui a requis une longue phase de préparation durant laquelle le Centre a dû se doter des bases de données statistiques et outils d'analyse nécessaires à son utilisation. Un rapport sur la première phase pilote de l'exercice a été soumis à la considération de la direction du Centre afin de valider l'approche adoptée et les indicateurs proposés, tels qu'ils ont été appliqués dans l'analyse de trois programmes techniques du Centre. Suite à la validation de l'approche et des indicateurs proposés, l'utilisation de cet outil de gestion prévisionnelle des ressources humaines sera généralisée à l'ensemble des programmes techniques sur une périodicité restant à définir.
12. Les indicateurs proposés reposent d'une part sur les dimensions traditionnelles des ressources humaines (données démographiques, indicateurs de développement du capital humain et des conditions de travail) mais introduisent d'autre part des éléments de gestion opérationnelle et financière en rapport avec l'utilisation des ressources humaines dans chacun des programmes examinés. Il s'agit là d'un pas supplémentaire vers une gestion

plus stratégique des ressources humaines dans le cadre d'une approche générale de gestion par la performance opérationnelle et les résultats.

13. Parallèlement, la méthodologie générale visant à compléter l'identification des compétences techniques établie par le Service des ressources humaines a été portée à terme et fera l'objet, au courant de l'année 2008, de consultations au sein des différents organes paritaires du Centre, avant d'être adoptée et appliquée, de façon préliminaire, aux compétences techniques requises au sein des programmes directement impliqués dans le déroulement des activités de formation. Il est par ailleurs prévu de rattacher ce système de gestion par compétences à l'exercice de gestion prévisionnelle des ressources humaines présenté ci-dessus, en particulier pour ce qui est de l'analyse des besoins futurs par le biais d'une révision régulière des compétences requises pour atteindre les objectifs fixés et assurer la qualité des performances pour chacun des programmes. De plus, ce système permettra une plus grande efficacité dans la sélection et le recrutement du personnel, la planification des ressources humaines, le suivi du comportement professionnel et la rémunération, la gestion et le développement des carrières, et il sera en outre particulièrement utile pour la préparation d'un programme de formation et de perfectionnement du personnel.
14. Un exercice de reclassement de postes a résulté en sept promotions, dont deux dans la catégorie des services organiques, alors que deux fonctionnaires ont été promues par la procédure de promotion personnelle. Six fonctionnaires ont en outre bénéficié d'une augmentation de traitement pour services particulièrement méritoires.

Formation

15. En 2007, des activités de formation et de perfectionnement du personnel ont été organisées sur des thèmes tels que la gestion de conflits et la médiation, les capacités de communication et de gestion des rapports avec les mass média, la gestion du changement, la capacité de rédaction et l'évaluation de l'impact des programmes de formation. Ces activités, qui s'inséraient dans le cadre du programme de formation et de développement du personnel, ont vu la participation de 87 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, douze fonctionnaires ont pu suivre une formation spécifique, à l'extérieur ou à l'intérieur du Centre; des formations linguistiques ont été organisées à l'intention de 66 fonctionnaires dans les principales langues de travail du Centre (anglais, français, espagnol, italien, portugais).
16. 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 nouvelles méthodes de formation et de gestion du savoir, un séminaire de formation d'une semaine a été organisé au début de 2007. Ce séminaire a permis à 17 jeunes formateurs du Centre d'être exposés à des séances portant sur des thèmes tels que la conception du cycle de formation, l'analyse des besoins de formation, les techniques d'animation et les technologies de la formation, la promotion et l'évaluation de la formation. Un séminaire en gestion de système de formation facilité par un consultant externe a également été proposé en octobre 2007, et plusieurs participants du premier séminaire ci-dessus mentionné ont également pu participer à une formation organisée par l'École des cadres du système des Nations Unies en évaluation de la formation et de la formation. D'autres activités de formation aux techniques de formation

ont été lancées en 2008 et sont destinées à l'ensemble de la communauté des formateurs du Centre. Elles ont pour objectif de traiter plus particulièrement de l'application des nouvelles technologies de la formation aux formations d'aujourd'hui et des changements technologiques importants qui sont en train de modifier en profondeur l'architecture et la gestion des cycles de formation et du savoir, tout en permettant aux formateurs du Centre de se confronter aux évolutions les plus récentes en matière de formation.

17. L'Unité des installations et technologies a fourni un service d'assistance directe et individuelle aux fonctionnaires, alors que des formations spécifiques ont été organisées à l'intention d'équipes devant utiliser, pour leurs opérations, des instruments informatiques spécifiques.

Le Comité de négociation paritaire

18. En 2007 et 2008, le Comité de négociation paritaire (CNP) a examiné une série de nouvelles politiques de gestion des ressources humaines, notamment la mise en place d'une politique concernant les congés de paternité, sur la base des mesures que le BIT a adoptées en la matière, ainsi qu'une série de mesures visant à réaffirmer et préciser le cadre de référence éthique, les normes de comportement et les principes de bonne gestion et de transparence auxquels doivent se conformer les fonctionnaires internationaux et la fonction publique internationale en général, tant dans l'exercice de leurs fonctions officielles que dans le contexte de leurs activités privées. Suivant en cela l'exemple du BIT, ces mesures concernent la mise en place de politiques relatives à l'éthique au Centre, les règles et procédures régissant les activités extérieures, l'établissement d'un registre des intérêts financiers et d'une politique de lutte contre les fraudes. A l'ordre du jour du Comité figurent également la révision de la procédure de prévention et règlement des différends, l'établissement de mécanismes de monitoring des conditions de sécurité et d'hygiène au travail, y compris l'ergonomie des équipements; et une politique relative à l'emploi des personnes handicapées.

Révision des arrangements contractuels au Centre

19. Lors de la 68^e session du Conseil du Centre, le Directeur avait fait part de son intention de revoir les arrangements contractuels en cours au Centre, en particulier les contrats des membres du personnel sur projet travaillant sur des activités de coopération technique. A cet effet, les Services des ressources humaines avaient été invités, en concertation avec le Service juridique, à présenter au Directeur un rapport sur les avantages et inconvénients d'une modification des types de contrats actuellement utilisés et sur les options possibles.
20. Un rapport préliminaire a été présenté au Directeur du Centre au début de 2008, qui a permis d'entamer des discussions au niveau de la direction et qui a servi de base à la note d'information portée à l'attention du Bureau du Conseil. Ce rapport a permis de mettre en exergue les questions saillantes que comporte la révision des arrangements contractuels, et notamment l'évolution des formes contractuelles au sein des organisations du système des Nations Unies, les problèmes relatifs aux types de financements et les limites financières, et les questions d'ordre juridique. Ces discussions ont permis de dégager un consensus au sein de l'équipe de direction sur des scénarios possibles, sur lesquels le Directeur a demandé aux Services des ressources humaines de réaliser une étude plus approfondie des

aspects financiers et juridiques d'une réforme des arrangements contractuels, afin d'orienter les consultations avec les intervenants concernés et les représentants du personnel, et de permettre ainsi d'arriver à des propositions définitives qui seront soumises à l'approbation du Conseil.

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

- 21.** Le Centre a maintenu sa participation au sein du groupe de travail formé spécialement pour l'application d'IRIS à l'ensemble du terrain. Faisant suite à une réorganisation interne qui a vu le redéploiement du système de paie au sein des services financiers du Centre, la définition et préparation d'un cahier des charges relatif au développement d'une application « ressources humaines » du progiciel de gestion intégrée, y compris le système de paie, rendra nécessaire une révision des responsabilités des services impliqués pour l'utilisation des ressources prévues à cet effet dans le cadre du Programme d'investissement 2007-2011, notamment en ce qui concerne 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.

