



**FR**

**COMMISSION DES FINANCES**  
**76<sup>ème</sup> session**  
**Rome, 25 septembre 2014**

UNIDROIT 2014  
F.C. (76) 7  
Original: anglais/français  
septembre 2014

**Point No. 9 de l'ordre du jour: Examen des systèmes de rémunération et de sécurité sociale appliqués au personnel d'UNIDROIT**

(préparé par le Secrétariat d'UNIDROIT)

<i>Sommaire</i>	<i>Examen des propositions initiales d'un consultant relatives au système auquel est assujéti le personnel d'UNIDROIT en matière de salaires et assurance santé</i>
<i>Action demandée</i>	<i>Opinion des membres de la Commission des Finances</i>
<i>Document connexe</i>	<i>Aucun</i>

**Introduction**

1. Lors de sa 74<sup>ème</sup> session (Rome, 26 septembre 2013), la Commission des Finances a appuyé la demande du Secrétariat d'autoriser le Secrétaire Général, conformément à l'article 38(4)((a) du Règlement, à utiliser une partie de l'excédent reporté de l'exercice financier 2012 pour couvrir le coût de l'examen par un expert du système auquel est assujéti le personnel d'UNIDROIT en matière de salaires, assurance santé et retraite, en vue d'évaluer les conséquences financières d'un transfert éventuel à un autre système de rémunération et d'examiner également des alternatives possibles au régime de sécurité sociale italien aux fins de l'assurance santé et de retraite du personnel d'UNIDROIT. L'Assemblée Générale, lors de sa 72<sup>ème</sup> session (Rome, 5 décembre 2013), a pris note de l'information concernant l'utilisation de l'excédent (cf. UNIDROIT 2013 - AG(72) 9, para. 32).

2. Ainsi autorisé, concernant les éventuelles alternatives au régime de sécurité sociale italien aux fins de l'assurance santé et de retraite du personnel d'UNIDROIT, le Secrétariat a confié au Service International des Rémunérations et des Pensions (SIRP) des Organisations coordonnées <sup>1</sup> le soin de lui remettre un rapport comportant ses recommandations en vue de l'adoption d'un Règlement de Pensions qui, tout en étant propre à l'Organisation, soit dans la lignée des réglementations de pensions en vigueur dans les Organisations Coordonnées. Cette étude a été soumise à la Commission des Finances lors de sa 75<sup>ème</sup> session tenue à Rome le 3 avril 2014 (UNIDROIT 2014 - C.F. (75) 4 et le rapport UNIDROIT 2014 - C.F. (75) 5, paragraphes 20 à 30).

---

<sup>1</sup> Le SIRP est une plate-forme de services commune aux six Organisations Coordonnées et à d'autres organisations internationales, auxquelles il fournit une assistance dans le cadre de leurs régimes de pensions et de leurs politiques de rémunérations.

3. De même, le Secrétariat a embauché un consultant pour procéder à une “comparaison des rémunérations” entre UNIDROIT et les organisations coordonnées et les autres organisations internationales basées à Rome, y compris celles du système des Nations Unies, en vue d’évaluer les conséquences financières d’un transfert éventuel à un autre système de rémunération. Cette étude n’était pas disponible lors de la 75<sup>ème</sup> session de la Commission des Finances, mais a fait l’objet de la réunion informelle de la Commission qui s’est tenue le 19 juin 2014.

4. Le présent document reprend celui distribué lors de cette réunion informelle (UNIDROIT 2014 – May 2014, en anglais seulement à l’époque).

**ANNEXE****Etude des appointements, des indemnités à titre de rémunération et des avantages**

(Projet, mai 2014)

## Introduction

1. Ce document présente les résultats de l'étude des appointements, des indemnités à titre de rémunération et des bénéfices en vigueur à l'Institut international pour l'unification du droit privé (UNIDROIT) faite à la demande du Comité Permanent d'UNIDROIT

2. Le document est divisé en cinq grandes sections; chaque section traite un point particulier nécessaire au Comité Permanent pour parvenir à des conclusions en vue d'actions futures. Le plan des sections est le suivant:

- I. Définitions
- II. Rémunérations et questions y relatives
- III. Indemnités à titre de rémunération
- IV. Prestations sociales
- V. Conclusions (avec estimation des coûts)

Chaque section s'articule selon le schéma suivant: tout d'abord l'analyse des pratiques en cours à UNIDROIT suivie d'un commentaire; deuxièmement, l'étude et la comparaison des pratiques et des politiques appliquées à Rome par deux organisations – les Organisations Coordonnées (O.C.) et les Nations-Unies (N.U.); troisièmement, la présentation et l'explication de propositions et d'options, le cas échéant. Des informations plus approfondies figurent dans les annexes.

3. Pour parvenir à l'élaboration de propositions, le consultant a suivi les principes généraux suivants:

- a. Vu la dimension de l'organisation, les propositions doivent avoir un bon rapport coût/efficacité tout en restant compétitives;
- b. Les droits acquis du personnel doivent être respectés;
- c. Les propositions doivent viser, dans la mesure du possible, à aligner les pratiques d'UNIDROIT sur celles d'organisations plus en avance sur ce plan;
- d. Il convient d'insister sur la simplicité et la réduction des ressources administratives requises pour la gestion des traitements;
- e. Il devrait y avoir transparence et équité interne et
- f. La prise de décision devrait être rationalisée de manière à refléter les besoins de gestion actuels.

4. Il est difficile de définir simplement la situation dans laquelle se trouve à présent UNIDROIT. On pourrait avancer, pour être généreux, que la politique des rémunérations et des indemnités a

pâti de négligence prolongée, au point d'être pratiquement bloquée. Pour rendre justice à l'actuel Comité Permanent et à la présente administration d'UNIDROIT, cette négligence - prolongée pendant de nombreuses années - est un facteur qui complique la recherche de solutions et impose plusieurs mesures de transition si l'on tient à adopter de meilleures politiques. Les négligences se sont manifestées dans les domaines suivants: problèmes de comparaison des rémunérations, problèmes liés au Règlement du personnel qui n'incite pas à de bonnes pratiques de gestion et divergences entre les mesures établies dans le Règlement et la pratique suivie en matière de rémunération.

## I. Définitions

5. Ces définitions sont fournies pour faciliter, au cours des différentes étapes de l'étude de la situation d'UNIDROIT, l'analyse des comparateurs sélectionnés et présenter ensuite des recommandations figurant dans chaque section de l'étude.

Traitement de base – il s'agit du salaire d'un membre du personnel non marié sans personne à charge défini par le niveau de rémunération à un grade et à un échelon donnés.

Traitement net – il s'agit du salaire de base avec l'ensemble des allocations en espèces dues à un membre du personnel, y compris les indemnités d'expatriation, avant déduction des cotisations de sécurité sociale.

Traitement brut – il s'agit du salaire net réajusté, le cas échéant, pour tenir compte des conditions extérieures du marché dans un système de traitements imposables; ce montant est parfois utilisé pour calculer les cotisations des retraites.

Augmentation du barème des traitements – il s'agit de l'augmentation appliquée au barèmes des traitements pour tenir compte de l'évolution d'un indice comparateur sélectionné(ou de celle du marché extérieur) souvent ajustée en fonction de l'évolution du cout de la vie par rapport à une ville de référence

Augmentation annuelle des traitements du personnel – L'augmentation des traitements du personnel correspond à deux opérations distinctes: d'une part, l'augmentation de la grille salariale et, d'autre part, une augmentation en fonction de l'ancienneté qui donne lieu à un changement d'échelon dans le même grade ou au passage de grade.

Grades – il s'agit d'une structure hiérarchique des emplois basée sur la nature de l'emploi ou sur une autre forme de classement des relations de travail ou d'emploi. Les emplois sont regroupés en grades aux fins de la rémunération.

Fourchette de grade - le salaire maximum dans un grade exprimé en pourcentage du salaire minimum dans le même grade suivant la formule:

$$(\text{salaire maximum} - \text{salaire minimum}) \div \text{salaire minimum} \times 100$$

Ecart salarial – il s'agit de l'augmentation en pourcentage du traitement de base dans le premier échelon d'un grade par rapport au traitement de base du premier échelon du grade immédiatement inférieur exprimé en pourcentage du grade supérieur par rapport au grade inférieur suivant la formule:

$$(\text{Salaire de base à l'échelon 1 du grade supérieur} \div \text{Salaire de base à l'échelon 1 du grade inférieur}) \times 100 - 100$$

Changement de barème des traitements – il s’agit d’une augmentation du barème des traitements généralement exprimée par la différence en pourcentage entre la somme de tous les points médians du nouveau barème et la somme entre des points médians de l’ancien.

Régimes de retraite à prestations déterminées – il s’agit d’un régime de retraite où les prestations sont définies en fonction de l’historique des rémunérations, de l’âge et de l’ancienneté du retraité.

Régimes de retraite à cotisations déterminées – il s’agit d’un régime de retraite caractérisé par le total des contributions versées par un retraité et son/ses employé(s) durant toute sa vie professionnelle, plus les intérêts de ces versements.

## **II. Rémunérations et questions y relatives**

### A. Situation actuelle d’UNIDROIT et analyse

6. Le Règlement d’UNIDROIT (Troisième partie) donne une définition du régime adopté pour l’Organisation. L’article 39 spécifie que le personnel est réparti en trois catégories (A, B et C) et fournit une définition très générale des qualifications de chacune. Les catégories B et C sont divisées en 6 grades (ou sous-catégories dans le langage d’UNIDROIT). Pour les catégories B et C, le passage d’un rang à un autre est défini, mais pas en rapport à la teneur du travail. L’article 40 définit la Catégorie A et ses 7 grades.

7. L’article 41 définit la rétribution du personnel de Catégorie A “ en référence ” aux barèmes des traitements des Organisations Coordonnées et à l’annexe III du Règlement qui est un tableau du personnel mettant en évidence les fourchettes de grade applicables à chacune des positions de la Catégorie A. Il spécifie également les salaires de base des grades des Catégories B et C, qui comprennent chacun cinq échelons, annuellement mis à jour et figurant en annexe I du Règlement. L’article précise ensuite que la mise à jour des salaires est basée sur les augmentations figurant aux barèmes des Organisations Coordonnées (pour Rome). Toutefois, le Comité Permanent s’accorde une certaine flexibilité quant à l’application de l’augmentation annuelle en permettant une réduction allant jusqu’à 20% « si les conditions budgétaires le requièrent ». Enfin, le même article précise que les augmentations périodiques des membres des Catégories B et C sont de 3% tous les ans.

8. L’article 42 traite de la promotion au mérite. Il convient de noter, à cet égard, qu’un système d’évaluation vient d’être tout récemment introduit à UNIDROIT.

9. L’article 43 permet à UNIDROIT, conformément à la législation en vigueur en Italie, d’engager du personnel de Catégories B et C qui ne correspond pas aux critères requis. Actuellement, cette mesure n’est applicable qu’au concierge.

10. Le personnel d’UNIDROIT est actuellement composé de 20 membres (y compris quatre postes vacants), 23 si on inclut les concierges. Pour administrer la rétribution de ces employés, il existe donc 4 catégories d’emploi et 19 grades, dont 10 ne sont pas utilisés. Il n’y a pas de définition du travail spécifique à chaque grade et actuellement cela ne semble pas avoir d’importance car la promotion d’un grade à l’autre est automatique pour les Catégories B et C tandis que pour la Catégorie A on constate qu’il y a peu d’opportunité d’avancement professionnel.

11. L’intention qui préside à la politique des traitements d’UNIDROIT était de suivre les rémunérations des Organisations Coordonnées et d’accorder au Comité Permanent une certaine flexibilité d’année en année quand les budgets étaient restreints (permettant des arrangements des salaires ces dernières années). En effet, l’Assemblée Générale d’UNIDROIT a appliqué automatiquement une déduction dans le calcul des salaires depuis une vingtaine d’années, rendant

de fait cette procédure permanente plutôt qu'exceptionnelle. Un autre point à signaler est que, pour les Catégories B et C, les augmentations annuelles diffèrent de cette politique.

12. Le Tableau 1 présente une analyse du barème des traitements des Catégories B et C d'UNIDROIT en 2013. Cette analyse n'est pas possible pour la Catégorie A car les barèmes en cours des Organisations Coordonnées sont utilisés lors du recrutement de tout nouveau membre du personnel, sans qu'il n'existe de barème applicable pour le personnel en service depuis plus d'un an.

13. Dans un système de salaires idéal, l'écart salarial entre les grades (voir définitions) détermine, pour une organisation, la valeur ajoutée des emplois d'un grade supérieur par rapport à ceux d'un grade inférieur. Il s'agit donc normalement d'un pourcentage standard, croissant ou décroissant, selon les priorités d'une organisation spécifique. La fourchette des grades (voir définitions) constitue une mesure de « croissance professionnelle » applicable à un grade donné et il est fréquent d'observer une diminution de fourchette aux grades plus élevés. Pour les Catégories B et C, l'écart salarial est irrégulier ce qui n'est pas surprenant car UNIDROIT ne reconnaît pas le contenu des tâches ni les compétences de l'employé comme des critères de croissance professionnelle.



14. Dans de nombreuses organisations, il existe un chevauchement des traitements entre un grade et le suivant – reconnaissant ainsi que certains employés de niveau inférieur avec une longue expérience peuvent offrir à l'organisation autant que des employés de grade supérieur ayant davantage de compétences mais moins d'expérience. A UNIDROIT, les valeurs de la marge de grade sont systématiquement en-dessous de l'écart salarial, ce qui signifie qu'il n'y a pas de chevauchement des salaires. Cela n'a rien de surprenant car les grades ont été limités à cinq échelons alors que le régime des salaires des Organisations Coordonnées d'où les rémunérations provenaient à l'origine compte onze échelons pour chaque grade, permettant ainsi un chevauchement et une bonne croissance de carrière.

15. La valeur moyenne d'un échelon dans les Catégories B et C correspond à 2,63% du traitement de base. Ceci est en-dessous de la politique établie à 3% (article 41). La valeur réelle de l'échelon est même inférieure puisque seuls quatre grades sont concernés pour lesquels la valeur moyenne de l'échelon n'est que de 2,30%. Enfin, pour ces deux Catégories, il convient de souligner que les seuls grades concernés en Catégorie C (C5 et C6) ont des salaires équivalents aux grades de B4 et B5, deux grades en Catégorie B qui ne sont pas à pourvoir.

16. Pour ce qui est de la Catégorie A, il s'avère très difficile d'arriver à une quelconque conclusion sur les objectifs de la politique des traitements d'UNIDROIT. Un nouveau membre du personnel arrivant aujourd'hui au même échelon qu'un membre du personnel en place toucherait un salaire complètement différent bien que nominalement tous deux aient le même grade et échelon d'ancienneté. Il est maintenant impossible de calculer le véritable parcours historique du traitement de base des fonctionnaires les plus anciens de la Catégorie A. Cela est illogique, non équitable et mène à confusion pour la gestion des salaires et pour les membres du personnel mêmes.