1. 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 1,67 pour cent a été appliquée aux traitements de la catégorie des services généraux, à compter du 1^{er} novembre 2007. 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 1^{er} octobre 2007 au 30 septembre 2008

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	2007	Multiplicateur	66,6
Novembre	"	"	69,0
Décembre	"	"	72,6
Janvier	2008	"	67,5
Février	"	"	69,7
Mars	"	"	73,2
Avril	"	"	80,0
Mai	"	"	77,9
Juin	"	"	77,7
Juillet	"	"	79,5
Août	"	"	70,7
Septembre	"	"	60,8

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 1,97 pour cent, selon le principe «ni perte/ni gain», avec effet au 1^{er} janvier 2008. Cette augmentation entraîne une augmentation proportionnelle des versements à la cessation de service.

2.2. Congé de paternité (article 9.7 du Statut du personnel)

À sa 68^e session, le Conseil avait pris note de la décision de la CFPI d'appliquer à l'ensemble du système commun un congé payé de paternité d'une durée maximum de quatre semaines destiné aux membres du personnel en poste au siège ou dans un lieu d'affectation où la famille est autorisée, la durée de ce congé pouvant être étendue à un maximum de huit semaines dans des circonstances exceptionnelles comme le décès de la mère ou des complications survenues durant la grossesse.

Avant de procéder à l'application de ces mesures, le Centre s'était réservé d'étudier, en consultation avec le BIT, les modalités administratives de la gestion du nouveau droit à congé de paternité, en vue de remplacer les dispositions existant en la matière. Ces mesures ont maintenant été promulguées dans les deux institutions.

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. Suite à l'augmentation de l'ajustement de poste à New York, le Président de la

CFPI a promulgué un barème révisé des rémunérations considérées aux fins de la pension comportant une augmentation générale de 6,551 pour cent, applicable à compter du 1^{er} août 2008.

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 1^{er} novembre 2007.

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 1^{er} novembre 2007

(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	35 265	36 372	37 478	38 585	39 692	40 799	41 906	43 013	44 120	45 227	46 334	47 482	48 670	49 857	51 044
	Net	27 658	28 477	29 296	30 115	30 934	31 753	32 572	33 392	34 211	35 030	35 849	36 668	37 487	38 306	39 125
G.2	Brut	37 505	38 852	40 200	41 547	42 894	44 241	45 589	46 936	48 386	49 831	51 276	52 721	54 165	55 610	57 055
	Net	29 316	30 313	31 310	32 307	33 304	34 301	35 298	36 294	37 291	38 288	39 285	40 282	41 279	42 276	43 273
G.3	Brut	40 282	41 897	43 513	45 129	46 745	48 469	50 202	51 935	53 668	55 401	57 134	58 867	60 600	62 333	64 065
	Net	31 370	32 566	33 762	34 958	36 153	37 349	38 545	39 740	40 936	42 132	43 327	44 523	45 719	46 914	48 110
G.4	Brut	44 099	45 989	47 952	49 979	52 006	54 033	56 060	58 087	60 114	62 142	64 169	66 196	68 223	70 250	72 277
	Net	34 195	35 594	36 992	38 391	39 789	41 188	42 587	43 985	45 384	46 783	48 181	49 580	50 979	52 377	53 776
G.5	Brut	49 340	51 73	54 006	56 339	58 673	61 006	63 339	65 672	68 006	70 339	72 672	75 006	77 339	79 672	82 005
	Net	37 949	39 559	41 169	42 779	44 389	45 999	47 609	49 219	50 829	52 439	54 049	55 659	57 269	58 879	60 489
G.6	Brut	57 593	60 249	62 906	65 562	68 218	70 874	73 530	76 187	78 843	81 499	84 155	86 811	89 467	92 124	94 780
	Net	43 644	45 477	47 310	49 143	50 975	52 808	54 641	56 474	58 306	60 139	61 972	63 805	65 638	67 470	69 303
G.7	Brut	67 076	70 146	73 217	76 287	79 357	82 427	85 497	88 567	91 637	94 707	97 777	100 847			
	Net	50 188	52 306	54 424	56 543	58 661	60 779	62 898	65 016	67 135	69 253	71 371	73 490			

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)	1 265,00 euros par an à compter du 1 ^{er} novembre 2007
Paragraphe (b) (1) (pour un conjoint à charge)	646,00 euros par an à compter du 1 ^{er} novembre 2005 (791,00 euros par an pour les fonctionnaires en service avant le 1 ^{er} novembre 2005 et déjà au bénéfice de ces allocations)
Paragraphe (b) (2) (allocation de chef de famille)	646,00 euros par an à compter du 1 ^{er} novembre 2005 (791,00 euros par an pour les fonctionnaires en service avant le 1 ^{er} 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 1 ^{er} novembre 2005

Indemnité de non-résidence: conformément à l'article 5.6 du Statut du personnel

Indemnité pour connaissances linguistiques: 1 897,00 euros par an pour une langue à compter du 1^{er} novembre 2007
2 846,00 euros par an pour deux langues à compter du 1^{er} novembre 2007

Heures supplémentaires: à compter du 1^{er} novembre 2007

Grade	Ordinaires	Spéciales	Sursalaire de nuit
G.1	26,50	35,34	4,42
G.2	28,80	38,41	4,80
G.3	31,54	42,05	5,26
G.4	34,91	46,54	5,82
G.5	39,06	52,08	6,51
G.6	44,82	59,76	7,47
G.7	48,24	64,32	8,04

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

Au 1^{er} janvier 2008

(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	141 524	144 528	147 534	150 566	153 709	156 854									
	Net D	104 736	106 779	108 823	110 868	112 911	114 955									
	Net S	96 219	97 944	99 663	101 375	103 084	104 784									
D-1	Brut	129 304	131 944	134 579	137 219	139 859	142 496	145 135	147 775	150 431						
	Net D	96 427	98 222	100 014	101 809	103 604	105 397	107 192	108 987	110 780						
	Net S	89 129	90 689	92 245	93 797	95 346	96 892	98 432	99 971	101 505						
P-5	Brut	106 907	109 153	111 399	113 641	115 888	118 131	120 378	122 622	124 868	127 112	129 356	131 601	133 847		
	Net D	81 197	82 724	84 251	85 776	87 304	88 829	90 357	91 883	93 410	94 936	96 462	97 989	99 516		
	Net S	75 432	76 789	78 141	79 493	80 842	82 187	83 532	84 873	86 213	87 550	88 885	90 216	91 547		
P-4	Brut	87 790	89 836	91 882	93 926	95 974	98 019	100 071	102 235	104 403	106 566	108 734	110 899	113 066	115 232	117 400
	Net D	67 709	69 182	70 655	72 127	73 601	75 074	76 548	78 020	79 494	80 965	82 439	83 911	85 385	86 858	88 332
	Net S	63 052	64 394	65 734	67 071	68 408	69 744	71 079	72 411	73 742	75 073	76 401	77 729	79 056	80 381	81 705
P-3	Brut	71 729	73 622	75 518	77 410	79 306	81 197	83 090	84 986	86 881	88 774	90 669	92 560	94 457	96 349	98 242
	Net D	56 145	57 508	58 873	60 235	61 600	62 962	64 325	65 690	67 054	68 417	69 782	71 143	72 509	73 871	75 234
	Net S	52 408	53 662	54 918	56 171	57 427	58 679	59 932	61 188	62 440	63 694	64 944	66 195	67 443	68 693	69 943
P-2	Brut	58 401	60 097	61 790	63 485	65 179	66 871	68 567	70 257	71 953	73 649	75 340	77 038			
	Net D	46 549	47 770	48 989	50 209	51 429	52 647	53 868	55 085	56 306	57 527	58 745	59 967			
	Net S	43 662	44 769	45 872	46 978	48 082	49 188	50 312	51 432	52 557	53 679	54 799	55 924			
P-1	Brut	45 493	46 942	48 386	49 836	51 440	53 068	54 699	56 326	57 951	59 581					
	Net D	36 849	38 023	39 193	40 367	41 537	42 709	43 883	45 055	46 225	47 398					
	Net S	34 760	35 840	36 921	38 001	39 080	40 159	41 240	42 307	43 369	44 431					