17. On se serait attendu à ce qu'il y ait eu un renouvellement plus fréquent du personnel mais curieusement il n'en est rien. En effet, la moyenne du nombre d'années de travail à UNIDROIT a été de 17 ans pour la Catégorie A et de 20 ans et demi pour les Catégories B et C. En outre, sept personnes ont travaillé à UNIDROIT pendant plus de 25 ans. La question de la raison d'une telle longévité se pose. Ces sujets ne seront pas discutés car ils n'ont pas été abordés avec le personnel et parce que les raisons sont très probablement liées à la gestion et aux prestations qui ne constituent les paramètres du présent rapport.

## **B Les Organisations Coordonnées et le régime des Nations Unies**

18. Il est commun qu'une organisation détermine les salaires en les comparant dans un lieu spécifique avec une autre organisation de référence. Dans le cas d'UNIDROIT, la référence est actuellement le barème des salaires des Organisations Coordonnées à Rome. Le Comité Permanent a toutefois demandé que la présente étude prenne également en examen le régime des salaires des Nations Unies à Rome. Ceci dit, les comparateurs se basent eux-mêmes sur d'autres comparateurs qu'il est utile d'apporter quelques précisions à cet égard.

### **a) Catégorie A**

19. En ce qui concerne le personnel de Catégorie A, les Organisations Coordonnées se basent sur les traitements perçus par les fonctionnaires nationaux de sept états européens (Allemagne, Belgique, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas et Royaume-Uni). Leur méthodologie implique une comparaison périodique de la rétribution de base en utilisant des équivalences de grades. Une barème des traitements est fixé à partir d'une moyenne pondérée des salaires de la fonction publique de référence net d'impôt, réajustée vu les différences en parité de pouvoir d'achat (PPP), la Belgique représentant la base du régime. Dans les années intermédiaires, un réajustement est

apporté, fondé sur les augmentations générales accordées à la même fonction publique de référence, tenant compte à nouveau des différences du pouvoir d'achat au niveau international. Une mesure secondaire de contrôle est également appliquée pour les années qui ne sont pas de référence, ce qui contient les augmentations de traitements en-dessous de 1.5% de la tendance moyenne pour l'ensemble des comparateurs. Le barème réel des rémunérations qui en résulte est ensuite recalculé, en utilisant les données du PPP pour fournir des échelles salariales en devise locale pour chaque lieu où les organisations emploient leur personnel. On a récemment utilisé les statistiques de l'index national des prix à la consommation au lieu du PPP.

20. Dans le cas du régime des Nations Unies, l'administration fédérale des Etats-Unis est la référence qui a été choisie, fondée elle aussi sur les traitements nets d'impôt et les équivalences de grade pour une grande éventail d'emplois dans certains départements du Gouvernement des Etats-Unis basés à Washington, D.C. A cette base, on ajoute ensuite un facteur, la marge, qui représente la somme nécessaire pour que traitements des Etats-Unis attirent service et recrutement international. La marge est ciblée à une moyenne d'environ 15% dans le temps mais peut évoluer de 5% de part et d'autre. Ce barème des traitements de base est ensuite finalisé pour chaque lieu d'affectation par un ajustement selon le coût de la vie (Ajustement de poste). La base est hypothétique car elle représente un niveau de salaire à New York, à un moment précis dans le temps, déterminé par la date la plus récente de révision du traitement. Ces mises à jour ne permettent pas toujours d'aligner les salaires des N.U. sur le marché et même à New York, la ville de référence des Nations Unies, ils sont sujets à réajustements.

21. Il y a des équivalences de grade entre les régimes des Organisations Coordonnées et des Nations Unies qui permettent de faire une comparaison fiable de grades spécifiques.<sup>2</sup> Comme le montre le tableau 2 suivant :

**Tableau 2 – Equivalences de grades Organisations Coordonnées et Nations Unies**

Grade O.C.	Grade N.U.
A6	D1/P5 (échelons 11-13)
A5	P5/P4 (échelons 11-15)
A4	P4 (échelons 1-10)/P3 échelons 11-15)
A3	P3 (échelons 1-10)
A2	P2
A1	P1
B6	GS7

22. Le tableau 3 montre le barème des rémunérations des O.C et des N.U en correspondance de la Catégorie A d'UNIDROIT. Les deux barèmes ont une structure assez identique avec des différentiels entre les grades allant de 28% et 16%, allant généralement en décroissant quand le grade augmente. Dans les O.C., hormis le grade A1, la fourchette des grades est en moyenne de 32% et dans les organisations des Nations Unies de 26%. La valeur moyenne de l'échelon pour les O.C. est de 2,8% du traitement de base de l'échelon 1 mais il convient de noter qu'après l'échelon

<sup>2</sup> Davies M.D.V, *The Administration of International Organizations*, Ashgate, 2002, p 256.

8 (Grades A2-A5) et l'échelon 6 (Grade A6) le passage d'échelon dans les O.C. advient seulement tous les deux ans. Dans le régime des Nations Unies, la valeur de l'échelon est de 2,1% du traitement de base de l'échelon 1 et le passage d'un échelon à l'autre est annuel.

23. Tandis que, dans l'étude de 2013, le barème des traitements des O.C. est généralement plus élevé grade par grade qu'aux N.U., le rapport entre les deux a varié dans le temps. La comparaison a généralement été faite entre l'échelon 6 du grade A4 des O.C. et du grade P4 des N.U. La différence a plutôt favorisé le barème des O.C mais légèrement comme le montre le Tableau 4<sup>3</sup>. Il convient de noter que les différences qui apparaissent pour chaque année, sauf 2013, se réfèrent à Washington D.C., pas à Rome; il faut donc user de prudence avant de tirer des conclusions en ce qui concerne Rome.

---

<sup>3</sup> Davies, M.D.V, *ibid* p 265

**Tableau 3 – Structure du barème des traitements des O.C et des N.U. par grade à Rome et l'équivalent de la Catégorie A d'UNIDROIT (valeurs annuelles 2013)**

Organisation Grades	Minimum €	Maximum €	Grade (%)	Différentiel entre grade (%)	Valeur de l'augmentation de l'échelon à l'échelon 1 (%)	Valeur de l'augmentation de l'échelon à l'échelon 4 (%)	Valeur de l'augmentation à l'échelon 10 (%)	Nombre d'échelons
O.C.								
A6	122.059	152.450	24,9	18,2	2,77	2,55	n/a	8
A5	103.280	139.413	35,0	15,8	2,80	2,58	3,21	11
A4	89.186	118.208	32,5	16,2	2,60	2,42	3,04	11
A3	76.740	103.751	35,2	23,4	2,82	2,60	3,22	11
A2	62.199	83.065	33,5	27,8	2,68	2,48	3,11	11
A1	48.672	50.137	3,0	n/a	3,01	n/a	n/a	2
N.U.								
D1	114.685	130.607	13,9	18,2	1,75	1,65	n/a	9
P5	97.060	117.795	21,4	19,6	1,80	1,70	1,52	13
P4	81.130	105.131	29,6	20,3	2,13	1,99	1,77	15
P3	67.434	89.997	33,5	20,0	2,39	2,24	1,96	15
P2	56.180	71.958	28,1	25,6	2,54	2,35	2,09	12
P1	44.725	57.169	27,8	n/a	3,11	2,84	n/a	10

**Tableau 4 – Rémunérations Catégorie A des O.C par rapport aux rémunérations N.U. (O.C. = 100)**

Année	N.U par rapport O.C. (%)
1970	99
1975	87
1980	97
1985	93
1990	88
1995	96
2013	89 (Rome)

#### **b) Catégories B et C**

24. En ce qui concerne les traitements correspondant aux catégories B et C, le régime des O.C et des N.U. ont des méthodes très semblables pour le personnel recruté sur place, la seule différence étant qu'il n'y a qu'un barème des salaires pour les organisations des N.U alors qu'il y en a deux pour les organisations des O.C. Ceci sera l'objet d'une analyse; ce sont essentiellement les Catégories C des O.C que se réfèrent à des emplois non administratifs ayant trait principalement à l'entretien des lieux et aux activités d'impression.

25. Les deux méthodes se basent sur des enquêtes menées auprès des "meilleurs" employeurs, privés et publics, de la région de Rome, la majorité appartenant au secteur privé. Pour chaque enquête entre 15 et 20 employeurs ont été contactés. On prend en considération des emplois de référence afin d'obtenir des informations se basant sur les salaires moyens. Le 75<sup>e</sup> percentile de ces informations est utilisé pour fixer le niveau des salaires. Les salaires minimum de chaque grade, selon l'enquête, permettent de fixer le premier échelon du barème et la référence pour la mise en place du barème consiste en la moyenne pondérée des données de référence par emploi. Dans les deux cas, les avantages, autres qu'en espèces accordés à l'extérieur, sont quantifiés avec soin et inclus. Les deux barèmes sont sujets à un réajustement qui n'est pas égal mais qui reflète les variations du coût de la vie local.

26. Vu que les enquêtes concernant les O.C. et les N.U. sont très semblables, il n'est pas étonnant que les résultats soient presque identiques. Une étude des deux barèmes des salaires dans différentes localités (voir Tableau 5) a montré que les différences sont négligeables en tout et pour tout<sup>4</sup> - les différences étant dues en grande partie au nombre différent d'échelons dans les grades élevés et aux valeurs différentes des échelons.

---

<sup>4</sup> Davies, M.D.V, *ibid* p 272

**Tableau 5 – Comparaison des traitements du personnel administratif des régimes des O.C et des N.U**

Localité/date	Différence pourcentage minimum	Différence pourcentage maximum
Paris 1994/5	0,2	3,0
Washington D.C. 1994/5	3,0	12,5
Rome 2012	2,9	7,0

27. Le Tableau 6 compare les deux grilles de salaires actuellement en vigueur à Rome, en utilisant des paramètres identiques à ceux du Tableau 3. Une nouvelle enquête des N.U. sur les traitements vient d'être achevée. Les salaires du personnel recruté depuis janvier 2014 ont subi une réduction, et donc l'écart avec le barème actuel des O.C. s'est agrandi. Cependant, les O.C. n'ont pas effectué d'enquête dans la même période et on ne peut donc pas savoir si les traitements diminueront ou pas. Vu que la récente enquête des N.U. reflète l'impact de la crise financière de 2008 sur les salaires italiens, il est probable, à long terme, le rapport N.U./O.C. restera relativement constant.

28. La barème des O.C. affiche une régularité impressionnante. Les avancements d'échelon aux échelons 6 à 11 ont lieu tous les deux ans tandis que la valeur moyenne d'un passage d'échelon correspond à 2,83% du salaire de base à l'échelon 1. Le barème des Services Généraux (G) des N.U. est un peu moins régulier mais s'étend sur 15 échelons annuels dans chaque grade. La valeur moyenne d'un passage d'échelon est plus élevée que dans l'échelle des O.C. correspondant à 3,37% du salaire de base à l'échelon 1.

29. Il convient de noter également le chevauchement entre les salaires du personnel de la Catégorie B des O.C. et la Catégorie A des O.C. qui commence vers le grade B4. On note une tendance semblable dans l'échelle des N.U. au grade G5 qui chevauche les grades P. Il s'agit d'une situation commune qui reflète le fait que, pour beaucoup d'organisations des secteurs public et privé, un membre du personnel administratif ayant une longue expérience a davantage de valeur qu'un professionnel débutant.

### **c) Comparaison des trois organisations**

30. De façon générale, tant les O.C que les N.U fondent leurs régimes des salaires sur une définition claire du contenu du travail pour chaque grade différent. Il n'existe pas, en conséquence, de promotion automatique. Les promotions (qui ont une valeur d'environ 5% du salaire) sont strictement liées au mérite, suite à des requêtes spécifiques de l'organisation quant au contenu du travail de l'employé ou bien suite à l'augmentation des compétences de l'employé. En outre, chacune des organisations offre un potentiel de croissance nettement plus important au sein d'un grade avant que le salaire de l'employé ne le maximise – environ 15 ans dans les deux cas.

31. Le Tableau 7 montre que le barème des salaires appliqué aux Catégories B et C à UNIDROIT est, en moyenne, 35% inférieur à ses barèmes de référence. Vu que le personnel d'UNIDROIT progresse sans aucune interruption dans l'échelle des salaires, il serait plus exact de mesurer ce déficit uniquement sur les grades qui sont occupés. La différence est alors de 30%.

32. Quant à la Catégorie A, il est presque impossible de faire de calculs. Des fonctionnaires ont été récemment embauchés aux standards salariaux des O.C. et n'ont perdu qu'un petit pourcentage de leurs traitements par rapport aux traitements des O.C, tandis que des

fonctionnaires de longue date n'ont jamais été insérés dans un barème formel; on ne connaît donc plus le niveau originel de leur traitement de base. Les trois membres du personnel de Grade A3, échelon 11 devraient avoir le même traitement de base mais les montants diffèrent jusqu'à 10.700€ par an. Comparant leur traitement de base moyen à l'échelon 11 du grade A3 des O.C., l'écart est de 13%; cependant, le plus bas de ces salaires est de 18% inférieur à l'équivalent en grade et en échelon des O.C. Comme il n'existe pas de barème officiel, il est difficile d'établir un véritable parallèle mais on constate que les traitements de la Catégorie A ont subi un ralentissement moindre que ceux des Catégories B et C. Cela peut être dû au fait que sans échelle officielle établissant les traitements du personnel, le recrutement de nouveaux membres a maintenu un rapport plus étroit. Aux fins de la présente étude, on considèrera que la différence est de 20%.