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

1. a) Toute fonctionnaire a droit à un congé de maternité, avec plein traitement, allocations et indemnités comprises, sur présentation d'un certificat signé par un médecin dûment qualifié et déclarant que ses couches se produiront probablement dans un délai de six semaines. A la demande de l'intéressée, le Directeur peut permettre que le congé de maternité commence moins de six semaines mais pas moins de deux semaines avant la date probable de l'accouchement. Le congé de maternité couvre une période de seize semaines à partir de la date à laquelle il est accordé, étant entendu qu'il inclut dans tous les cas au moins les dix semaines qui suivent l'accouchement.
- b) En cas d'accouchement, la fonctionnaire intéressée a droit au remboursement des frais que comportent les soins d'un médecin ou d'une sage-femme, suivant un barème établi par le Directeur, après consultation du Comité des relations avec le personnel.
- c) Sur présentation d'un certificat signé par un médecin dûment qualifié et constatant qu'elle est enceinte, une fonctionnaire doit être transférée temporairement à d'autres fonctions si, de l'avis du médecin-conseil, son emploi comporte des travaux susceptibles de nuire à sa santé.
- d) L'intéressée a droit à deux repos de trente minutes chacun, par jour, pour lui permettre l'allaitement.

Congé de paternité

2. a) Sur présentation du certificat de naissance de son enfant, un fonctionnaire a droit à un congé de paternité avec plein traitement, allocations et indemnités comprises, pendant une période totale allant jusqu'à quatre semaines. Dans le cas des fonctionnaires internationaux dans un lieu d'affectation où la famille n'est pas autorisée, ou dans des circonstances exceptionnelles, le congé de paternité peut être autorisé pour une période totale allant jusqu'à huit semaines.
- b) Le congé de paternité peut être accordé soit en une période continue soit en plusieurs périodes d'un minimum d'une semaine.
- c) Le congé de paternité doit être utilisé dans les douze mois suivant la date de naissance de l'enfant. Une période minimum de douze mois est requise entre la fin d'un congé de paternité et le début du suivant.

BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS CONSIDÉRÉES AUX FINS DE LA PENSION DU PERSONNEL DE LA CATÉGORIE DES SERVICES ORGANIQUES ET DES CATÉGORIES SUPÉRIEURES *

Au 1^{er} août 2008

(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
P.1	71 718	74 186	76 648	79 109	81 574	84 034	86 502	88 961	91 425	93 887					
P.2	92 100	94 669	97 227	99 791	102 354	104 916	107 478	110 038	112 604	115 167	117 727	120 292			
P.3	112 262	115 131	117 995	120 856	123 726	126 590	129 455	132 324	135 323	138 458	141 590	144 720	147 855	150 986	154 119
P.4	136 592	139 973	143 346	146 721	150 104	153 476	156 853	160 234	163 608	166 982	170 356	173 745	177 116	180 493	183 872
P.5	167 337	170 844	174 349	177 860	181 366	184 873	188 377	191 889	195 394	198 901	202 410	205 925	209 684		
D.1	201 097	205 222	209 346	213 461	217 585	221 913	226 333	230 751	235 162						
D.2	221 246	226 277	231 304	236 327	241 354	246 380									

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

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

Au 1^{er} novembre 2007

(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	34 534	35 598	36 662	37 725	38 789	39 853	40 917	41 980	43 044	44 108	45 172	46 235	47 299	48 363	49 427
G.2	36 688	37 982	39 277	40 571	41 866	43 161	44 456	45 750	47 045	48 340	49 634	50 929	52 224	53 527	54 874
G.3	39 356	40 908	42 461	44 014	45 567	47 120	48 672	50 225	51 778	53 332	54 948	56 563	58 179	59 795	61 411
G.4	43 024	44 840	46 656	48 473	50 289	52 106	53 947	55 837	57 727	59 617	61 507	63 397	65 287	67 177	69 067
G.5	47 900	49 990	52 081	54 207	56 383	58 558	60 734	62 909	65 085	67 260	69 436	71 612	73 787	75 963	78 138
G.6	55 376	57 853	60 329	62 806	65 283	67 759	70 236	72 713	75 189	77 666	80 156	82 812	85 468	88 124	90 781
G.7	64 218	67 081	69 943	72 806	75 669	78 531	81 498	84 568	87 638	90 708	93 778	96 848			

* 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 : Autriche (euro), Belgique (euro), Espagne (euro), Grande Bretagne (livre sterling), Italie (euro), Pays-Bas (euro), Suède (couronne), 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, 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 et la Fédération russe. La Bulgarie et la Hongrie devraient être ajoutées à cette liste 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;
- d) la zone Finlande devrait être supprimée et les demandes de remboursement de l'indemnité pour frais d'études pour ce pays devraient désormais relever de la zone dollar des États-Unis (hors États-Unis);
- e) l'École active bilingue Victor Hugo et l'École active bilingue Jeannine Manuel doivent être ajoutées à la liste des six 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;

-
- f) 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
 - g) toutes les mesures susmentionnées entrent en vigueur à compter de l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2009.

2.2. Allocations pour frais d'études : révision de la méthodologie pour déterminer les allocations

La CFPI a donné mandat à un groupe de travail de soumettre des propositions pour une révision de la méthode suivie pour la détermination des allocations pour frais d'études. Un premier rapport a été présenté à la 66^e session de la Commission. Certains des membres de la commission, les organisations et les représentants du personnel ayant soulevé des doutes sur certains points contenus dans le rapport, la Commission a renvoyé ces questions au groupe de travail pour qu'il puisse réexaminer la question et soumettre un nouveau rapport à la 67^e session de la Commission en juillet 2008. Un accord n'ayant pu se dégager au cours de cette session, la Commission a décidé de continuer l'examen de la méthode de calcul de l'indemnité et, entre-temps, de maintenir en vigueur la méthode actuelle.

2.3. Indemnité pour mobilité et absence de droit au paiement des frais de déménagement

Des nouvelles dispositions approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies concernant les primes de mobilité et de sujétion et l'élément non-déménagement sont entrées en vigueur avec effet au 1^{er} janvier 2007. Les principales modifications portaient sur l'introduction de montants forfaitaires en remplacement des pourcentages liés aux traitements de base minima, la prise en compte d'un plus grand nombre de déplacements géographiques et l'abaissement de la période ouvrant droit aux éléments de mobilité et de non-déménagement à cinq ans dans un même lieu d'affectation.

La nouvelle méthodologie adoptée par la CFPI prévoyait une révision des primes tous les trois ans sur la base de critères prédéfinis. Le montant actuel des primes ayant été fixé en 2005, la CFPI a réexaminé le niveau de ces montants en 2008 et a recommandé une augmentation de cinq pour cent de ces primes, à compter du 1^{er} janvier 2009.

Les montants révisés figurent à l'annexe II.

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 2008 et des changements de certains régimes fiscaux applicables à ces traitements, un ajustement de 2,33 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 2,33 pour cent par les procédures normales de consolidation, selon le principe « ni gain/ni perte », à compter du 1^{er} janvier 2009. 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 1^{er} janvier 2009, des montants annuels révisés des allocations pour enfant à charge et pour une personne indirectement à charge. (2 686 et 940 dollars des États-Unis respectivement).

La Commission a également recommandé que les montants exprimés en dollars des États-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, 5.9, 5.10, 5.13 et l'annexe A 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 70^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 au cours des premiers mois de 2009, 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 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. 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)	18 993	14 245	4 179
Autriche (euro)	16 719	12 539	3 709
Belgique (euro)	15 458	11 593	3 452
Couronne danoise	108 147	81 110	26 219
Couronne suédoise	157 950	118 462	24 653
Espagne (euro)	15 139	11 354	3 153
France (euro)*	10 263	7 697	2 995
Franc suisse	28 749	21 562	5 458
Irlande (euro)	17 045	12 784	3 112
Italie (euro)	18 936	14 402	3 128
Livre sterling	22 674	17 005	3 488
Luxembourg (euro)	15 458	11 593	3 452
Pays-Bas (euro)	16 521	12 391	3 844
Yen japonais	2 324 131	1 743 098	607 703
Dollar des États-Unis (pour les dépenses encourues aux États-Unis)	39 096	29 322	5 777
Dollar des États-Unis (maxima applicables pour les dépenses encourues dans toutes les monnaies qui ne sont pas énumérées ci-dessus)	19 311	14 484	3 655

* A 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

Article 5.9

**Indemnités pour mobilité et absence de droit au paiement
des frais de déménagement**

....

Indemnité pour mobilité (montants annuels en dollars des États-Unis)									
Lieu d'affectation	Groupe de classes	Nombre d'affectations							
		1		2-3		4-6		7+	
		D	S	D	S	D	S	D	S
H	P1-P3	---	---	---	---	2 630	1 970	3 290	2 460
	P4-P5	---	---	---	---	2 990	2 250	3 740	2 800
	D1+	---	---	---	---	3 360	2 520	4 200	3 150
A à E	P1-P3	---	---	6 960	5 220	9 400	7 060	12 690	9 520
	P4-P5	---	---	8 000	6 010	10 800	8 110	14 580	10 940
	D1+	---	---	9 040	6 780	12 210	9 160	16 490	12 360

Indemnité pour non-déménagement (montants annuels en dollars des États-Unis)			
Lieu d'affectation	Groupe de classes	Fonctionnaires avec charges de famille	Fonctionnaires sans charges de famille
H, A-E	P1-P3	2 100	1 580
	P4-P5	2 630	1 970
	D1+	3 150	2 360

.....

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

Au 1^{er} janvier 2009

(en dollars des États-Unis - par an)

Grade		Échelon	Échelon	Échelon	Échelon	Échelon	Échelon	Échelon	Échelon	Échelon	Échelon	Échelon	Échelon	Échelon	Échelon	Échelon
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
D-2	Brut	145 112	148 187	151 322	154 540	157 757	160 974									
	Net D	107 176	109 267	111 359	113 451	115 542	117 633									
	Net S	98 461	100 226	101 985	103 737	105 486	107 225									
D-1	Brut	132 609	135 310	138 006	140 707	143 409	146 107	148 809	151 578	154 402						
	Net D	98 674	100 511	102 344	104 181	106 018	107 853	109 690	111 526	113 361						
	Net S	91 206	92 802	94 394	95 982	97 568	99 150	100 725	102 300	103 870						
P-5	Brut	109 690	111 987	114 285	116 581	118 879	121 175	123 474	125 771	128 068	130 365	132 662	134 959	137 257		
	Net D	83 089	84 651	86 214	87 775	89 338	90 899	92 462	94 024	95 586	97 148	98 710	100 272	101 835		
	Net S	77 190	78 578	79 962	81 345	82 726	84 102	85 478	86 851	88 222	89 590	90 956	92 318	93 680		
P-4	Brut	89 982	92 075	94 168	96 261	98 356	100 475	102 694	104 909	107 126	109 340	111 559	113 774	115 991	118 209	120 426
	Net D	69 287	70 794	72 301	73 808	75 316	76 823	78 332	79 838	81 346	82 851	84 360	85 866	87 374	88 882	90 390
	Net S	64 521	65 894	67 266	68 634	70 002	71 369	72 735	74 098	75 460	76 822	78 181	79 540	80 898	82 254	83 609
P-3	Brut	73 546	75 483	77 424	79 358	81 299	83 235	85 172	87 113	89 050	90 988	92 928	94 863	96 803	98 739	100 716
	Net D	57 453	58 848	60 245	61 638	63 035	64 429	65 824	67 221	68 616	70 011	71 408	72 801	74 198	75 592	76 987
	Net S	53 629	54 912	56 198	57 480	58 765	60 046	61 328	62 614	63 895	65 178	66 457	67 737	69 014	70 294	71 573
P-2	Brut	59 908	61 643	63 375	65 110	66 843	68 575	70 310	72 039	73 775	75 510	77 242	78 978			
	Net D	47 634	48 883	50 130	51 379	52 627	53 874	55 123	56 368	57 618	58 867	60 114	61 364			
	Net S	44 679	45 812	46 941	48 073	49 202	50 334	51 484	52 630	53 782	54 930	56 076	57 227			
P-1	Brut	46 553	48 036	49 514	51 122	52 785	54 450	56 118	57 785	59 447	61 114					
	Net D	37 708	38 909	40 106	41 308	42 505	43 704	44 905	46 105	47 302	48 502					
	Net S	35 570	36 675	37 781	38 886	39 991	41 095	42 201	43 293	44 379	45 466					

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 2006 et au 31 décembre 2007

Le tableau comparatif des effectifs par grade et type de contrats à la fin des années 2006 et 2007 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 1^{er} juin 2008 à l'annexe II.

Liste du personnel

Une liste du personnel au 1^{er} juin 2008 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 2007 figure à l'annexe IV.

Répartition des collaborateurs extérieurs et fonctionnaires engagés à court terme en 2007

Une répartition par pays ou par territoire des collaborateurs extérieurs et des fonctionnaires engagés à court terme recrutés du 1^{er} janvier au 31 décembre 2007 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 2006 ET AU 31 DÉCEMBRE 2007

Au 31 décembre 2006				Au 31 décembre 2007		
Grade	Sans limitation de durée	Durée déterminée	Total	Sans limitation de durée	Durée déterminée	Total
Catégorie des services organiques et catégories supérieures						
DIR	-	1	1*	-	1	1*
D.2	-	2	2	-	1	1
D.1	1	1	2	-	2	2
P.5	8	8	16	6	9	15
P.4	6	14	20	6	13	19
P.3	1	13	14	1	15	16
P.2	-	2	2	-	2	2
P.1	-	-	-	-	-	-
Total a)	16	40	57	13	42	56
Catégorie des services généraux						
G.7	10	-	10	10	-	10
G.6	14	4	18	16	3	19
G.5	13	11	24	9	13	22
G.4	1	27	28	1	26	27
G.3	-	7	7	-	11	11
G.2	-	2	2	-	2	2
G.1	-	-	-	-	-	-
Total b)	38	51	89	36	55	91
Grand Total (a + b)	54	91	146 **	49	97	147***

* Contrat BIT Genève.

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

*** Ce chiffre comprend cinq fonctionnaires travaillant à temps partiel, mais n'inclut pas les **44 fonctionnaires dont le contrat de durée déterminée est lié à des projets de formation spécifique de longue durée.**

TABLEAU DU PERSONNEL AU 1^{er} JUIN 2008

(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												2					2	2
TOTAL		2							2			2					2	4
Formation																		
Direction			1						1	2							2	3
Programmes de formation				7	11	7			25	1	5	6.5	2				14.5	39.5
Service du développement de programmes et de la coopération régionale				2	1		1		4	2	5	1	1				9	13
Service des technologies de l'apprentissage et de la communication				1	3	4	1		9	1	3	3	7.5				14.5	23.5
Développement durable et gouvernance				1	1				2	1			1	2			4	6
TOTAL			1	11	16	11	2		41	2	8	13	16	5			44	85
Administration																		
Services financiers			1	1		1			3	3	2	5		2			12	15
Services des ressources humaines				1		1			2		4		4	2			10	12
Service de l'administration intérieure						1			1	2		3	5		2		12	13
Soutien à la formation et aux participants					1				1		2		2	2			6	7
Section de l'informatique				1	1	3			5		1			1			2	7
TOTAL			1	3	2	6			12	5	9	8	11	7	2		42	54
GRAND TOTAL		2	2	14	18	17	2		55	7	17	23	27	12	2		88	143