**Tableau 6 – Barème des salaires des O.C. et des N.U. du personnel administratif à Rome – équivalent des Catégories A et B d'UNIDROIT (valeurs annuelles 2013)**

Organisation Grade	Minimum €	Maximum €	Grade (%)	Différentiel entre grade (%)	Valeur de l'augmentation de l'échelon à l'échelon 1 (%)	Valeur d'augmentation de l'échelon à l'échelon 4 (%)	Valeur d'augmentation de l'échelon à l'échelon 10 (%)	Nombre d'échelons
O.C.								
B6	55.923	74.369	33,0	15,6	3,30	3,00	2,54	11
B5	48.388	64.358	33,0	14,0	3,30	3,00	2,54	11
B4	42.429	56.425	33,0	12,1	3,30	3,00	2,54	11
B3	37.866	50.360	33,0	11,4	3,30	3,00	2,54	11
B2	33.994	45.213	33,0	9,7	3,30	3,00	2,54	11
B1	30.990	41.219	33,0	n/a	3,30	3,00	2,54	11
C6	39.864	51.823	30,0	8,7	3,00	2,75	2,36	11
C5	36.657	47.661	30,0	7,8	3,00	2,75	2,36	11
C4	34.002	44.208	30,0	7,8	3,00	2,75	2,36	11
C3	31.550	41.018	30,0	7,3	3,00	2,75	2,36	11
C2	29.398	38.223	30,0	7,7	3,00	2,75	2,36	11
C1	27.288	35.472	30,0	n/a	3,00	2,75	2,36	11
N.U.								
G7	54.598	79.942	46,4	15,0	4,22	3,75	3,06	12

G6	47.482	75.384	58,8	15,0	4,20	3,73	3,05	15
G5	41.277	65.805	59,6	11,0	4,24	3,64	3,07	15
G4	37.200	58.494	57,2	9,0	4,09	3,64	2,99	15
G3	34.123	52.337	53,4	7,0	3,81	3,42	2,84	15
G2	31.893	47.069	47,6	6,0	3,40	3,08	2,60	15
G1	30.087	42.561	41,5	n/a	2,96	2,72	2,34	15

**Tableau 7 – Comparaison du barème des salaires des Catégories B et C à UNIDROIT avec la référence actuelle (salaires 2013)**

Grade	Echelle minimum O.C.	Echelle minimum UNIDROIT	Différence (%)	Echelle O.C. échelon 5	Echelle UNIDROIT échelon 5	Différence (%)
B6	55.923	43.843	27	63.302	47.481	33
B5	48.388	39.300	23	54.776	42.939	28
B4	42.429	34.758	22	48.027	38.397	25
B3	37.866	30.218	25	42.864	33.843	27
B2	33.994	26.734	27	38.481	29.518	30
B1	30.990	23.253	33	35.082	26.036	35
C6	39.864	32.048	24	44.647	34.746	28
C5	36.657	28.686	28	41.058	31.369	31
C4	34.002	25.325	34	38.084	28.024	36
C3	31.550	21.963	44	35.337	24.650	43
C2	29.398	19.421	51	32.928	21.457	53
C1	27.288	16.891	62	30.561	18.915	62

### C. Propositions/options

33. Le personnel des O.C est divisé en trois catégories parce que les O.C. comptent de nombreux employés exerçant des fonctions non administratives. Les organisations des N.U. ayant leur siège à Rome tentent d'insérer tout leur personnel de soutien dans une seule grille salariale qui ressemble fortement à celle de l'échelle des O.C. pour la Catégorie B. On considère qu'UNIDROIT pourrait supprimer la Catégorie C. Comme cela est précisé au paragraphe 15, il sera aisé de faire passer les membres de l'actuelle Catégorie C dans la Catégorie B. Tous les emplois qui ont besoin d'un grade resteraient ainsi dans une seule catégorie comme cela est le cas maintenant (appelée Catégorie I dans ce rapport pour éviter toute confusion) et le personnel administratif et autre personnel de soutien (y compris les concierges) peuvent figurer dans un seul grade (appelée Catégorie II dans ce rapport).

34. Au sein de ces deux catégories, les grades devraient être définis selon le contenu du travail et/ou les compétences requises par UNIDROIT. Dans l'annexe A, on propose un descriptif des grades. Cela signifie que, à l'avenir, toute promotion devrait se baser sur les exigences du travail et sur le rendement et non pas sur la longévité. Le corollaire étant qu'il devrait y avoir une gamme suffisamment étendue de grades afin que le personnel puisse s'attendre à une augmentation raisonnable de son salaire dans le temps, reflétant un bon rendement continu. On suggère de suivre le système des O.C. qui consiste en augmentations annuelles d'échelon pendant six ans puis tous les deux ans. On suggère, en outre, qu'il y ait 12 échelons dans chaque grade, hormis pour la Catégorie I échelon 1 et un grade d'entrée avec uniquement 6 échelons.

35. Il est également nécessaire de redéfinir la valeur de l'augmentation d'un échelon dans le Règlement du personnel. En moyenne, les membres du personnel d'UNIDROIT perçoivent à ce jour des augmentations annuelles correspondant à 2,3% du salaire de base au premier échelon du grade alors que la valeur moyenne pour tous les grades d'UNIDROIT est de 2,6%. Le barème des salaires des O.C. accorde en moyenne 2,8%, tout comme virtuellement celui des N.U. On propose que la valeur d'augmentation d'un échelon pour tous les grades à UNIDROIT soit à l'avenir de 2,5% du salaire de base au premier échelon de chaque grade.

36. Une fois précisés ces paramètres initiaux, il est désormais possible d'étudier le barème des salaires relatif aux deux futures catégories de personnel d'UNIDROIT. Quatre propositions sont avancées. On trouvera les détails concernant le barème des salaires relatif à chaque proposition en annexe B. Les quatre options sont les suivantes:

- Salaires basés sur 80% du barème des O.C. (politique actuelle);
- Salaires basés sur une moyenne des barèmes des O.C. et des N.U.;
- Salaires basés sur 90% de la moyenne des barèmes des O.C et des N.U et
- Salaires basés sur 85% des moyennes O.C./N.U.

Les motivations de ces choix et leurs résultats sont résumés dans les paragraphes suivants. Une option, celle d'adopter complètement le régime des N.U, n'a pas été retenue. Comme il apparaît dans la présente étude, le régime des N.U. est plus complexe sur le plan administratif que celui des O.C. et si l'« ancre » du régime des O.C. devait être abandonnée par souci de cohérence, UNIDROIT devrait suivre entièrement le régime des N.U., et pour cela aurait alors besoin de mettre en place une série complexe de mesures de transition, des indemnités plus coûteuses liées aux salaires en particulier pour les expatriés et devrait consacrer plus de temps à la gestion des salaires.

37. Il est important de souligner que les options d'échelle de salaires proposées sont basées sur des groupes de référence sélectionnés, mais qui ne seront pas exactement les mêmes. L'échelle des salaires pourra ainsi refléter au mieux les besoins d'UNIDROIT en termes d'échelons et de passages d'échelon et évitera de suivre servilement une référence en partie ou en entier. On propose de construire l'échelle des salaires d'UNIDROIT se basant sur les éléments suivants :

- Catégorie I, 1<sup>er</sup> grade, 1<sup>er</sup> échelon comparé à: A1, 1<sup>er</sup> échelon O.C et/ou P1, 1<sup>er</sup> échelon N.U.
- Catégorie I, 4<sup>ème</sup> grade, 1<sup>er</sup> échelon comparé à : A4, 1<sup>er</sup> échelon O.C et/ou P4, 1<sup>er</sup> échelon N.U.
- Catégorie II 1<sup>er</sup> grade, 1<sup>er</sup> échelon comparé à : B1, 1<sup>er</sup> échelon O.C. et/ou G1, 1<sup>er</sup> échelon N.U.
- Catégorie II 6<sup>ème</sup> grade, 1<sup>er</sup> échelon comparé à: B6, 1<sup>er</sup> échelon O.C. et/ou G7, 1<sup>er</sup> échelon N.U.

Les références les plus élevées ne seront pas utilisées pour établir des traitements exacts mais pour assurer que le calcul des traitements d'UNIDROIT se situe dans un rapport raisonnable avec la/les référence/s sélectionnées. Les fourchettes de grade des deux emplois les plus élevés à UNIDROIT ont été élaborées à partir de la référence la plus élevée en sélectionnant les différentiels entre les grades qui donneront les niveaux de traitements correspondant approximativement à des emplois équivalents dans les régimes de référence (voir Annexe A définitions). On estime que le barème ne demanderait que quelques réajustements aux différentiels entre les grades tous les sept ans environ, pour que la référence supérieure reste en conformité avec le barème réel d'UNIDROIT.

38. Dans les quatre options, on relève un chevauchement entre les salaires à chaque grade de la Catégorie II; cela renforce la proposition selon laquelle, dans le futur, la promotion d'un grade à

l'autre ne devrait pas être automatique mais basée sur un changement réel du contenu du travail ou bien des compétences requises. Deux points concernant les traitements du personnel ont dû être pris en considération. Premièrement, le comptable/trésorier touche un honoraire (20.071€) versé en plus de son salaire de base. Cette somme n'a pas été prise en considération dans le cadre des comparaisons basées uniquement sur le salaire de base; en effet la méthode employée pour définir cette somme dépasse le cadre de la présente étude. Deuxièmement, le membre du personnel de grade B1-2 n'est rémunéré qu'à 65% du taux établi sur la base des décisions relatives aux qualifications du personnel. Tandis que les comparaisons et les tableaux concernant le barème des salaires se basent sur des salaires à 100% à ce grade, dans le coût réel de l'impact des changements, on a pris en compte le chiffre de 65%.

39. Option 1 – Salaires basés sur 80% du barème des O.C. Historiquement, UNIDROIT a suivi le barème des salaires des O.C. En outre, la pratique adoptée au fil des années n'a accordé au personnel que 80% de l'augmentation annuelle des traitements des O.C. Si le barème de base et tous les réajustements successifs sont uniformément établis à un niveau correspondant à 80% de du barème des O.C., on obtiendra une totale uniformité dans la pratique et les problèmes de gestion du personnel de même grade avec des traitements de base différents disparaîtront. Le choix de 80% reflète également la meilleure estimation possible des traitements du personnel de Catégorie A en poste depuis de nombreuses années par rapport aux O.C. et rétablit, dans une certaine mesure, l'érosion relativement élevée des traitements des catégories inférieures.

40. En annexe B, le Tableau 1 présente un barème conforme à cette option. Le Tableau 8 ci-dessous résume les éléments de base du barème proposé, son impact sur le personnel en service et fournit une comparaison avec les barèmes des O.C et des N.U. non ajustés en reprenant les équivalences du Tableau 2. Le barème des traitements d'UNIDROIT est établi en fonction des points des traitements de référence avec un différentiel constant entre les grades de 12,5% pour la Catégorie II et pour la Catégorie I les différentiels entre les grades qui augmentent peu à peu de 15% au 2<sup>ème</sup> grade à 31% au 3<sup>ème</sup> grade avant de décroître à nouveau de façon symétrique à 15% au 6<sup>ème</sup> grade.

41. On constate également un chevauchement entre les traitements de la Catégorie II au sommet du 4<sup>ème</sup> grade et aux 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> grades avec ceux de la Catégorie I, 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> grades. Ces chevauchements rappellent ceux du barème des O.C. mais sont inférieurs que ceux du barème des N.U. à Rome. Il convient de noter que la description du 1<sup>er</sup> grade de la Catégorie I (Annexe A) correspond à un personnel juridique peu qualifié ou à des para-professionnels; ce chevauchement est donc justifié et cohérent avec la pratique en vigueur sur le marché.

42. Ainsi, la Catégorie I, 4<sup>ème</sup> grade, 1<sup>er</sup> échelon a un traitement de base de 70.978 € par rapport à 71.349 €, le traitement de base du barème de référence, comme mentionné au paragraphe 37 ci-dessus. Dans la Catégorie II, le traitement du grade G6, 1<sup>er</sup> échelon est de 44.676 € et celui du traitement de base des O.C. de 44.738 €.

43. Option 2 – Traitements basés sur une moyenne des barèmes des O.C. et des N.U. Le Comité Permanent a demandé que le régime des salaires des N.U. soit pris en considération comme référence. Pour cette option, on a fait recours à la moyenne non ajustée des régimes des O.C et des N.U. La conséquence est que les traitements d'UNIDROIT devraient suivre la moyenne des traitements étatsuniens et européens, que le barème est moins fiable car sujet à décisions prises par un seul référent et que, en général, tous les Etats membres de l'organisation ont été en mesure d'influencer l'un ou l'autre des systèmes de référence, bien que dans des instances de gouvernance différentes.

44. Les traitements de la Catégorie P des N.U. étant inférieurs de 10% à ceux des O.C., la conséquence majeure de cette option est d'établir des barèmes inférieurs à la Catégorie I des O.C.

tant en maintenant une relative égalité pour les grades de la Catégorie II, là où les organisations ont des barèmes presque identiques. Le Tableau 2 de l'Annexe B présente des barèmes conformes à cette option. Le Tableau 9 ci-dessous résume les éléments de base de du barème proposé, son impact sur le personnel en service et fournit une comparaison avec les barèmes des O.C et des N.U. non ajustée en reprenant les équivalences figurant au Tableau 2. Le barème d'UNIDROIT est établi en fonction des points des traitements de référence avec, comme pour l'option 1, un différentiel constant entre les grades de 12,5% pour la Catégorie II et pour la Catégorie I les différentiels entre les grades qui augmentent peu à peu de 15% au 2<sup>ème</sup> grade à 31% au 3<sup>ème</sup> grade avant de décroître à nouveau de façon symétrique à 15% aux 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> grades.

**Tableau 8 – Option 1**

Nouvelle catégorie et grade	UNIDROIT minimum proposé €	O.C. minimum €	N.U. minimum €	UNIDROIT maximum proposé €	O.C. maximum €	N.U. maximum €	Augmentation échelon €	Echelon au sein du nouveau barème en réunissant les traitements
<b>I</b>								
6	98.776	122.059	114.685	125.926	152.450	130.607	2469	Grade A6-12
5	85.883	103.280	97.060	109.501	139.413	117.795	2147	Grade A5-9
4	70.978	89.186	81.130	90.497	118.208	96.598	1774	Grades A4-12 x2 (bloqué), A4-11
3	54.182	76.740	67.434	69.082	103.751	81.955	1355	
2	44.778	62.199	56.180	57.092	83.065	71.958	1119	
1	38.938	48.672	44.725	43.805	50.137	57.169	973	
<b>II</b>								
6	44.676	55.923	54.598	56.962	74.369	79.942	1117	B6-12 x1 (bloqué), Grade B 6-4 x3
5	39.712	48.388	47.482	50.633	64.358	75.384	993	Grades B5-4, B5-3
4	35.300	42.429	41.277	45.007	56.425	65.805	882	Grade B4-5
3	31.377	37.866	37.200	40.006	50.360	58.494	784	Grades B3-6, B3-4
2	27.891	33.994	34.123	35.561	45.213	52.337	697	Grade B2-7
1	24.792	30.990	30.087	31.610	41.219	47.069	620	Grade B1-1 (65%)



45. On constate également un chevauchement entre les traitements de la Catégorie II au sommet du 4<sup>ème</sup> grade plus les 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> grades avec ceux de la Catégorie I, 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> grades bien que, dans cette option, le chevauchement s'étende au 4<sup>ème</sup> grade du barème. Le barème de cette option propose des traitements où la Catégorie I, 4<sup>ème</sup> grade, 1<sup>er</sup> échelon a un salaire de base de 85.125 € par rapport à 85.158 € - le traitement de base de barème de référence, comme mentionné au paragraphe 37 ci-dessus. Dans la Catégorie II, le salaire du grade G6, 1<sup>er</sup> échelon est de 55.031 € comparé au traitement de référence de 55.261 €.

46. Option 3 – Traitements basés sur 90% de la moyenne des barèmes des O.C et des N.U. Tandis que l'option 1 respecte la philosophie actuelle des traitements d'UNIDROIT et que l'option 2 illustre l'impact qu'a l'inclusion du régime des N.U. en comparaison l'option 2 ne permet pas d'aligner les traitements du personnel de Catégorie II sur l'option 1. Cette troisième option prend donc la moyenne des salaires de l'option 2 qu'elle réduit de 10%. Ce, en vue de réduire les traitements de Catégorie I à un niveau semblable à ceux de l'option 1 tout en diminuant les traitements de Catégorie II de 10%. Certaines organisations s'alignent sur les traitements du personnel des N.U. recruté sur place avec une diminution de 10% et trouvent cela compétitif.