N.B.: (1) Quarante-neuf 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) Une fonctionnaire de la catégorie des services organiques et quatre 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 1^{er} juin 2008****STAFF LIST
as at 1 June 2008****LISTA DEL PERSONAL
al 1.º de junio de 2008**

EYRAUD François

Director

Mr Fr

ARRIGOTTI Dario

Deputy Director

Mr Italy D.2 F

Bureau du Directeur**Director's Office****Oficina del Director**

ASTI Marina

Ms Italy G.5 F

MIRABILE Nathalie

Ms Fr G.5 F

TRISCIUZZI Mara

Ms Italy S/T (P/T)

**PROGRAMMES DE
FORMATION****TRAINING PROGRAMMES****PROGRAMAS DE FORMACIÓN**

GRAZIOSI Antonio

Director

Mr Italy D.1 F

MOSCHETTI Sandra

Ms Italy G.6 I

BIZZOTTO Cinzia

Ms Italy G.6 I

**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

RAMÍREZ MACHADO
José María

Mr Spain P.4 F/Project

TEKLÉ Tzehainesh

Ms Erit P.3 L (ILO)

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

VACOTTO Beatriz		Ms	Arg	P.3	F
VILA Blerina		Ms	Alb	P.3	F/Project
FONGUE TCHONGO Christelle ²		Ms	Fr		
CARTA Laura		Ms	Italy	G.6	I
BERTOLINO Federica		Ms	Italy	G.4	F
BISCARO PARRINI Laura		Ms	Italy	G.3	F/Project
MIRAGLIO Maura		Ms	Italy	G.3	F/Project
MORELLO Federica		Ms	Italy	G.3	F (P/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
MOLZ Alessandra		Ms	Ger	P.3	F
SERRIÈRE Nicolas		Mr	Fr	P.3	F
DAMOUNI Anna		Ms	Leb	G.5	I
PIUTTI Arianna		Ms	Italy	G.5	F
BELLORA Elisabetta		Ms	Italy	G.4	F
RIPANDELLI Michela		Ms	Italy		S/T
Développement des entreprises	Enterprise Development	Desarrollo Empresarial			
TOMLINSON Peter	Manager	Mr	UK	P.5	F
AL-KHALDI Kholoud		Ms	Jord	P.4	F
BEZNOSSIKOV Victor		Mr	RuFe	P.4	F
ZU Liangrong		Mr	China	P.4	F
SIEVERS Merten		Mr	Ger	P.3	F
GASSER Martin		Mr	Italy	P.2	F/Project
PERETTI Germana		Ms	Italy	G.5	I

²Mise 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.

ACTIS GROSSO Cristiana		Ms Italy	G.4	F
DEGIOVANNI Maura		Ms Italy	G.4	F
FIORAVANTI Rashmi		Ms Italy	G.3	F/Project
ABBATE Paola		Ms Italy		S/T
IVANOVA Liudmila		Ms RuFe		S/T
PAVLOVSKA Vija		Ms Latv		S/T
Protection sociale	Social Protection	Protección Social		
FORGUES Ginette	Manager	Ms Can	P.5	F
VILLACORTA- ELLINGSON Lynn		Ms USA	P.5	F
MARTÍN DAZA Félix		Mr Spain	P.4	F
BOUDRAA Miriam		Ms Fr	P.2	F/Project
ARGENIO Francesco		Mr Italy		L (ILO)
NORI Irene		Ms Italy	G.4	F/Project
CHRISTOPHE Marion		Ms Fr	G.3	F
GAVILAN Monica		Ms Chile		S/T
GIOVANNETTI Caterina		Ms Italy		S/T (P/T)
ZAMBERNARDI Liza		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.2	F/Project
MARTINOTTI Manuela		Ms Italy	G.4	F (P/T)
CARDON Alessandro		Mr Italy	G.3	F/Project
COSTANTINI Paola		Ms Italy	G.3	F/Project (P/T)
LUNARDELLI SANCTOS Paula		Ms Italy		S/T
TAGLIATI Elena		Ms Italy		S/T

Activités pour les travailleurs	Workers' Activities	Actividades para los Trabajadores			
BÉLANGER Marc	Manager a.i.	Mr	Can	P.4	F
BENÍTEZ GAMBIRAZIO Carmen		Ms	Peru	P.4	F
DIA Insa		Mr	Seneg	P.4	F
GARCÍA JIMÉNEZ Jesús	(ILO, Lima)	Mr	Spain	P.4	F/Project
KUMAR Arun		Mr	India	P.3	F
TOTH MUCCIACCIARO Evelin		Ms	Cro	P.2	F/Project
BARALE Stefano		Mr	Italy	G.5	F/Project (P/T)
TIRELLI Marta		Ms	Italy	G.5	I
KLEIN Daniela		Ms	Ger	G.4	F
PELLERINO Clelia		Ms	Italy	G.4	F
CAVAGLIÁ Chiara		Ms	Italy	G.2	F/Project (P/T)
HERRERA Ana Lourdes		Ms	USA	G.2	F/Project (P/T)
CIOT Daniela		Ms	Rom		S/T
Activités pour les employeurs	Employers' Activities	Actividades para los Empleadores			
DE KOSTER Arnout	Manager	Mr	Bel	P.5	F
MARCHANDISE Thierry		Mr	Fr	P.4	F
SCHMITT Jeanne		Ms	Fr	P.3	F
VASQUEZ Maria João		Ms	Port	P.2	F/Project
SALVAI Paolo		Mr	Italy		S/T
MAINO Barbara		Ms	Italy	G.5	F
ZINGARA Rachida		Ms	Alger	G.3	F/Project
MURETTO Claudia		Ms	Italy		S/T
TURCO Stefania		Ms	Italy		S/T

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	Coordinator	Ms	Italy	P.4	I (P/T)
MAGRI Benedetta		Ms	Italy	P.3	F/Project (P/T)
LORTIE Johanne		Ms	Can	P.3	F
CALLEGARI Claudia		Ms	Italy	P.2	F/Project
FERRACINI Maria Carolina Marques		Ms	Italy	P.2	F/Project
TREGNAGHI Simonetta		Ms	Italy	G.4	F/Project (P/T)
FUGGIASCHI Claudia		Ms	Italy	G.3	F/Project (P/T)
GRILLO Laura		Ms	Italy		S/T
Développement local – DelNet	Local Development – DelNet	Desarrollo Local - DelNet			
CERDEIRO Mara	Coordinator	Ms	Arg	P.3	F/Project
MALLO María José		Ms	Spain	P.2	F/Project
PEREIRA GONÇALVES DE CASTRO Nuno		Mr	Port	P.2	F/Project
VOZZA Alice		Ms	Italy	P.2	F/Project
AGNELLO Paola		Ms	Italy	G.4	F/Project (P/T)
LOWE Patricia		Ms	UK	G.4	F/Project (P/T)
VALDEBENITO Erika		Ms	Chile	G.4	F/Project
RODRIGUES LIMA Carla		Ms	Braz	G.3	F/Project (P/T)
PIZZINAT Sandro		Mr	Italy		S/T
DÉVELOPPEMENT DE PROGRAMMES ET DE LA COOPÉRATION RÉGIONALE	PROGRAMME DEVELOPMENT AND REGIONAL COOPERATION	DESARROLLO DE PROGRAMAS Y COOPERACIÓN REGIONAL			
RADEMAKER Peter	Chief	Mr	Neth	P.5	F
GIOLO Marisa		Ms	Italy	G.5	F
VIARENGO Cynthia		Ms	USA	G.5	I

ROBERT René		Mr	Can		S/T
MONDO Manuela	Tendering Support	Ms	Italy	G.5	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)
COSTAMAGNA Laura		Ms	Italy	G.3	F/Project
VEYRET-PICOT Maude		Ms	Belg		S/T
Coopération régionale	Regional Cooperation	Cooperación Regional			
TZVETKOVA Yordanka	(Europe)	Ms	Bulg	P.5	F
SHALABI Jeannette	(Arab States)	Ms	Syria	P.4	F
DOLCINO Elena	(Europe)	Ms	Italy	G.6	I
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/Project
FERRARI Debora Isabel	(The Americas)	Ms	Italy	G.3	F/Project
MONTEGNA Liliana	(The Americas)	Ms	Italy	G.3	F
SGARLAZZETTA Laura		Ms	Italy		S/T
Gestion et mobilisation de ressources	Resource Management and Mobilization	Gestión y Movilización de Recursos			
BACHA Mehdi		Mr	Tunis	P.2	F
BARTUREN María José		Ms	Spain	G.5	F
HARDY VAN DAALEN Jeannine		Ms	Neth	G.4	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
CARLIN DE TENORIO Airyn K.	(ILO, Geneva)	Ms USA P.4 F/Project
AMERIO Alessandro		Mr Italy G.5 F
SCABINI Mirella		Ms Italy G.4 F
<i>Évaluation</i>	<i>Evaluation</i>	<i>Evaluación</i>
PATRONE Alessandro		Mr Italy S/T
CARELLO Silvia		Ms Italy G.4 F (P/T)
MAIA MENDES Rute		Ms Port S/T (P/T)
Formation à distance et technologie de l'apprentissage (DELTA)	Distance Education and Learning Technology Applications (DELTA)	Educación a distancia y tecnología de la formación (DELTA)
LEIBOWICZ Julieta		Ms Arg P.4 F
ZAMPOGNA Carlo		Mr Italy P.3 F/Project
LISA Monica		Ms Italy P.2 F/Project
WAMBEKE Tom		Mr Belg P.2 F
GIUSIANO Caterina		Ms Italy G.5 I
GUGLIELMETTI Paula		Ms Chile G.5 F
DE MARCO Emanuela		Ms Italy G.4 F
MONDINO Elena		Ms Italy G.4 F/Project (P/T)
VARGAS URREGO Gladys		Ms Col G.3 F/Project
Service de documentation	Documentation	Documentación
KROUCH Catherine		Ms Fr P.3 I
FANTON EMPRIN GILARDINI Josette		Ms Fr G.6 I
BERSANI Anna		Ms Italy G.4 F (P/T)

Conception et production de matériel multimédia – traduction, interprétation, révision et rapports	Multimedia Design and Production – Translation, Interpretation, Editing and Reporting	Concepción y producción de material multimedia – Traducción, interpretación, revisión e informes
MORRA Valeria	Head	Ms Italy P.4 I
<i>Graphique et textes</i>	<i>Text and Graphics</i>	<i>Diseño gráfico y textos</i>
BRANDI Giampaolo		Mr Italy G.7 I
FORTAREZZA Vincenzo		Mr Italy G.6 F
MONTESANO Matteo		Mr Italy G.6 I
BISSACA Paola		Ms Italy G.4 F
McCLURE Michele		Ms USA G.4 F (P/T)
PIERINI Cristina		Ms Italy G.4 F
<i>Traduction, interprétation, révision et rapports</i>	<i>Translation, Interpretation, Editing and Reporting</i>	<i>Traducción, interpretación, revisión e informes</i>
MARTÍNEZ LÓPEZ María Victoria		Ms Spain P.3 F
MURPHY Bryan		Mr UK P.3 F
SCHEEN Michael		Mr Bel P.3 F
GASTALDI Cristina		Ms Italy G.4 F
DÉVELOPPEMENT DURABLE ET GOUVERNANCE	SUSTAINABLE DEVELOPMENT AND GOVERNANCE	DESARROLLO SOSTENIBLE Y GOBERNANZA
JADOUN George	Manager	Mr Jord P.5 I
GARINO Anna		Ms Italy G.4 F
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
SCARFÓ FRANCESE Maria Concetta		Ms Italy P.4 I
PISANI Maria Teresa		Ms Italy S/T
LATINI Emanuela		Ms Italy G.7 I
DELLA BIANCA Monica		Ms Italy G.3 F/Project
KOTCHOUBEI Natalia		Ms RuFe G.3 F

MAGLI Carmelisa		Ms Italy G.3 F
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 Erit S/T
OUIINE Sophie		Ms Fr G.3 F/Project
COURS POST-UNIVERSITAIRES	POSTGRADUATE COURSES	POSTGRADOS
<i>JADOUN George</i>		<i>Mr Jord P.5 I</i>
BERTOLINO Paolo		Mr Italy P.3 F/Project
LEONETTI Cristina		Ms Italy G.3 F/Project
SABBADINI Simonetta		Ms Italy G.3 F/Project
SERVICES FINANCIERS	FINANCIAL SERVICES	SERVICIOS FINANCIEROS
JONES Peter	Treasurer and Director	Mr UK D.1 F
SACCO Luciano		Mr Italy P.5 I
PRATO Michela		Ms Italy G.5 F
Comptabilité et Contrôle des comptes	Accounts and Control	Contabilidad y control de cuentas
<i>JONES Peter</i>	<i>Chief, a.i.</i>	
<i>Comptabilité générale</i>	<i>General Accounting</i>	<i>Contabilidad general</i>
SÁENZ FERNÁNDEZ DE MARTICORENA Jesús		Mr Spain P.3 F
COMISSO Gabriella		Ms Italy G.6 I
MORANDO Graziella		Ms Italy G.5 I
CAPPAI Claudio		Mr Italy G.3 F

PIOVANO Stefano		Mr Italy	S/T	
<i>Facturation mandants financiers</i>	<i>Sponsor Billing</i>	<i>Facturación de patrocinadores financieros</i>		
DABRAIO Anna		Ms Italy	G.7	I
BRAGAIA BOERO Nadia		Ms Italy	G.5	I
<i>Contrôle de coûts</i>	<i>Cost Control</i>	<i>Control de costos</i>		
FIORE Claudio		Mr Italy	G.7	I
GIARDINI Juliette		Ms Can	G.6	I
<i>Paielements et Encaissements</i>	<i>Payments and Receipts</i>	<i>Pagos y recibos</i>		
MENARELLO Remigio		Mr Italy	G.7	I
SOAVE Agostino		Mr USA	G.5	I
TERRENI Alessandro		Mr Italy	G.5	F
PAOLUCCI DELLE RONCOLE Filippo		Mr Italy	G.3	F
SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES	HUMAN RESOURCES SERVICES	SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS		
VILLEMONTAIX Jean-Claude	Chief	Mr Fr	P.5	F
ZEFOLA Giuseppe		Mr Italy	P.3	F
BORELLO Loredana		Ms Italy	G.4	F
CAMPONOGARA MILESI Carla		Ms Italy	G.6	I
CONFAIT Angeline		Ms Seych	G.6	I
FOLETTO M. Teresa		Ms Italy	G.6	I
MARASCO Maria		Ms Italy	G.4	I
ZUANELLI Claudia		Ms Italy	G.4	F
VACCA ARLERI Michela		Ms Italy	G.3	F

NOOR Liliana	(Staff Union Secretary)	Ms Italy	G.4	F
Services médicaux	Medical Services	Servicios médicos		
MARINONE Carlo	Medical Adviser	Mr Italy		Coll
Infirmières	Nurses	Enfermeras		
GRISONI Margherita		Ms Italy	G.6	I
BORSOTTI Carla		Ms Italy	G.3	F
SERVICE DE L'ADMINISTRATION INTÉRIEURE	INTERNAL ADMINISTRATION SERVICE	SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN INTERNA		
<i>ARRIGOTTI Dario</i>	<i>Chief, a.i.</i>			
COSCIA Vittorio		Mr Italy	P.3	F
DEMARIN Manuela		Ms Italy	G.5	F
BARBERO Paola		Ms Italy	G.4	F
<i>Chauffeur principal</i>	<i>Executive Driver</i>	<i>Chofer ejecutivo</i>		
BERARDI Nicola		Mr Italy	G.4	F
<i>Achats, communications et télécommunications</i>	<i>Purchasing, Communications and Telecommunications</i>	<i>Adquisiciones, comunicaciones y telecomunicaciones</i>		
BOERO Giangiacomo	Head	Mr Italy	G.7	I
MICHELA Margherita		Ms Italy	G.5	I
VOLTA Mario		Mr Italy	G.2	F
MOSCHINI Barbara		Ms Italy		S/T
<i>Infrastructures et entretien</i>	<i>Facilities and Maintenance</i>	<i>Infraestructuras y mantenimiento</i>		
BEVILACQUA Cristiana		Ms Italy		S/T