47. Le Tableau 3 de l'annexe B illustre les barèmes de cette option. Le Tableau 10 ci-dessous résume la proposition de barème, son impact sur le personnel en service et fournit une comparaison avec les barèmes des O.C et des N.U. en utilisant les équivalences figurant au Tableau 2. Le barème d'UNIDROIT est établi en fonction des points des traitements de référence avec, comme pour les options 1 et 2, un différentiel constant entre les grades de 12,5% pour la Catégorie II et pour la Catégorie I les différentiels entre les grades sont identiques à ceux de l'option 2.

48. Les chevauchements entre les traitements des Catégories II et I rappellent ceux de l'option 2. Dans le barème de cette option, la Catégorie I, 4<sup>ème</sup> grade, 1<sup>er</sup> échelon a un salaire de base de 76.349 € par rapport à 76.642 € - traitement de base de référence, comme mentionné au paragraphe 37 ci-dessus. Dans la Catégorie II, le traitement du grade G6, 1<sup>er</sup> échelon est de 49.528 € par rapport au traitement de base de référence de 49.734 €.

#### **Option 4 – Traitements basés sur 85% de la moyenne des barèmes des O.C. et des N.U.**

49. Cette option se base sur les références de l'option 3 et prévoit une ultérieure diminution de 5% pour parvenir à une moyenne de 85%. Le Tableau 4 de l'annexe B illustre le barème proposé par cette option. Le Tableau 11 ci-dessous résume la proposition de barème, son impact sur le personnel en service et fournit une comparaison avec les barèmes des O.C et des N.U. en utilisant les équivalences figurant au Tableau 2. Le barème d'UNIDROIT est établi en fonction des points relatifs aux traitements de référence avec un différentiel entre les grades de 12,5% pour la Catégorie II et pour la Catégorie I les différentiels entre les grades partent de 19% pour le 2<sup>ème</sup> grade et augmentent peu à peu jusqu'à 27% au 6<sup>ème</sup> grade.

50. Les chevauchements entre les traitements des Catégorie II et I sont inférieurs à ceux des options précédentes. Dans le barème de cette option, la Catégorie I, 4<sup>ème</sup> grade, 1<sup>er</sup> échelon a un traitement de base de 72.034 € par rapport à 72.384 € - traitement de base de référence, comme mentionné au paragraphe 37 ci-dessus. Dans la Catégorie II, le traitement du grade G6, 1<sup>er</sup> échelon est de 46,777 € par rapport au traitement de base de référence de 46.971 €.

51. Les Tableaux 12a et 12b comparent les quatre options proposées.

**Tableau 10 – Option 3**

Nouvelle catégorie et grade	UNIDROIT minimum proposé €	O.C. minimum €	N.U minimum €	UNIDROIT maximum proposé €	O.C. Maximum €	N.U. Maximum €	Augmentation d'échelon €	Echelon au sein du nouveau barème en réunissant les traitements
<b>I</b>								
6	101.320	122.059	114.685	129.183	152.450	130.607	2533	Grade A6-11
5	88.104	103.280	97.060	112.333	139.413	117.795	2203	Grade A5-8
4	76.613	89.186	81.130	97.681	118.208	96.598	1915	Grades A4-12, A4-8 x2
3	58.483	76.740	67.434	74.566	103.751	81.955	1462	
2	48.333	62.199	56.180	61.625	83.065	71.958	1208	
1	42.049	48.672	44.725	47.282	50.137	57.169	1051	
<b>II</b>								
6	49.528	55.923	54.598	63.148	74.369	79.942	1238	Grade B6-12 (bloqué)
5	44.025	48.388	47.482	56.132	64.358	75.384	1101	Grade B5-5 x 3
4	39.133	42.429	41.277	49.895	56.425	65.805	978	Grades B4-5, B4-4 B4-1
3	34.785	37.866	37.200	44.351	50.360	58.494	870	
2	30.920	33.994	34.123	39.423	45.213	52.337	773	Grades B2-7, B2-4, B2-2
1	27.485	30.990	30.087	35.043	41.219	47.069	687	Grade B1-1

Tableau 11 - Option 4

Nouvelle catégorie et grade	UNIDROIT minimum proposé €	O.C. minimum €	N.U minimum €	UNIDROIT maximum proposé €	O.C. Maximum €	N.U. Maximum €	Augmentation totale d'échelon €	Echelon au sein du nouveau barème en réunissant les traitements
<b>I</b>								
6	114.354	122.059	114.685	145.802	152.450	130.607	2859	Grade A6-5
5	90.043	103.280	97.060	114.804	139.413	117.795	2251	Grade A5-7
4	72.034	89.186	81.130	91.844	118.208	96.598	1801	Grades A4-12 (bloqué) A4-11 x 2
3	57.627	76.740	67.434	73.475	103.751	81.955	1441	
2	47.236	62.199	56.180	60.225	83.065	71.958	1181	
1	39.694	48.672	44.725	44.655	50.137	57.169	992	
<b>II</b>								
6	46.777	55.923	54.598	59.640	74.369	79.942	1169	Grade B6-12 (bloqué ) Grades B6-3, B6-2 x 2
5	41.579	48.388	47.482	53.014	64.358	75.384	1039	
4	36.959	42.429	41.277	47.123	56.425	65.805	924	Grades B4-7, B4-6, B4-3
3	32.853	37.866	37.200	41.887	50.360	58.494	821	Grades B3-4, B3-2
2	29.202	33.994	34.123	37.233	45.213	52.337	730	Grade B2-5
1	25.958	30.990	30.087	33.096	41.219	47.069	649	Grade B1-1



**Tableau 12b – Comparaisons: options 1, 2, 3 et 4**

	Echelon au sein du nouveau barème en réunissant les traitements			
	<b>Option 1</b>	<b>Option 2</b>	<b>Option 3</b>	<b>Option 4</b>
Nouveau grade A6	Echelon 12	Echelon 6	Echelon 11	Echelon 5
Nouveau grade A5	Echelon 9	Echelon 3	Echelon 8	Echelon 7
Nouveau grade A4	Echelons 12 x2 (dont un bloqué) et 11	Echelons 7 et 3 x 2	Echelons 12 et 8 x2	Echelons 12 (bloqué) et 11 x 2
Nouveau grade A3				
Nouveau grade A2				
Nouveau grade A1				
Nouveau grade B6	Echelons 12 (bloqué) et 4 x3	Echelons 11	Echelon 12 (bloqué)	Echelon 12 (bloqué)
Nouveau grade B5	Echelons 4 et 3		Echelons 5 x 3	Echelons 8 x 2 et 7
Nouveau grade B4	Echelon 5	Echelons 6 x 2 et 5	Echelons 5, 4 et 1	Echelons 7, 6 et 3
Nouveau grade B3	Echelons 6 et 4	Echelons 5, 4 et 1		Echelons 4 et 2
Nouveau grade B2	Echelon 7	Echelons 2 et 1	Echelons 7, 4 et 2	Echelon 5
Nouveau grade B1	Echelon 1	Echelons 1 et 3	Echelon 1	Echelon 1

52. Élément final pour l'évaluation de l'impact des changements du régime des traitements d'UNIDROIT est l'étude de l'historique des traitements ces dernières années, pour évaluer les coûts des différentes propositions. L'analyse des traitements depuis 2002 peut être divisée en deux temps: des augmentations jusqu'en 2008 (la tendance « normale » avant la crise financière) et les augmentations après 2008.

55. Dans les O.C., ces deux phases connaissent des taux de croissance des traitements très différents pour les deux catégories de personnel. En 2002-2007, les salaires ont augmenté de 3,9% par an. Après 2008 (suite à la crise financière), l'augmentation est passée à 1,2% par an.

56. Dans le régime des N.U, les Services Généraux ont évolué plus rapidement durant chaque phase. Avant 2008, la moyenne était de 4,5% par an et après 2008 de 2%. Cependant, en avril 2013, une nouvelle enquête sur les traitements de référence a abouti à une révision du barème appliqué au personnel embauché de 7.6% inférieur au barème existant. Dans le régime des N.U., le traitement du personnel en service sera protégé et bloqué jusqu'à ce que le nouveau barème rejoigne l'ancien. On peut donc s'attendre, sur cette base, à ce que les traitements des Services Généraux des N.U. équivalents à la Catégorie II d'UNIDROIT, n'augmentent pas pendant environ 4 ans. Cela semblerait indiquer que la détermination du traitement du personnel local des O.C est plus appropriée que celle du régime des N.U. – cela étant dû à des méthodes différentes d'ajustement intermédiaire des traitements.

57. Le traitement de la Catégorie P des N.U., avant la crise financière, correspondait à celui des O.C., avec un taux moyen d'augmentation de 4% par an par rapport aux 3,9% des O.C. Après la crise financière, les augmentations étaient d'environ 2,4% par an, plus rapides que dans les O.C.

### **III. Indemnités**

#### **A. Allocations familiales**

58. Dans les régimes aux traitements nets d'impôt, les allocations familiales reproduisent l'incidence des régimes fiscaux qui tiennent compte des besoins des familles ainsi que des versements qui peuvent être faits « universellement » par l'Etat pour les enfants à charge.

#### **a) Situation actuelle d'UNIDROIT et analyse**

59. UNIDROIT a adopté le régime des allocations familiales des O.C. Il verse une indemnité correspondant à 6% du traitement de base aux membres du personnel dont le conjoint ne travaille pas et/ou à d'autres personnes à sa charge ainsi qu'une indemnité annuelle (actuellement € 3.468 par enfant) par enfant à charge jusqu'à 18 ans ou jusqu'à 26 ans s'il poursuit ses études (Règlement - Article 44).

60. Cette politique en vigueur depuis longtemps à UNIDROIT est bonne. Les définitions des personnes à charge sont semblables à celles des autres organisations internationales et les sommes versées sont équitables pour toutes les catégories.

#### **b) Les régimes des O.C. et des N.U.**

61. Les allocations familiales versées dans les O.C. sont identiques à celles d'UNIDROIT: la question se passe donc de commentaire. Cependant, les O.C. prévoient également de verser des allocations pour les enfants handicapés à charge, le montant de ces versements étant le double de ceux versés pour un enfant non handicapé. Ceci dans le but de reconnaître, dans une faible mesure, les coûts considérables que les parents d'enfants handicapés doivent soutenir.

62. Dans le régime des N.U., la question des allocations familiales est plus complexe et est traitée différemment selon les différentes catégories du personnel. Aux grades D et P, les allocations familiales sont intégrées dans le barème des traitements de base, ceux des célibataires étant inférieurs aux traitements des membres du personnel ayant des personnes à charge. La différence varie selon le grade et l'échelon reflétant l'incidence progressive des régimes fiscaux nationaux. Au grade P2, 1<sup>er</sup> échelon le montant correspond à 6% du traitement de base (proche des O.C.) et il monte progressivement à 9,1% au grade D1, 9<sup>ème</sup> échelon. Au sommet, une indemnité uniforme est versée annuellement par enfant (actuellement 2.230 €). Les membres de la Catégorie G perçoivent des indemnités de foyer et pour les enfants à charge exprimées en montant annuel; comme ces indemnités ont été protégées par des droits acquis pour le personnel en service, il y a deux taux dont les moyennes sont actuellement de 660 € pour les conjoints et 1.324 € par an pour les enfants.

63. Comme pour les O.C., le régime des N.U. prévoit une indemnité multipliée par deux pour les parents dont l'enfant à charge présente un handicap certifié médicalement. Le versement est effectué sans limite d'âge à condition que l'enfant n'ait pas un emploi rémunéré.

### **b) Comparaison des trois organisations**

64. Dans le régime des N.U, les allocations de foyer sont, en moyenne, plus élevés dans celui des O.C./UNIDROIT tandis que l'indemnité versée par enfant à charge est en général légèrement inférieure. Si le Comité Permanent décide de rester dans le régime des O.C. il serait alors nécessaire de modifier les politiques d'UNIDROIT en matière d'allocations familiales.

65. Cependant, si UNIDROIT décidait de prendre comme référence le régime des N.U., il conviendrait alors de tenir compte des allocations familiales des N.U. dans le nouveau régime salarial. Il serait également nécessaire d'augmenter les indemnités actuelles de 15% pour refléter une partie – mais pas entièrement – de la valeur des sommes plus élevées versées dans le régime des N.U. Ceci porterait à un nouveau taux de 7% les allocations de foyer d'UNIDROIT.

66. Dans le régime des N.U, l'allocation par enfant pour les personnels P et G est inférieure à celle qui est versée dans les O.C. (1.777 €). Si les deux organisations devaient être choisies comme références, il conviendrait de diminuer la somme à verser annuellement au nouveau membre du personnel à 2.628 € et de bloquer la somme versée au personnel actuel.

67. On suggère également à UNIDROIT de prendre en considération l'idée de doubler le montant du versement pour les enfants handicapés à charge et de fixer une limite d'âge éventuelle. On suggère, à cet égard, d'effectuer ce versement jusqu'à l'âge de 26 ans, que l'intéressé poursuive ou pas des études à plein temps.

### **B. Expatriation**

68. Les indemnités et avantages d'expatriation, versées par les organisations internationales au personnel des catégories élevées recruté à l'étranger, se présentent sous de nombreuses formes et dans certaines organisations (comme les N.U.), il s'agit d'un ensemble complexe d'avantages en espèces et en nature. La tendance récente va vers la simplification et la rationalisation en tenant compte du fait que plus longtemps le membre du personnel occupe le même poste, plus il s'intègre localement et, en conséquence, moins l'indemnité d'expatriation est nécessaire. Cette tendance a débuté vers la fin des années 90 au sein de la Banque interaméricaine de développement et à la Banque mondiale à Washington (voir paragraphes 76 à 81 ci-dessous).

69. Il est apparu clairement que plus un expatrié séjourne dans un même lieu, plus il en adopte le style de vie et les modalités de dépenses. Sur une longue période, les frais que doit affronter un expatrié déclinent. Des travaux récents visant à établir des indices efficaces de coûts de la vie soutenus par les expatriés l'attestent; de grosses dépenses, pour la voiture par exemple, sont amorties sur une longue période et les locations sont plus favorables, en général, à un locataire déjà en place qu'à un nouvel arrivé. Certains expatriés épousent des ressortissants/tes nationaux et s'installent dans le pays d'adoption. Des expatriés de longue date ont, cas extrêmes, des enfants qui commencent à travailler dans le pays d'accueil. L'expatrié peut alors demander le statut de résident pour rester là où sont ses enfants.

#### **a) La situation actuelle d'UNIDROIT et analyse**

70. Tout comme dans les Organisations Coordonnées, il y a eu une diminution progressive de l'indemnité d'expatriation à UNIDROIT, fixée, au départ, à 20% du traitement de base pour les membres du personnel ayant des personnes à charge et 16% pour les célibataires. L'indemnité est passée en 1996 à 18% et 14% respectivement. En 2011, l'indemnité a été réduite à 10%. Après trois ans, une somme décroissante sera versée, réduite de 20% par an, si bien que, après huit ans, aucune indemnité ne sera plus versée (Règlement, Article 45).