BARETTINI Stefano	Mr	Italy	G.5	F
ROUSSELET ARQUIOLA Belén	Ms	Spain	G.2	F

<i>Voyages et transports</i>	<i>Travel and Transport</i>	<i>Viajes y transportes</i>		
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

<i>Activités extra curricula</i>	<i>Extra-curricular Activities</i>	<i>Actividades extracurriculares</i>			
O'KEEFFE Rosanna		Ms	UK	G.6	I
FIOCCO Maurizio		Mr	Italy		S/T

<i>Recrutement des participants</i>	<i>Participant Recruitment</i>	<i>Inscripción de participantes</i>			
PERNIOLA Stefania		Ms	Italy	G.4	F
IGNE Alessandra		Ms	Italy	G.3	F
BERUTTI Alberto		Mr	Italy		S/T
CUBAS CANTAMESSA Lesley		Ms	Spain		S/T

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

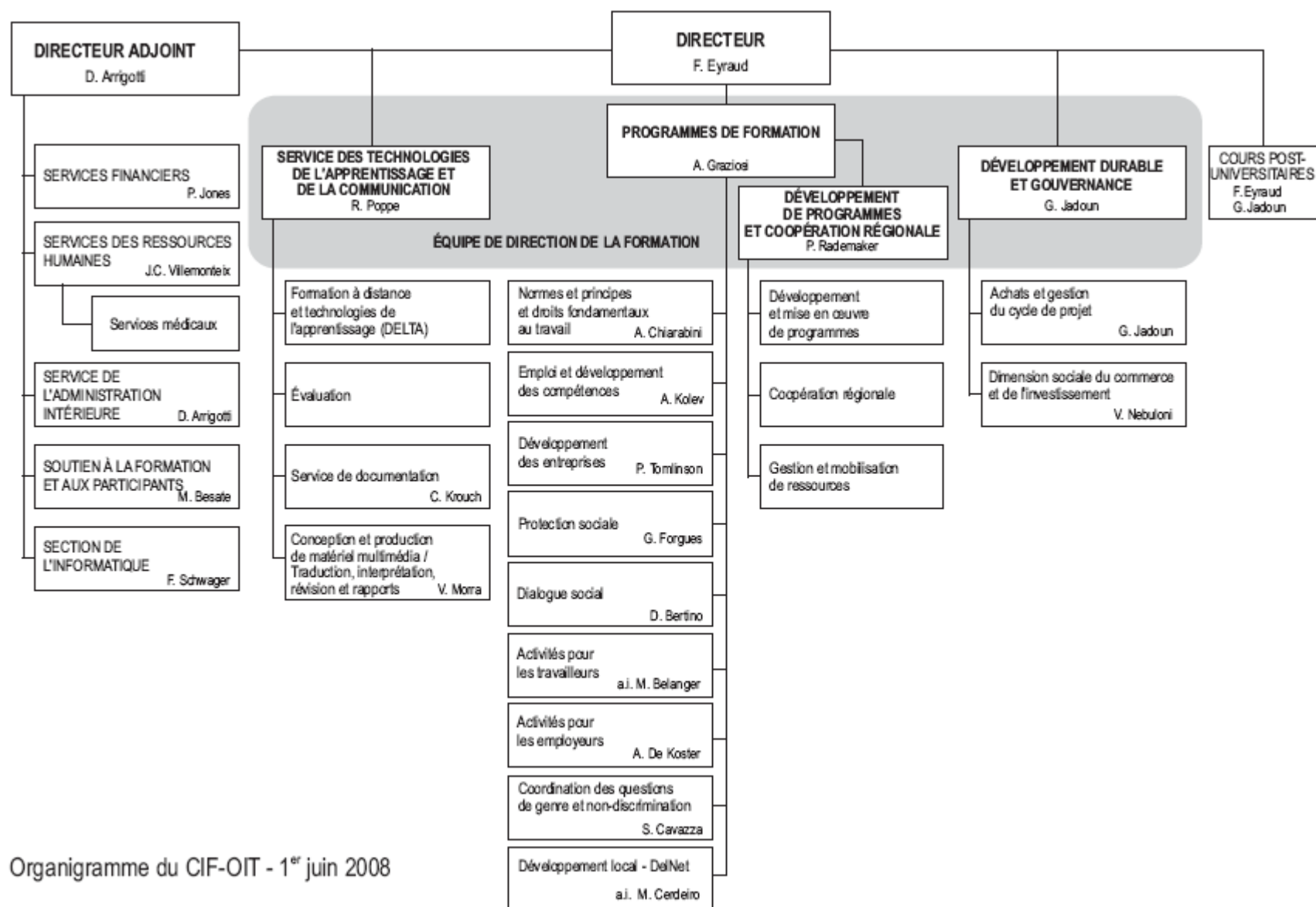
FERRERO MERLINO Bernardino	Mr	Italy	P.3	F
LAMS Gaël	Mr	Fr	P.3	F
SANTIAGO Virgilio	Mr	Phil	P.3	F
MACI Michèle	Ms	Belg	G.6	F
AMAIOLO Stefania	Ms	Italy	G.3	F

**FONCTIONNAIRE EN
DETACHEMENT****OFFICIAL ON
SECONDMENT****FUNCIONARIO EN AFECTACIÓN**

CARVALHO PINHEIRO Vinicius	(ILO, Geneva)	Mr	Braz	P.4	F
-------------------------------	---------------	----	------	-----	---

**FONCTIONNAIRES EN
CONGÉ SPÉCIAL****OFFICIALS ON SPECIAL
LEAVE****FUNCIONARIOS EN LICENCIA ESPECIAL**

LENGLET Franciscus B.	Mr	Neth	D.2	F
MUKHI Niloufer	Ms	India	P.4	F
SCOVACRICCHI Roberto	Mr	Italy	P.4	F

Organigramme du CIF-OIT - 1^{er} juin 2008

CONTRATS DE DURÉE DÉTERMINÉE (D/D) LIÉS AUX PROJETS DE FORMATION AU 31 DÉCEMBRE 2007

(Catégorie des services généraux)

Nom du fonctionnaire	Pays	Date de début du contrat lié aux projets	Grade	Type de contrat	Date de fin de contrat
AGNELLO Paola	Italie	01/01/00	G.4	D/D Projet DelNet	04/02/08
BIANCO Laura	Italie	20/12/97	G.4	D/D Projets FSE	31/12/08
CALLIERI Benedetta	Italie	04/04/05	G.3	D/D Projet Hydroaid - Gestion du développement	03/04/08
CARDON Alessandro	Italie	14/05/07	G.3	D/D Projet Dialogue social	13/05/08
CAVAGLIÁ Chiara	Italie	01/09/07	G2	D/D Projet Activités pour les travailleurs	31/08/08
CHINAGLIA Silvia	Italie	16/02/06	G.3	D/D Project Coordination de genre	30/06/08
COSTAMAGNA Laura	Italie	20/11/04	G.3	D/D Projets FSE	31/12/08
COSTANTINI Paola	Italie	01/02/02	G.3	D/D Projet Dialogue social	28/02/08
DELLA BIANCA Monica	Italie	01/03/02	G.3	D/D Projet Gestion du développement	31/12/08
FUGGIASCHI Claudia	Italie	03/11/01	G.3	D/D Projet « Formation en matière d'intégration des questions de genre dans la coopération au développement de l'UE » - Coordination de genre	02/03/08
JABBAR GHULAM Hamid Abdul	Iraq	01/12/98	G.4	D/D Projet États arabes	31/12/08
HERRERA Ana Lourdes	Etats-Unis	02/07/07	G2	D/D Projet Activités pour les travailleurs	01/07/08
LEONETTI Cristina	Italie	23/08/04	G.3	D/D Projet Gestion du développement	31/12/08
LOWE Patricia	Royaume-Uni	08/04/02	G.4	D/D Projet DelNet	30/04/08
MONDINO Elena	Italie	20/12/97	G.4	D/D Projets DELTA	31/05/08
MONTEGNA Liliana	Italie	01/02/06	G.3	D/D Projet « Eurosocial-Promoción del trabajo decente y la cohesión social en América Latina » - Programme Régional LES AMÉRIQUES	31/03/08
NORI Irene	Italie	01/01/01	G.4	D/D Projet Protection sociale	31/12/08
PIERINI Cristina	Italie	29/09/01	G.3	D/D Projet Conception et production de matériel multimédia	31/12/07