71. En vertu de l'article 62, UNIDROIT rembourse également les frais de voyage vers le pays d'origine tous les deux ans et, pour la prise en charge et la cessation des fonctions, les frais de déménagement pour le transport des meubles et effets jusqu'à concurrence d'une somme non fixée par le Règlement, mais qui le sera par le Comité Permanent.

#### **b) Le régime des Organisations Coordonnées et des Nations Unies**

72. Les O.C. versent une indemnité d'expatriation un peu plus généreuse que celle d'UNIDROIT; en effet le taux de base de 10% se prolonge sur cinq ans et seulement alors diminue de 20% par an pour arriver au taux zéro après dix ans. Cette déduction sur dix ans est identique au système adopté par la Banque Mondiale en 1996, la première organisation à diminuer l'indemnité d'expatriation. Cependant, les O.C. versent une indemnité supplémentaire pour les enfants à charge (environ 900 € par an) ou une indemnité de scolarité pour les enfants qui fréquentent l'école et l'université à plein temps jusqu'à l'âge de 26 ans ou bien l'obtention d'un diplôme post-secondaire, si cela advient avant l'âge de 26 ans. L'indemnité octroyée pour les frais encourus correspond à 75% des coûts de scolarisation jusqu'à un maximum de 2,5 ou 3 fois l'indemnité versée pour un enfant à charge, selon le lieu où se trouve l'école. Pour le personnel expatrié ayant un traitement inférieur, il y a un petit subside pour la location de l'appartement au cas où le loyer dépasserait de 33% le traitement.

73. Comme dans la plupart des organisations internationales, les O.C. payent également les frais de voyage du membre du personnel au titre de congé tous les deux ans et ceux des personnes à sa charge ainsi que le déménagement lors de la première affectation. En outre, une indemnité est versée pour couvrir les frais d'installation d'un nouveau membre du personnel lors de son affectation sur le lieu de travail, y compris le logement à l'hôtel, les repas au restaurant, etc. Elle dépend de la situation de la famille et peut varier d'un à deux mois du traitement de base.

74. Dans le système des N.U., la situation est encore plus complexe. Comme indiqué ci-dessus au paragraphe 20, une « marge » sur les salaires USFCS (U.S. and Foreign Commercial Service ) d'environ 15% est incluse dans les traitements de base mais elle est versée à tous les membres du personnel P et D, expatriés ou pas. Tandis que le coût du logement est principalement inclus dans l'Ajustement pour affectation (système du coût de la vie des N.U.), le personnel expatrié à Rome ayant un logement qui correspond en moyenne à plus de 21% de son traitement de base reçoit un

subside qui couvre environ 80% de la différence jusqu'à 100%. Il s'agit d'un subside pour le logement qui diminue au cours des premières années d'installation sur place.

75. Les indemnités pour la scolarité des enfants à charge, comme pour les O.C., couvrent 75% des frais d'éducation, et plus, selon les lieux d'affectation. Les membres du personnel reçoivent également des congés pour rentrer vers leur pays d'origine tous les deux ans, une indemnité d'installation à l'arrivée et le déménagement des effets personnels. L'indemnité d'installation équivaut à 30 jours d'indemnité journalière plus 15 jours pour chaque enfant reconnu à charge.

### **c) Comparaison des trois organisations**

76. En ce qui concerne les indemnités d'expatriation et les avantages qui en découlent, UNIDROIT est nettement moins généreux que les O.C. ou les N.U. Bien que couvrant les frais de déménagement, le paiement d'une indemnité d'expatriation et le coût du voyage vers le pays d'origine, UNIDROIT ne fournit pas d'indemnité pour les frais d'éducation, pas de subsides pour le logement à l'arrivée d'un nouveau membre du personnel ni d'une indemnité d'installation pour couvrir les frais exceptionnels encourus à l'arrivée dans le lieu d'affectation.

77. Même si le Comité Permanent n'a pas demandé de comparaison avec d'autres organisations, il serait instructif d'examiner la situation de l'expatriation à la Banque Mondiale (BIRD); il s'agit d'un versement unique couvrant tous les aspects de la question (voyage vers le pays d'origine et frais liés à l'éducation). La BIRD verse à l'employé expatrié 7% du traitement spécifique de référence si la durée du voyage vers son pays d'origine est inférieure à 9 heures ou bien 11% si elle est supérieure. Pour le conjoint, le membre du personnel reçoit 5% supplémentaire et 4% pour chaque enfant reconnu à charge ayant moins de 25 ans. Ainsi, durant les quatre premières années, une famille type composée de conjoint/e et deux enfants reçoit un montant supplémentaire de 20% si la durée du voyage vers le pays d'origine est inférieure à 9 heures. Le pourcentage est réajusté sur une période de 10 ans pour intégrer les changements au sein de la famille ou du statut matrimonial.

78. La petite différence de 4% relative à la distance, basée sur la durée du voyage, indique que, si les coûts de transport sont plus élevés quand une famille d'expatriés provient d'une région plus éloignée, ils ne sont toutefois pas excessifs. Les frais de transport aérien sont déterminés davantage par les miles parcourus et l'itinéraire le plus astucieux que par la distance dans l'absolu entre les points de départ et d'arrivée. Vu que le paiement du billet est comptant, le passager tend à trouver le transport le plus astucieux et le plus économique possible, optant pour des coûts très contenus, au détriment parfois de son confort.

79. Le fait que la BIRD ne se base que sur un traitement unique de référence montre que, en général, les coûts relatifs à l'expatriation sont fixes et non pas fonction du traitement et du statut de l'employé. Le traitement de référence peut ensuite être adapté par l'employeur au profil de l'expatrié. En même temps, maintenir le traitement de référence en conformité avec les tendances générales des traitements permet d'identifier les augmentations des coûts sans avoir à contrôler les dépenses spécifiques.

80. La nouvelle prestation mise en place à la BIRD n'est pas contraignante, contrairement aux avantages traditionnels dont jouissent les expatriés, basés sur le remboursement des frais et qui ne sont pas payés à moins que l'employé ne remplisse les conditions de paiement. Les membres du personnel peuvent disposer de la somme qui leur est accordée comme ils le souhaitent –visite de leurs parents âgés, frais de scolarité, voyage d'un partenaire ou bien pour le déposer en vue de l'achat d'un logement en alternative à la location. Il s'agit d'un versement effectué à l'arrivée car c'est à ce moment-là que l'expatrié doit affronter les frais les plus importants. Les sommes mises à disposition fournissent un soutien aux frais d'éducation.

81. Le système en vigueur à la BIRD permet au personnel de prendre "possession" de ce qui lui revient et de l'utiliser pour ses besoins; ainsi, les expatriés, comme les autres, peuvent planifier leurs dépenses et faire des économies à long terme pour leurs familles. Il y aura toujours des membres du personnel qui envisageront cela comme une occasion d'acquérir des biens de luxe. Il faut donc informer clairement les nouveaux arrivés sur l'objectif de ce versement et comment le gérer au mieux pour se conformer aux objectifs des politiques relatives aux expatriés. Peut-être plus important, cette fois, pour l'employeur, un versement comptant permet de réduire la gestion des avantages des expatriés puisque la somme peut être intégrée mensuellement dans le traitement.

82. Une autre politique a été mise en place à la Banque interaméricaine de développement (BID) qui prévoit le paiement en espèces d'une somme forfaitaire pour le déménagement au lieu d'une expédition totalement payée - comprenant les frais d'emballage, de transport et d'assurance. Le membre du personnel a ainsi la possibilité de n'expédier que le strict nécessaire en matière de mobilier et d'acheter sur place les biens les plus encombrants pour se meubler, selon les besoins de l'appartement loué. Les sommes fournies sont inférieures aux frais d'expédition réels mais plus intéressantes pour le membre du personnel au cause de leur flexibilité. La BID, toutefois, fournit l'assistance nécessaire pour le déménagement selon les termes de ses accords de siège.

### C. Propositions/options

83. Deux options sont proposées pour les indemnités de foyer. La première consiste à conserver le système existant basé exclusivement sur celui des O.C. La seconde dépend de l'adoption ou pas par le Comité Permanent du régime des N.U comme référence supplémentaire. Dans ce cas, les indemnités sont basées en grande partie sur les moyennes des sommes versées dans le cadre des deux régimes mais dans une version simplifiée pour réduire au minimum la gestion. Dans ce second cas, l'indemnité de foyer arriverait à 7% du traitement de base annuel et l'indemnité par enfant à charge serait fixée à 2.628€ par an et revue tous les 5 ans.

84. En outre, on propose qu'UNIDROIT verse une indemnité deux fois plus élevée par enfant à charge médicalement reconnu handicapé jusqu'à, et y compris, l'âge de 25 ans à condition qu'il n'exerce pas d'activité rémunérée.

85. Il semblerait que l'on envisage de simplifier le système des indemnités d'expatriation et de rendre plus compétitifs les rétributions et les avantages relatifs à l'expatriation. Trois options sont proposées ci-dessous.

- a. L'indemnité actuellement en vigueur à UNIDROIT, quelque peu améliorée, plus une amélioration de l'approche administrative pour l'expédition du déménagement à l'arrivée et au départ du lieu d'affectation;
- b. Une variante de l'approche de la BIRD faisant tout converger en un seul versement plus des changements semblables pour le déménagement;
- c. Une deuxième option basée sur l'approche de la BIRD mais avec des versements moins généreux.

### 86. Option 1 – améliorations aux indemnités actuellement en vigueur à UNIDROIT.

UNIDROIT a réduit progressivement ses indemnités d'expatriation se conformant ainsi à la pratique des O.C. mais il se trouve dans une position moins compétitive au niveau international. UNIDROIT a adopté un système décroissant dans le temps d'indemnité d'expatriation qui est plus rapide que celui des O.C. Les O.C. fournissent une rétribution supplémentaire pour les enfants à charge expatriés (ou une indemnité pour frais d'étude). Cette indemnité supplémentaire par enfant prévoit un versement supplémentaire d'environ 1% du traitement de base à des grades de niveau moyen.

On a aussi proposé que les frais de déménagement soient convertis en une indemnité en espèces accordant au membre du personnel davantage de flexibilité ; cela permettrait ainsi que la somme accordée soit employée pour le logement temporaire à l'hôtel à l'arrivée. Selon cette option, on propose qu'UNIDROIT fournisse les avantages suivants aux expatriés:

- a. Une indemnité d'expatriation inchangée pendant quatre ans puis qui diminue à un taux de 20% environ chaque année pendant quatre ans si bien qu'à la neuvième année il ne reste plus rien à verser. Le taux de l'indemnité devrait être fixé à 10% pour un(e) célibataire et à 14% pour qui a des personnes à charge.
- b. Congé dans le pays d'origine sur la base actuelle mais paiement équivalent en espèces plutôt que la remise de billets. Ceci donne au membre du personnel la flexibilité nécessaire pour voyager plus fréquemment pour le même coût.
- c. Une indemnité pour l'expédition du mobilier correspondant à 30 jours d'indemnité journalière pour un célibataire et de 45 jours pour qui a des personnes à charge (l'indemnité journalière actuelle est de 246€). Ceci pourrait s'appliquer à l'arrivée et au départ.

87. Option 2 - Une variante de l'approche de la BIRD. La Banque Mondiale utilise un système conçu pour les expatriés basés aux Etats-Unis. Les sommes en pourcentage concernant l'indemnité d'expatriation sont définies par le temps de vol depuis Washington D.C. UNIDROIT est situé dans un pays de l'Union européenne; il est recommandé que., dans le cadre de cette option, des versements différents soient effectués selon que le pays d'origine du membre du personnel se trouve ou pas dans la zone UE/Association européenne de libre-échange (AELE). Cette option englobe toutes les indemnités d'expatriation, y compris le voyage dans le pays d'origine dans un seul paquet qui diminue avec le temps. En outre, le droit au déménagement du mobilier est remplacé désormais par un paiement en espèces comme dans l'option 1.

88. Les avantages découlant de cette option seraient les suivants. Une indemnité d'expatriation qui ne change pas pendant cinq ans mais qui diminue ensuite au taux d'environ 20% pendant quatre ans, si bien qu'au bout de la dixième année, aucune somme n'est plus versée. Le taux de l'indemnité devrait être fixé conformément au Tableau 13. Cette indemnité permet à UNIDROIT de communiquer au futur membre du personnel que tous les aspects de l'expatriation ont été pris en considération pour fixer la somme globale, comprenant les frais des enfants à charge, les subsides accordés pour la location du logement et le voyage du pays d'origine. En outre, vu que les frais d'expatriation varient très peu selon les différents grades, ils devraient être basés sur les pourcentages définis appliqués uniformément au traitement de base de référence de la Catégorie I (grade 4, 1<sup>er</sup> échelon). Les indemnités s'appliquent, au maximum, à une famille composée d'un conjoint et de trois enfants à charge.

**Tableau 13 – Proposition Option 2 – Indemnités d’expatriation en pourcentage du grade 4, 1<sup>er</sup> échelon du traitement de base**

	Membre du personnel %	Personne à charge %	Autre enfant à charge %	Maximum %
Membre du personnel dont le pays d’origine est dans l’UE ou dans la zone AELE	6	2,5	1,5	13
Membre du personnel dont le pays d’origine n’est ni dans l’UE ni dans la zone AELE	9	4	2	19

89. L’option 2 devrait également inclure une indemnité pour l’expédition des objets domestiques correspondant à 30 jours d’indemnité journalière pour un célibataire et à 45 jours pour qui a des personnes à charge, comme pour l’option 1.

90. Option 3 – une option basée sur l’option 2 mais où les sommes versées sont moins généreuses. L’indemnité versée par la Banque Mondiale était basée sur un calcul actuariel selon lequel le membre du personnel reste en poste pour une période de 20 ans. Cela conviendrait au profil actuel des membres, de longue durée, de la Catégorie A d’UNIDROIT. Cependant, si UNIDROIT souhaitait encourager un renouvellement du personnel, il lui faudrait prendre en considération la réduction du pourcentage du membre du personnel au Tableau 13 et revenir à la politique actuelle consistant à maintenir le chiffre constant de trois ans et réduire la somme de 20% par an de sorte qu’à la huitième année, aucune somme ne soit plus à verser. Mis à part le pourcentage maximum, qui serait réduit d’un montant correspondant, tous les autres éléments, y compris l’indemnité forfaitaire d’expédition des objets domestiques, resteraient inchangés. Les taux d’indemnité proposés au membre du personnel seraient de 4% pour les membres du personnel dont le pays d’origine fait partie de l’UE/AELE et 7% pour tous les autres. Cette option serait particulièrement intéressante si on utilisait le type de paiement des O.C et des N.U. pour déterminer les traitements (voir au paragraphe 20 ci-dessus) car le traitement de base des catégories P et D des N.U. contient déjà une marge pour le service aux expatriés.

#### **IV. Prestations sociales**

91. L’analyse et l’examen des politiques à venir éventuelles concernant les prestations sociales représentent un des problèmes les plus complexes qu’UNIDROIT ait à affronter et il n’existe pas de solution rapide à court terme qui puisse assurer un traitement équitable des membres du personnel actuels d’UNIDROIT. A ce jour, il y a beaucoup de régimes différents à UNIDROIT et comme l’appartenance à un régime est une décision à long terme qui ne peut être interrompue à la légère, des changements ne peuvent être envisagés pour le personnel en service à moins qu’ils ne soient préparés à renoncer à des avantages dans l’avenir. Le renouvellement du personnel d’UNIDROIT s’opérant lentement et tout changement ne pouvant être introduit que pour les nouveaux arrivants, tout ces facteurs confortent l’idée d’envisager la question sur le long terme et de ne pas se précipiter à trouver des solutions immédiates.

92. Suggérer qu’UNIDROIT adhère au régime des retraites et de l’assistance sociale des N.U. n’est pas réaliste. La Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies n’accepterait pas UNIDROIT à moins de suivre exactement le système des rémunérations des N.U. où les retraites,

en particulier, sont basées sur des calculs complexes qui requièrent l'adoption de la grille salariale propre aux N.U.

#### **A. Situation actuelle à UNIDROIT et analyse**

93. L'article 52 du Règlement d'UNIDROIT définit les prestations sociales du personnel comme étant la police d'assurance-vie (ce qui signifie probablement une rente viagère à vie), l'assurance en cas d'accidents et en cas de maladies, qui ne doivent pas dépasser le montant de la contribution versée à l'Institut italien pour la prévoyance sociale (INPS - Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale). L'article prévoit qu'UNIDROIT verse 75% des cotisations et le fonctionnaire ou l'employé 25%. Cependant, cette distribution des coûts n'est plus appliquée. L'article 69 stipule que, malgré la ventilation des coûts requise à l'article [52], l'assurance de l'INPS pour le personnel des Catégories B et C est entièrement à la charge d'UNIDROIT. A la cessation du service, le Règlement d'UNIDROIT autorise le fonctionnaire ou l'employé à conserver son statut pourvu qu'il en soutienne les frais par la suite. En outre, l'Accord de siège d'UNIDROIT demande qu'UNIDROIT garantisse « une assistance non inférieure à celle que fournissent les agences des Nations Unies ». Quinze membres du personnel sont couverts par le système national italien de santé et les autres membres par d'autres régimes.

94. Un examen attentif des dispositions actuelles en matière de prestations sociales a été présenté dans un document du Comité Permanent intitulé *Review of the structure and personnel policies of the Secretariat* (UNIDROIT PC (114) 1), paragraphes 22 à 29. 15 membres du personnel adhèrent au régime de la sécurité sociale italienne (INPS), deux au système national allemand, un au système suisse et un autre au système des Nations Unies. Deux autres membres du personnel adhèrent à des structures du secteur privé pour la retraite et pour la maladie.

95. En bref, l'INPS fournit un ensemble de prestations qui comprennent la retraite, les congés de maternité, les prestations d'invalidité et de survivant et des allocations de chômage ainsi que l'assurance maladie et le remboursement partiel à l'employeur des jours de maladie. Les retraites de l'INPS sont basées sur un régime à contributions définies (voir définitions); toutefois, le personnel embauché avant l'année 1996 jouit de prestations calculées au pro rata basé sur un plan précédent qui était un régime de prestations définies. Les retraites actuelles sont versées après 20 ans de contributions et à l'âge de 66 ans, pour atteindre progressivement 66 ans et 3 mois en 2021. En Italie, les contributions sont calculées sur le traitement brut bien qu'UNIDROIT verse ses contributions sur le traitement net. Cela signifie que les prestations des retraites perçues par les membres du personnel retraités (qui sont imposables) ont un niveau inférieur à celui d'un employé externe équivalent. Pour percevoir une retraite, un ressortissant italien doit se retirer de tout emploi (en théorie on ne peut pas travailler après le départ à la retraite). La retraite est basée sur 6,13% d'un tiers de la somme des contributions versées durant toute une vie (réajusté en cas de changement du produit intérieur brut).

96. A première vue, l'INPS est coûteux pour UNIDROIT qui doit verser 27,81% du traitement net et l'employé 9,19%, bien que les personnels de Catégories B et C ne devraient pas verser de contribution. Basé sur le remboursement perçu de l'INPS pour les congés de maladie en 2013, la contribution nette d'UNIDROIT à l'INPS est de 26,81%, c'est-à-dire 1% de moins. Pour les employés à l'extérieur, les contributions totales à l'INPS varient entre 40 et 45% du traitement ouvrant droit à la pension où l'employé verse généralement environ 10%; ces coûts comprennent des versements obligatoires qu'UNIDROIT n'a pas besoin d'effectuer. UNIDROIT ne se comporte pas comme tous les autres employeurs italiens qui paient des contributions sur la base du traitement brut (c'est-à-dire avant déduction d'impôts). Le pourcentage des contributions est donc appliqué un niveau de salaire nettement plus bas. La contribution moyenne versée par UNIDROIT à d'autres

régimes de sécurité sociale dont dépendent certains membres du personnel arrive à 24,9% du salaire net (une différence de moins de 2% par rapport à l'INPS).

97. Ces régimes différents de prestations sociales créent des problèmes pour le personnel et pour UNIDROIT. Dans un cas au moins, il est rapporté qu'un membre du personnel a quitté UNIDROIT car l'Institut ne pouvait pas offrir de plan *401K-style* américain et parce que les dispositions en matière d'assurance maladie étaient telles qu'elles l'auraient privé de la couverture nécessaire à son retour dans son pays d'origine. Un autre membre du personnel a quitté l'Institut pour des questions de retraite. Des sommes différentes versées à des régimes de retraite différents compliquent l'administration et pourraient être considérés comme non équitables car les prestations varient beaucoup.

## **B. Le régime des Organisations Coordonnées et des Nations Unies**

98. Les régimes des O.C. et des N.U. sont basés sur des plans à prestations définies. Dans le système des Nations Unies, le traitement défini est un traitement majoré qui correspond à 22% de plus (à Rome) que le traitement de base plus l'ajustement de poste (pour le personnel célibataire). Pour le personnel de catégorie G, le salaire ouvrant droit à la pension est de 27% supérieur au traitement de base. Dans les O.C., les retraites sont majorées d'un montant correspondant approximativement à 50% de la taxe due sur la retraite quand la taxe est payée par le retraité. Les deux plans et l'INPS sont mis en rapport au Tableau 14 ci-dessous. En outre, chaque organisation dispose d'un régime d'assurance maladie qui s'étend après le service.

99. UNIDROIT a demandé au responsable des traitements et des retraites auprès des O.C. de proposer un régime de retraite qui pourrait être géré par l'ISRP. Cette proposition montre que l'option présentée par l'ISRP est, à tous égards, celle du Tableau 14 ci-dessous. Le coût de cette option (soumis à des réajustements quadriennaux) serait pour l'organisation de 13,9% du traitement de base, ce qui représenterait une économie sur le taux de contribution net actuel à l'INPS de 13,91%. Cependant, cette économie ne rend pas compte de la nécessité de fournir une assurance maladie ou du fait que certains paiements sont effectués par l'INPS (comme la maternité et les absences pour maladie) ce qui, selon les estimations, diminuerait les économies brutes des coûts proposés par l'ISRP à UNIDROIT d'environ 7% (voir paragraphe 105 ci-dessous). Le coût relatif au personnel reste environ le même, à savoir 9,3% par rapport à 9,19%.

100. La proposition de l'ISRP implique que tout le personnel soit transféré au régime des O.C. dès le moment de l'adhésion, sur la base de deux hypothèses. La première est que ce passage ne procure aucun désavantage au personnel qui pourrait mettre fin à ses cotisations de longue durée à l'INPS ou à d'autres régimes équivalents. La seconde est que l'INPS remette l'équivalent actuariel des cotisations qu'il détient au personnel qui, à cette date, ne souhaiterait plus appartenir au régime des retraites de l'INPS (moins de cinq ans). Pour la plupart du personnel ayant de longs états de service (15 ans ou plus), cesser de cotiser et passer à un autre régime représenterait un inconvénient car la retraite de ce régime serait considérablement diminuée. Tandis qu'il existe des accords intergouvernementaux pour des transferts de retraites de l'INPS à d'autres régimes nationaux de sécurité sociale, il n'en existe pas avec d'autres secteurs et donc, la seconde condition semble devoir être rejetée, car cela entraînerait une perte de la somme déjà investie pour UNIDROIT et pour le personnel. Les régimes de retraite comme l'INPS dépendent en partie pour leur financement des contributions.

101. Les membres du personnel qui n'atteindraient pas 10 années de service, selon le plan proposé par l'ISRP, percevraient un remboursement forfaitaire égal à leur contribution plus une partie de la contribution de l'Institut ajustée pour les rendements moyens à long terme sur la somme placée sur le compte du fonds des retraites d'UNIDROIT. Pour donner au Comité Permanent

une idée de ce que cela signifie, pour simplifier, il a été calculé qu'un membre du personnel quittant l'Institut après 5 ans de service a perçu un salaire constant de 24,000€ par an. Dans ce cas, la somme forfaitaire qui lui serait attribuée serait la suivante :  $2,25 \times \text{pourcentage contribution employé} \times \text{dernier salaire mensuel} \times \text{période de contribution}$  ( $2,25 \times 2,000 \times 60 \times 9,3\% = 25,110\text{€}$ ) (voir également paragraphe 104 ci-dessous).

### C. Autres

102. Le régime de sécurité sociale de Bioversity International (ayant son siège à Maccaresse) a été examiné dans le cadre de la présente étude. Biodiversity fait partie du Groupe consultatif pour la recherche agricole internationale (GCRAI). A ce titre, il est intégré au régime maladie et de retraites des autres membres du GCRAI. Les membres du personnel recrutés sur place ne font pas partie du système INPS et Biodiversity offre un système de retraites à contributions définies. Biodiversity offrait, au départ, à son personnel le choix entre trois options d'investissement, des obligations (la plus sûre mais le rendement le plus bas), des actions et des placements sur le marché monétaire (la plus risquée et le rendement le plus élevé) et récemment d'autres options ont été ajoutées. Pour le personnel recruté localement, Biodiversity verse une contribution de 16% du salaire brut national de l'employé qui comprend une somme couvrant les impôts italiens. Biodiversity estime qu'elle équivaut à 20% du traitement net, un taux qui est assez conforme aux calculs résultant d'un simple modèle d'impôts. Pour le personnel recruté au niveau international, Biodiversity contribue selon une échelle mobile qui va de 6% du traitement en-dessous de 32 ans à 20% en allant progressivement vers le groupe d'âge le plus élevé. Le personnel peut apporter une augmentation de 4% des versements de Biodiversity de 4%. Les ressortissants des Etats-Unis peuvent intégrer ces sommes dans un plan 401(K). Les sommes économisées peuvent être transférées d'un régime à un autre si l'employé change d'employeur mais elles ne peuvent pas être accessibles avant l'âge de 65 ans

**Tableau 14 - Comparaison des régimes de retraites des O.C., des N.U et de l'INPS (UNIDROIT)**

Organisation	O.C.	N.U.	INPS
% part employeur pour salaire ouvrant droit à pension	balance sur la contribution de l'employé (13,9% est.).	15,8% salaire ouvrant droit à pension	26,81%
Base contribution employé	9,3% salaire	7,9% salaire ouvrant droit à pension	9,19%
Base pour salaire ouvrant droit à pension	Net plus 50% d'impôts si versés par retraité	Net plus pourcentage reflétant les taux moyens des impôts	Seulement salaire net
Age normal de la retraite	63	62	66
Service maximum donnant droit à la retraite (ans)	35	40	n/a (plafond salaire annuel env. 85.000€)

Rémunération moyenne finale (RMF)	Salaire des douze derniers mois	Moyenne la plus élevée de 36 mois sur les 5 dernières années	n/a
Formule de calcul des prestations par année de service	2% RMF par an	1,5% RMF pour les 5 premières années, 1,75% pour les 5 suivantes, 2% pour 25 ans et 1% pour la suite.	6,13% des cotisations à vie x 1/3 ajusté
Prestations maximum (% RMF)	70	70	n/a
Temps d'acquisition des droits (ans)	10	5	20
Traitement fiscal	Abattement fiscal d'env. 50% du taux d'impôt nominal à verser ajouté à la retraite	Retraite de base déjà majorée pour comptabiliser les impôts	Imposable mais sans ajustement
Age de la retraite anticipée	50	55	60
Somme en capital	Non	Oui (33% maximum)	Non

## D. Propositions/options

### a) Pensions/handicap

103. Les organisations internationales ont, historiquement, offert des plans de retraites à prestations définies. Cependant, les organisations internationales créées ces 20 dernières années ont décidé d'offrir à leur personnel des plans de retraite à prestations définies plutôt que le plus traditionnel régime à prestations définies. En outre, certaines organisations comme la Banque mondiale ont déplacé leur personnel nouvellement embauché vers des régimes à prestations. Dans le secteur privé, les régimes à prestations définies sont désormais la norme et de nombreux grands employeurs ont supprimé ou congelé les programmes à prestations définies. Les régimes à cotisations définies sont également introduits par les Gouvernements pour leurs fonctionnaires, alors que le personnel déjà en poste conserve, en général, son régime précédent. Il est important de faire remarquer que l'INPS a également offert une prestation de cotisations définies depuis 1996.

104. Si un régime à cotisations définies semblable à celui de Biodiversity devait être offert au même membre du personnel comme celui donné en exemple au paragraphe 101, l'employé partant à la retraite recevrait la somme totale de son compte nominal. En supposant qu'UNIDROIT verse 14% et le membre du personnel 7% du traitement fixe (24.000 €) et que le rendement annuel-bas - soit de 2% (une estimation très prudente), le rendement pour le membre du personnel ayant un contrat à moyen terme à UNIDROIT serait d'au moins 26.710 €, c'est-à-dire supérieur de 1.600€ à celui de la proposition ISRP. Ceci car, à moins que le membre du personnel ne fasse toute sa

carrière dans une organisation, les régimes à prestations définies appliquent une diminution actuarielle considérable aux prestations versées. En outre, au cas où UNIDROIT adopterait l'approche de Biodiversity et verserait des cotisations plus élevées pour les impôts italiens, le coût pour UNIDROIT serait encore inférieur à celui de l'INPS et dans le même temps UNIDROIT reconnaîtrait que retraites sont imposables. Les 4% supplémentaires suffisent à couvrir les taux des impôts estimés en Italie pour les salaires allant jusqu'à 60.000€

105. La proposition d'ISRP s'appuie sur les compétences techniques de son Secrétariat pour gérer le fonds des retraites pour UNIDROIT conjointement à la gestion et à l'administration des régimes de plusieurs autres institutions qui ne sont pas des Organisations Coordonnées mais qui suivent leur règlement. Le régime des O.C. est très complexe et imposerait à UNIDROIT de nouvelles charges administratives (le règlement de ce régime s'étend sur 56 pages et celui de Biodiversity en compte 3) auxquelles s'ajouteraient les coûts nécessaires d'un groupe d'«administrateurs de confiance» qui rencontreraient périodiquement le Secrétariat d'ISRP pour superviser les investissements et les projections actuarielles basés sur le taux de prélèvement des fonds alloués au régime des retraites. Tandis que ISRP considère qu'un régime national comme l'INPS est restrictif et moins avantageux pour les ressortissants non italiens et susceptibles de travailler dans plusieurs endroits, il reconnaît que l'INPS n'est pas interchangeable avec les régimes nationaux des retraites de l'UE ou bien avec d'autres accords d'échanges bilatéraux. L'ISRP considère que sa proposition pourrait intéresser UNIDROIT qui pourrait ainsi faire des échanges de personnel avec le Bureau de la Conférence de La Haye de droit international privé dont il gère le régime des retraites. Ce scénario est quelque peu optimiste. Chacune des organisations emploie moins de 30 personnes dont au moins la moitié est recrutée localement. L'opportunité ou la probabilité d'un échange de personnel semble faible.