PU Su	Chine	01/01/01	G.4	D/D Projet Chine – Programme Régional ASIE	31/12/08
RODRIGUES LIMA Carla	Brésil	15/01/04	G.3	D/D Projet DelNet	30/04/08
SABBADINI Simonetta	Italie	01/02/02	G.3	D/D Projet Gestion du développement	31/12/08
TREGNAGHI Simonetta	Italie	23/01/96	G.4	D/D Projets FSE	28/02/08
VALDEBENITO Erika	Chili	23/03/99	G.4	D/D Projet DelNet, Argentine	30/04/08
VARGAS URREGO Gladys	Colombie	15/04/02	G.3	D/D Projet DELTA	31/12/08
ZINGARA Rachida	Algérie	07/01/04	G.2	D/D Projet Activités pour les employeurs	31/12/08

CONTRATS DE DURÉE DÉTERMINÉE, LIÉS AUX PROJETS DE FORMATION AU 31 DÉCEMBRE 2007

(Catégorie des services organiques et catégories supérieures)

Nom du fonctionnaire	Pays	Date de début du contrat lié aux projets	Grade	Type de contrat	Date de fin de contrat
BAFFI Sylvain	France	03/04/06	P.1	D/D Projet Dialogue social	02/04/08
BERTOLINO Paolo	Italie	16/09/02	P.3	D/D Projet Gestion du développement	31/12/08
CERDEIRO Mara	Argentine	18/07/01	P.3	D/D Projet DelNet	30/04/08
GARCIA JIMENEZ Jesús	Espagne	01/04/07	P.4	D/D Projet Activités pour les travailleurs – Lieu d'affectation : Lima	31/03/08
GASSER Martin	Italie	01/05/04	P.2	D/D Projet Développement des entreprises	31/12/08
LISA Monica	Italie	16/05/05	P.2	D/D Projet DELTA	15/05/08
MAGRI Benedetta	Italie	01/01/04	P.3	D/D Projet « Formation en matière d'intégration des questions de genre dans la coopération au développement de l'UE » - Coordination de genre	31/12/07
MALLO Maria José	Espagne	01/11/03	P.2	D/D Projet DelNet	30/04/08
MALOTCHKO Valery	Belarus	16/09/00	P.4	D/D Projet Gestion du développement	31/12/08
PATRONE Alessandro	Italie	03/12/01	P.3	D/D Projet « MAE PON ATAS Ob.1 » - Lieu d'affectation: Rome	31/12/07
PEREIRA GONCALVES DE CASTRO Nuno	Portugal	01/02/05	P.2	D/D Projet DelNet	30/04/08
RAMIREZ MACHADO José María	Espagne	22/08/05	P.4	D/D Projet sur le travail des enfants et le travail forcé	31/12/08
ROSSI RIZZI Monica	Italie	02/12/95	P.3	D/D Projets FSE	31/12/08
TEZZA Enrico	Italie	09/12/96	P.3	D/D Projets FSE	31/12/08
TOTH MUCCIACCIARO Evelin	Croatie	01/09/06	P.2	D/D Projet Activités pour les travailleurs	31/08/08
VIDAL ALONSO Angel L.	Espagne	15/06/98	P.4	D/D Projet DelNet	31/12/07

VILA Blerina	Albanie	01/02/04	P.2	D/D Projet « Formation en matière d'intégration des questions de genre dans la coopération au développement de l'UE » - Lieu d'affectation: Bruxelles	02/03/08
VOZZA Alice	Italie	15/01/07	P2	D/D Projet DelNet	14/01/08
ZAMPOGNA Carlo	Italie	09/12/95	P.3	D/D Projet DELTA	05/07/08

Répartition des collaborateurs extérieurs et fonctionnaires engagés à court terme en 2007, par pays ou par territoire

(Département de la formation)

Provenance	Collaborateurs/court terme (*)		Jours de travail (*)	
Afrique du Sud	4		88	
Albanie	1	(1)	200	(61)
Algérie	3		19	
Allemagne	16		363	
Argentine	12		574	
Australie	5		99.5	
Autriche	1		4	
Bahreïn	1		10	
Bangladesh	1		5	
Barbade	1		1	
Belarus	1		6.5	
Belgique		(1)		(173)
Bénin	1		42	
Bolivie	2		20	
Bosnie-Herzégovine	1		6	
Botswana	2		6	
Brésil	13		252	
Bulgarie	9		190	
Cameroun	4		65	
Canada	12	(1)	130	(106)
Cape Verde	1		2	
Chili	4	(1)	17	(211)
Chine	5		29	
Colombie	4		11	
Corée, République de	2		7	
Costa Rica	5		209.5	
Croatie	2		6	
Danemark	2		202	
Égypte	3		19	
Espagne	25		192	
États-Unis	34	(1)	856.5	(43)
Fédération de Russie	20	(1)	684.5	(79)
France	21	(2)	142	(501)
Gabon	1		4	
Ghana	1		25	

Provenance	Collaborateurs/court terme (*)		Jours de travail (*)	
Grèce	2		13	
Haïti	1		5	
Hongrie	2		15	
Inde	4		38	
Indonésie	1		4	
Irlande	3		32.5	
Israël	2		13	
Italie	334	(32)	6500.5	(3910)
Jamaïque	1		2	
Japon	2		7	
Jordanie	7	(1)	81	(287)
Kazakhstan	1		3	
Kenya	5		19	
Koweït	2		8	
Lettonie	3	(1)	20	(83)
Liban	3		31	
Lituanie	5		7	
Luxembourg	1		1	
Malaisie	1		43	
Malte	2		6.5	
Maroc	3		101.5	
Maurice	2		88	
Mauritanie	1		5	
Mexique	11		36	
Mongolie	1	(1)	4	(58)
Mozambique	1		8	
Nicaragua	1		108	
Norvège	1		2	
Nouvelle-Zélande	1		4	
Ouganda	1		3	
Ouzbékistan	2		13	
Paraguay	2		129	
Pays-Bas	5		129.5	
Pérou	8		75	
Philippines	2		55	
Pologne	3		9	
Portugal	4	(1)	109	(82)
République arabe syrienne	2		10	

Provenance	Collaborateurs/court terme (*)		Jours de travail (*)	
République Tchèque	1		3	
République-Unie de Tanzanie	1		10	
Roumanie	2	(2)	26	(193)
Royaume-Uni	32		305.5	
Rwanda	2		2	
Sénégal	3		27	
Singapour	1		11	
Slovénie	2		4	
Soudan	2		5.5	
Sri Lanka	1		3	
Suède	2		9	
Suisse	2		10	
Thaïlande	2		12	
Togo	1		10	
Tunisie	5	(1)	17	(12)
Turquie	19		596	
Ukraine	2		74	
Uruguay	4		30	
Venezuela	2		11	
Vietnam	2		10	
Zimbabwe	1		11	
TOTAL	742	(47)	13413	(5799)

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

Pour information.