106. La proposition d'ISRP ne semble pas convenir à UNIDROIT pour plusieurs raisons. Le taux de contribution est basé sur l'expérience actuelle des O.C. mais l'ensemble des fonds disponibles des O.C. et le grand nombre de participants fournissent aux organisations qui y contribuent un niveau de revenus qui peut aplanir les coûts à court et moyen termes du régime – ce qui ne serait pas le cas d'UNIDROIT à qui on demanderait de conserver ses propres fonds séparément et de ne pas mêler ses ressources avec celles des O.C. Si UNIDROIT se trouvait dans la situation de devoir verser une somme importante (pour un handicap, par exemple), l'équilibre de ses comptes serait fortement amoindri et l'organisation devrait combler la différence de quelque façon. Il est vrai que les rendements des régimes à cotisations définies ont été bas ces temps-ci en raison de la crise financière mais ce problème n'a pas été évité, non plus, par les régimes à prestations définies. Les régimes à prestations définies ont connu des difficultés ces dernières années parce que les rendements n'ont pas suivi l'évolution des revenus nécessaire pour verser les prestations et il n'y a aucune garantie que la situation s'améliore dans l'avenir bien qu'ils bénéficient d'une période suffisamment longue pour apporter des ajustements, ainsi toute action immédiate peut être repoussée en attendant que le climat devienne plus favorable aux investissements.

107. Si la proposition de l'ISRP était acceptée, le fonds d'UNIDROIT devrait être progressivement augmenté et, à moins d'une forte augmentation du personnel, il resterait peu important et vulnérable aux conditions difficiles ou à de brusques replis du marché. Le régime de l'ISRP (voir les paragraphes 99 et 102) offrirait une retraite inférieure aux membres du personnel à moyen terme que celle du régime à cotisations définies et, contrairement au régime à cotisations définies, n'offre aucun ajustement pour les impôts sur les retraites car, dans le régime des O.C., ces coûts sont versés par les budgets individuels des Organisations Coordonnées.

108. L'investissement du personnel qui cotise depuis si longtemps à l'INPS est trop important pour opérer des changements immédiats malgré le coût exorbitant de ce régime. En outre, il est peu probable que l'INPS accepterait de transférer ses soldes actuariels individuels aux Organisations Coordonnées. Le personnel d'UNIDROIT dépendant de l'INPS devrait changer de

régime volontairement, au cas où il serait préparé à accepter que la retraite de l'INPS diminuerait; cela semble peu vraisemblable à moins qu'il n'y voit un net avantage personnel, ce qui ne pourrait être le cas que pour le personnel plus jeune.

109. On propose donc un programme à long terme en deux temps pour couvrir le personnel récemment embauché. UNIDROIT devrait continuer de verser ses contributions à l'INPS pour les ressortissants italiens et pour le personnel qui a déjà investi (19 années de contributions). Pour le personnel embauché récemment, UNIDROIT pourrait offrir une contribution à la retraite d'un maximum de versement net ouvrant à la retraite qui ne serait pas supérieure à 20%, représentant la cotisation de l'employeur, que chacun peut demander à UNIDROIT de placer dans le régime de retraite sélectionné, y compris un régime d'investissement géré par le secteur privé. Cela permet au personnel détaché de conserver le régime de son employeur, comblant la différence et y ajoutant sa propre contribution, le cas échéant. Une fois introduite cette politique, fixant ainsi les limites des versements d'UNIDROIT, UNIDROIT devrait contacter un expert pour proposer aux nouveaux membres du personnel un régime semblable à celui de Biodiversity, avec la possibilité de: transférer les cotisations antérieures à ce régime, passer aux régimes des nouveaux employeurs ou auprès de ils sont détachés et continuer à verser des contributions individuellement. Une fois ce régime négocié et approuvé, tout le personnel d'UNIDROIT embauché par la suite, en excluant donc les ressortissants italiens inscrits à l'INPS, devrait être administré conformément à ce régime, y compris le personnel détaché.

## b) Assurance maladie

110. Les employeurs basés à Rome et Biodiversity International bénéficient du fait qu'ils font partie de grandes organisations qui offrent des économies d'échelle considérables pour les coûts de gestion et la mise en commun des risques. Malgré cela, il est possible de stipuler une assurance maladie internationale auprès de plusieurs organismes. Ceux-ci proposent des prestations qui sont très semblables à celles qu'offrent les organisations internationales; si le personnel devait verser 25% des coûts comme le stipule le Règlement et considérant une famille de quatre membres, l'assurance maladie coûterait à UNIDROIT environ 5.400€ par an ou 6% de la masse salariale<sup>5</sup>. En général, le personnel des organisations internationales jouit d'une bonne santé (en partie grâce aux contrôles obligatoires) et même si les personnes venant d'UNIDROIT étaient peu nombreuses, il serait probablement possible de négocier un coût légèrement inférieur à celui qui est indiqué.

111. Les divers régimes de retraites et d'assurance maladie examinés ci-dessus sont résumés au Tableau 15.

**Tableau 15 – Comparaison des cotisations de sécurité sociale**

Régimes	Contribution retraites UNIDROIT (% salaire net)	Autres contributions UNIDROIT (% salaire net)	Contribution totale du personnel (% salaire net)
INPS	26,81 (net)	-	9,19
Autres régimes existants	24,9	-	Pas connu
Proposition ISRP	13,9	6.0	11,3
Plan type DC	14 ou 18 à comptabiliser pour impôts	6.0	9,0

<sup>5</sup> Cette estimation est, cependant, basée sur les taux établis en fonction de l'âge et il conviendrait d'examiner les coûts réels en rapport à l'âge moyen du personnel.

## V. Conclusions

112. Le Règlement d'UNIDROIT relatif au traitement du personnel a besoin d'être révisé. Cette révision devrait avoir trois objectifs principaux. Tout d'abord, refléter plus correctement la situation des traitements à UNIDROIT, avec (ou sans) les changements proposés dans la présente étude. Deuxièmement, faire en sorte qu'UNIDROIT se rapproche de concepts modernes de gestion du personnel et des traitements en général en donnant au Secrétaire Général une plus grande délégation pour prendre les décisions quotidiennes compte tenu du fait que les Etats membres doivent approuver certains salaires et prestations. Troisièmement, refléter les récents changements dans la direction d'une conception plus moderne du Règlement du personnel en mettant en annexes des éléments qui ne requièrent pas l'approbation des Etats membres ou sont susceptibles de changements fréquents.

113. Un premier projet de révision est présenté en Annexe C. Les articles révisés contiennent la définition de nouvelles catégories et grades et prévoient que l'augmentation des traitements des futurs membres du personnel sera basée sur le mérite et que le passage de grade devra correspondre à un changement réel des fonctions. Les Annexes au Règlement révisé devraient faire figurer les définitions des grade, en Annexe A au présent document, les barèmes des traitements réels (comme c'est actuellement le cas), les nouvelles règles transitoires et celles qui sont déléguées à la gestion d'UNIDROIT.

114. Un certain nombre de suggestions ont été avancées pour simplifier l'administration des traitements. La première suggestion faite est la réduction du nombre des catégories du personnel à deux. La seconde est que le barème annuel des traitements et la valeur mensuelle des indemnités forfaitaires soient arrondis à l'euro supérieur afin de faciliter le calcul des traitements. La troisième est de maintenir la structure des O.C. concernant les allocations familiales, indépendamment du fait que le régime des N.U. soit utilisé ou non comme référence, mais en ajustant le montant. Quatrièmement, dans certains cas (par exemple le voyage vers le pays d'origine et l'expédition du mobilier personnel), il est suggéré d'adopter le paiement forfaitaire qui éliminerait la nécessité de traiter chaque affaire séparément.

115. Quatre options ont été présentées pour établir une nouvelle grille des salaires: l'une conserve la référence actuelle (les O.C.) et les trois autres procèdent de la synthèse de deux références, les O.C. et les N.U. (paragraphe 39 à 52 ci-dessus). Dans les quatre cas, le barème a été élaboré pour la Catégorie I - ce qui évite ainsi la situation tout à fait inéquitable actuellement en vigueur.

116. Avec l'introduction de la définition des grades et l'élimination de la promotion basée uniquement sur l'ancienneté dans un grade, on propose qu'une augmentation spécifique de traitement soit accordée par promotion comme c'est généralement le cas dans les secteurs public et privé. On suggère que le montant de cette augmentation soit tel que, lors du passage à un grade supérieur, l'employé bénéficie d'un échelon qui corresponde à une augmentation d'au moins 4% par rapport à l'échelon où il se trouvait avant la promotion.

117. En tenant compte des propositions de nouvelles grilles de salaires, deux options ont été proposées pour le calcul des allocations familiales (paragraphe 64 à 66). Elles reflètent les décisions éventuelles à prendre pour choisir la ou les organisations de référence. En outre, on a proposé d'introduire une allocation pour les enfants handicapés à charge (paragraphe 67). Comme il apparaît au Tableau 2 de l'Annexe D, les coûts relatifs à ces changements sont peu importants.

118. Trois options concernent les indemnités d'expatriation en vue de rendre UNIDROIT plus compétitif sur le marché pour le personnel international et aussi en vue de d'alléger les lourdeurs administratives (paragraphe 86 à 90).

119. Dans le *Review of the structure and personnel policies of the Secretariat* (UNIDROIT PC (114)1) paragraphe 35, il est indiqué qu'une étude antérieure avait estimé que le passage à «une échelle des salaires ayant pour modèle celle des N.U. pourrait conduire à une économie annuelle d'environ 150.000 € par rapport au coût total du personnel de Catégorie A d'UNIDROIT ». Il est probable que ce constat se base uniquement sur le calcul des différences entre les échelles de salaires des catégories P/D des N.U. et celles de la Catégorie A des O.C. Au mieux, le passage à tout autre nouveau régime produira une évolution des traitements sur le long terme plus lente qu'actuellement mais ne débouchera pas sur des économies appréciables (voir Annexe D). Ceci pour plusieurs raisons:

- Vu les discordances entre les traitements à l'embauche à UNIDROIT et la progression successive des traitements, comme l'a souligné la présente étude, dans tous les cas, il est difficile de comprendre l'évolution des traitements à UNIDROIT et de faire des hypothèses de coûts pour l'ensemble du personnel sans modéliser les mouvements réels des traitements.
- Comme indiqué ci-dessus, il y a très peu de différence entre les échelles des salaires du personnel GS des N.U. et la Catégorie B/C des O.C. On ne peut donc s'attendre qu'à peu ou pas d'économie en ce qui concerne la Catégorie II d'UNIDROIT.
- Passer simplement du barème des O.C. à celui des N.U. porte, dans le cas de la Catégorie II, les augmentations annuelles au sein des grades à des montants plus élevés par an, des augmentations annuelles plutôt que bisannuelles (voir paragraphe 22 à 28 ci-dessus), à un plus grand nombre d'échelons pour chaque grade et à différents niveaux d'indemnités, même pour le personnel actuellement arrivé au sommet du grade. Sans modéliser ces changements, on ne peut faire aucune hypothèse des coûts.

120. On trouvera dans l'Annexe D les estimations de coûts pour toutes les options proposées dans la présente étude ainsi que les explications sur les dispositions transitoires nécessaires. L'option 1 - une régularisation du régime actuel - n'implique pas de coûts annuels supérieurs aux estimations actuelles et a également le coût fixe le plus bas pour transférer le personnel à un nouveau régime. L'option 2 comporte une augmentation de coûts élevée mais cette option se base sur les barèmes des O.C. et des N.U. sans réduction. Quoiqu'il semble improbable que ce barème soit adopté par Unidroit, on a tenu à présenter les calculs effectués pour mettre clairement en évidence l'incidence maximale si une ou plusieurs références devaient être adoptées sans réduction des augmentations des traitements. L'option 4 à première vue semble être celle qui comporte le coût additionnel le plus bas, si l'on excepte l'option 1. Cependant, cette différence est uniquement due au ralentissement actuel des salaires de la catégorie GS des N.U. Une fois appliquée, une telle hypothèse devrait représenter des coûts très semblables à ceux de l'option 3..Inclure la barème des salaires des N.U. dans celui des O.C. ne réduit pas les couts bien que les différences soient marginale par rapport à l'ensemble des traitements versés.

121. Pour mieux comprendre les implications des coûts des quatre options, il convient d'attirer l'attention sur le Tableau 12b en particulier qui illustre l'impact des nouveaux barèmes sur chacun des membres du personnel. Les coûts induits par les options 1 et 3 sont bas parce que certains membres du personnel vont se retrouver au sommet (ou presque) de l'échelon d'un grade bien que selon les définitions actuelles des grades ils auraient eu la possibilité de gravir plusieurs échelons avant d'atteindre le sommet. Ceci équivaut pour UNIDROIT à des économies que reflètent des coûts additionnels bas. Les options 2 et 4 maintiennent le personnel à des échelons inférieurs dans le grade mais, comme cela apparaît à l'annexe D, option 2, en l'absence de réduction de l'augmentation des références, au final, les coûts seront supérieurs. .

122. Les changements de politique nécessaires pour les avantages sociaux sont une question plus ardue à résoudre. Au paragraphe 105, une approche à long terme est proposée qui, si unie à la proposition sur l'assurance maladie présentée au paragraphe 106, pourrait avoir des coûts plus contenus pour UNIDROIT. Toutefois, aucune estimation de coût n'a été faite car de plus amples travaux seront nécessaires avant qu'UNIDROIT ne soit en mesure d'avancer des propositions concrètes au Comité Permanent. Entretemps, les paramètres des coûts sont susceptibles de changer considérablement .

**Descriptions des grades en vigueur à UNIDROIT**

## Catégorie I

A6 Secrétaire Général

A5 Fonctionnaire principal - (Secrétaire Général adjoint) – grande expérience dans le domaine du droit international et exercice de certaines fonctions de supervision.

A4 Fonctionnaire principal ou équivalent – ayant au moins 15 ans d'expérience dans un contexte international et pouvant assumer des tâches complexes avec un minimum de supervision.

A3 Fonctionnaire ou équivalent –fonctionnaire ayant une grande expérience dont 7 ans dans un contexte international qui soit en mesure de travailler de façon autonome.

A2 Fonctionnaire Junior ou équivalent –fonctionnaire pleinement qualifié ayant une certaine expérience de travail mais pas nécessairement des compétences juridiques internationales ou autres et travaillant sous la supervision d'un collègue plus chevronné.

A1 Fonctionnaire para-professionnel – titulaire d'un diplôme universitaire de premier cycle. Pas nécessairement pleinement qualifié sur le plan professionnel mais connaissant les concepts fondamentaux et les procédures d'un domaine spécifique de spécialisation.

## Catégorie II

B6 Spécialistes – détenteurs des qualifications requises avec 15 ans ou plus d'expérience et une aptitude à travailler de façon autonome et minutieuse sur des tâches spécialisées de nature diverses.

B5 Employés administratifs de niveau supérieur ou équivalent - ayant au moins 10 ans d'expérience dont 5 au sein d'une organisation internationale et à son actif deux ou plusieurs langues ; exerçant une fonction de supervision de collègues de grades inférieurs et ayant une excellente connaissance des logiciels courants de manière à fournir des solutions et aider les collègues moins avertis.

B4 Employés administratifs ou équivalent – ayant au moins sept ans d'expérience, des compétences linguistiques, si possible un diplôme d'enseignement supérieur et une bonne connaissance des logiciels informatiques standard.

B3 Employés administratifs ou équivalent – ayant trois ou quatre ans d'expérience dans un domaine identique et une connaissance des processus et des logiciels de base.

B2 Emplois semi-qualifiés – exécutant des tâches courantes, ayant une instruction de niveau secondaire et des connaissances/qualifications pour des compétences spécifiques

B1 Emplois non qualifiés – exécutant des tâches répétitives, ne requérant qu'un niveau d'instruction secondaire et aucune compétence spécifique.

## Annexe B

## Options des barèmes des salaires

Tableau 1

Option 1 Comparateur de référence 80% du barème des O.C.

Valeur échelon €	éch. 1	éch. 2	éch. 3	éch. 4	éch. 5	éch. 6	éch. 7	éch. 8	éch. 9	éch. 10	éch. 11	éch. 12
Catégorie I												
Grade 6 2469	98.766	101.235	103.704	106.173	108.642	111.112	113.581	116.050	118.519	120.988	123.457	125.926
Grade 5 2147	85.883	88.030	90.178	92.325	94.472	96.619	98.766	100.913	103.060	105.207	107.354	109.501
Grade 4 1774	70.978	72.752	74.527	76.301	78.076	79.850	81.625	83.399	85.174	86.948	88.722	90.497
Grade3 1355	54.182	55.536	56.891	58.245	59.600	60.954	62.309	63.663	65.018	66.373	67.727	69.082
Grade 2 1119	44.778	45.898	47.017	48.137	49.256	50.376	51.495	52.614	53.734	54.853	55.973	57.092
Grade 1 973	38.938	39.911	40.884	41.858	42.831	43.805						
Catégorie II												
Grade 6 1117	44.676	45.793	46.910	48.027	49.144	50.260	51.377	52.494	53.611	54.728	55.845	56.962
Grade 5 993	39.712	40.705	41.698	42.690	43.683	44.676	45.669	46.662	47.654	48.647	49.640	50.633
Grade 4 882	35.300	36.182	37.065	37.947	38.830	39.712	40.594	41.477	42.359	43.242	44.124	45.007

---

Grade 3 784	31.377	32.162	32.946	33.731	34.515	35.300	36.084	36.868	37.653	38.437	39.222	40.006
Grade 2 697	27.891	28.588	29.286	29.983	30.680	31.377	32.075	32.772	33.469	34.166	34.864	35.561
Grade 1 620	24.792	25.412	26.032	26.651	27.271	27.891	28.511	29.131	29.750	30.370	30.990	31.610

Tableau 2

Option 2 – Moyenne comparateur des barèmes O.C. et N.U.

Valeur échelon €	éch 1	éch 2	éch 3	éch 4	éch 5	éch 6	éch 7	éch 8	éch 9	éch 10	éch 11	éch 12	
Catégorie I													
Grade 6	2575	112.578	115.392	118.207	121.021	123.836	126.650	129.465	132.279	135.093	137.908	140.722	143.537
Grade 5	2341	97.894	100.341	102.789	105.236	107.683	110.131	112.578	115.025	117.473	119.920	122.367	124.815
Grade 4	2128	85.125	87.253	89.381	91.509	93.638	95.766	97.894	100.022	102.150	104.278	106.406	108.534
Grade 3	1625	64.981	64.981	64.981	64.981	64.981	64.981	64.981	64.981	64.981	64.981	64.981	66.605
Grade 2	1343	53.703	55.046	56.388	57.731	59.074	60.416	61.759	63.101	64.444	65.787	67.129	68.472
Grade 1	1167	46.699	47.866	49.033	50.201	51.368	52.536						
Catégorie II													
Grade 6	1376	55.031	56.407	57.783	59.159	60.535	61.910	63.286	64.662	66.038	67.413	68.789	70.165
Grade 5	1223	48.917	50.140	51.363	52.586	53.808	55.031	56.254	57.477	58.700	59.923	61.146	62.369
Grade 4	1087	43.482	44.569	45.656	46.743	47.830	48.917	50.004	51.091	52.178	53.265	54.352	55.439
Grade 3	966	38.650	39.617	40.583	41.549	42.515	43.482	44.448	45.414	46.380	47.347	48.313	49.279
Grade 2	859	34.356	35.215	36.074	36.932	37.791	38.650	39.509	40.368	41.227	42.086	42.945	43.804
Grade 1	763	30.539	31.302	32.065	32.829	33.592	34.356	35.119	35.883	36.646	37.410	38.173	38.937

**Tableau 3**

Option 3 - Moyenne des comparateurs de référence des barèmes des O.C. et des N.U x 90%

Valeur éch. €	éch 1	éch 2	éch 3	éch 4	éch 5	éch 6	éch 7	éch 8	éch 9	éch 10	éch 11	éch 12
Catégorie I												
Grade 6 2533	101.320	103.853	106.386	108.919	111.452	113.985	116.518	119.051	121.584	124.117	126.650	129.183
Grade 5 2203	88.104	90.307	92.510	94.712	96.915	99.117	101.320	103.523	105.725	107.928	110.131	112.333
Grade 4 1915	76.613	78.528	80.443	82.358	84.274	86.189	88.104	90.020	91.935	93.850	95.766	97.681
Grade 3 1462	58.483	59.945	61.407	62.869	64.331	65.793	67.255	68.717	70.179	71.642	73.104	74.566
Grade 2 1208	48.333	49.541	50.750	51.958	53.166	54.375	55.583	56.791	58.000	59.208	60.416	61.625
Grade 1 1051	42.029	43.079	44.130	45.181	46.232	47.282						
Catégorie II												
Grade 6 1238	49.528	50.766	52.005	53.243	54.481	55.719	56.957	58.196	59.434	60.672	61.910	63.148
Grade 5 1101	44.025	45.126	46.226	47.327	48.428	49.528	50.629	51.729	52.830	53.931	55.031	56.132
Grade 4 978	39.133	40.112	41.090	42.068	43.047	44.025	45.003	45.982	46.960	47.938	48.917	49.895
Grade 3 870	34.785	35.655	36.525	37.394	38.264	39.133	40.003	40.873	41.742	42.612	43.482	44.351
Grade 2 773	30.920	31.693	32.466	33.239	34.012	34.785	35.558	36.331	37.104	37.877	38.650	39.423
Grade 1 687	27.485	28.172	28.859	29.546	30.233	30.920	31.607	32.294	32.982	33.669	34.356	35.043

**Tableau 4**

Option 4 – Moyennes des comparateurs de référence des barèmes des O.C. et des N.U. x 85%

Valeur échelon €	éch. 1	éch 2	éch 3	éch 4	éch 5	éch 6	éch 7	éch 8	éch 9	éch 10	éch 11	éch 12
Catégorie I												
Grade 6 2859	114.354	117.213	120.072	122.931	125.790	128.649	131.507	134.366	137.225	140.084	142.943	145.802
Grade 5 2251	90.043	92.294	94.545	96.796	99.047	101.298	103.549	105.800	108.051	110.302	112.553	114.804
Grade 4 1801	72.034	73.835	75.636	77.437	79.238	81.038	82.839	84.640	86.441	88.242	90.043	91.844
Grade 3 1441	57.627	59.068	60.509	61.949	63.390	64.831	66.271	67.712	69.153	70.594	72.034	73.475
Grade 2 1181	47.236	48.416	49.597	50.778	51.959	53.140	54.321	55.502	56.683	57.864	59.044	60.225
Grade 1 992	39.694	40.686	41.678	42.671	43.663	44.655						
Catégorie II												
Grade 6 1169	46.777	47.946	49.115	50.285	51.454	52.624	53.793	54.963	56.132	57.301	58.471	59.640
Grade 5 1039	41.579	42.619	43.658	44.698	45.737	46.777	47.816	48.856	49.895	50.935	51.974	53.014
Grade 4 924	36.959	37.883	38.807	39.731	40.655	41.579	42.503	43.427	44.351	45.275	46.199	47.123
Grade 3 821	32.853	33.674	34.495	35.317	36.138	36.959	37.781	38.602	39.423	40.245	41.066	41.887
Grade 2 730	29.202	29.933	30.663	31.393	32.123	32.853	33.583	34.313	35.043	35.773	36.503	37.233
Grade 1 649	25.958	26.607	27.256	27.905	28.553	29.202	29.851	30.500	31.149	31.798	32.447	33.096

## Projet de Règlement révisé du personnel

Article 39

1. Le personnel doit être affecté à une catégorie et à un grade dans cette catégorie sur la base des fonctions qu'il est appelé à exercer.
2. Les titulaires de postes de la Catégorie I doivent être munis d'un diplôme ou d'une autre qualification professionnelle équivalente. Il doit y avoir six grades dans la Catégorie I.
3. Les postes de la Catégorie II sont des postes de soutien qui requièrent principalement une expérience suffisante et des qualifications spécifiques. Il doit y avoir six grades dans la Catégorie II.
4. Le niveau général des qualifications et les tâches attendues pour chaque échelon au sein d'une catégorie sont définis à l'Annexe I du présent Règlement.

Article 40

Lorsqu'elle approuve le Programme de travail de l'Institut, l'Assemblée approuve également la liste des postes d'UNIDROIT établie sur proposition du Secrétaire Général par le Conseil de Direction. Cette liste doit indiquer le grade attribué à chaque poste. La liste approuvée constitue l'Annexe II de ce Règlement. Cette Annexe peut être modifiée par l'Assemblée Générale, tous les trois ans, sur proposition du Secrétaire Général et approuvée par le Comité Permanent.

Article 41

1. Le personnel) de la Catégorie I est nommé par le Comité Permanent sur propositions du Secrétaire Général.
2. Le personnel de la Catégorie II est nommé par le Secrétaire Général à condition que le poste ait été inclus dans l'Annexe II du présent Règlement.
3. Le personnel de l'Institut est recruté parmi les ressortissants de différents pays et le recrutement doit se dérouler soit par concours, soit par tout autre système adéquat de comparaison.
4. Avant de publier un avis de poste vacant, le niveau des compétences linguistiques doit être établi et le Secrétaire Général est chargé de s'assurer que le candidat proposé pour le recrutement réponde adéquatement à ces exigences.

Article 42

1. Le barème des traitements applicable aux Catégories I et II doit être approuvé par l'Assemblée Générale.
2. Le barème des traitements approuvé figure à l'Annexe III du présent Règlement.

3. Le premier échelon du grade pour un membre du personnel nommé à un poste de la Catégorie I doit être approuvé par le Comité Permanent au moment de sa nomination. Le premier échelon du grade pour le personnel de la Catégorie II sera établi par le Secrétaire Général si l'échelon est inférieur à l'échelon 6. Le Comité Permanent doit approuver l'échelon si un échelon supérieur est jugé nécessaire.

4. Le barème des traitements des Catégories I et II doit être ajusté périodiquement par l'Assemblée Générale en fonction de la méthode d'ajustement approuvée, telle que définie à l'article 43 ci-dessous.

#### Article 43

[Ce paragraphe ne peut être complété que lorsque la méthode spécifique aura été déterminée et approuvée]

2. Il y a douze échelons dans chaque grade. Le personnel perçoit une augmentation périodique (échelon dans le grade) dont le montant correspond à 2,5% du premier échelon de chaque grade. L'augmentation périodique sera octroyée chaque année pour les six premiers échelons et tous les deux ans par la suite.

3. Le traitement correspondant à l'échelon et au grade des membres du personnel détermine l'indemnité payable en vertu de l'article 70 du présent Règlement.

#### Article 44

1. La promotion à un grade supérieur, au mérite, n'advient que lorsque le membre du personnel est affecté à une tâche correspondant aux définitions données dans l'Annexe I et lorsque le membre du personnel possède les qualifications ou l'expérience requises.

2. En cas de promotion, les membres du personnel sont affectés à un échelon du grade supérieur dont le traitement excède d'au moins quatre pour cent le traitement correspondant à l'échelon du grade occupé avant la promotion.

3. Les promotions de la Catégorie I sont accordées par le Comité Permanent et celles de la Catégorie II doivent être accordées par le Secrétaire Général à condition que dans les deux cas un poste vacant figure dans la liste des postes approuvée figurant à l'Annexe II.

#### Article 45

1. Une indemnité mensuelle est versée pour chaque enfant à charge de moins de 18 ans conformément à l'Annexe III. Le montant doit être déterminé par référence à [à ajouter une fois qu'une décision est prise] et ajusté [annuellement quand le barème des traitements est ajusté] si les niveaux de comparaison de l'indemnité ont changé, après approbation par l'Assemblée Générale.

i) par enfant à charge, il faut entendre l'enfant légitime, naturel, adopté ou recueilli dont le ménage du fonctionnaire ou de l'employé ou cette personne seule assure principalement et continuellement l'entretien.

ii) Par enfant à charge (recueilli), il faut entendre :

- a) l'enfant pour lequel une procédure d'adoption est engagée
- b) l'enfant orphelin recueilli par l'employé

iii) Le service de l'indemnité pourra être maintenu jusqu'à 26 ans si l'enfant à charge reçoit, à temps complet, une formation scolaire, universitaire ou professionnelle n'impliquant pas la perception d'un véritable salaire.

iv) Une indemnité correspondant au double du montant de l'indemnité pour l'enfant à charge comme indiqué à l'Annexe III doit être versée si l'enfant à charge est, en raison d'une incapacité permanente attestée par un médecin agréé par le Secrétaire Général, dans l'impossibilité de subvenir à ses besoins. Cette indemnité doit être payée jusqu'à l'âge de 26 ans, date après laquelle seul le montant de base de l'indemnité pour l'enfant (à charge) continuera d'être versée.

v) Si un fonctionnaire ou employé, ou son conjoint, est en droit de percevoir, dans le cadre de sa législation ou réglementation nationale, une indemnité pour l'enfant à charge ayant le même objet que l'indemnité prévue au présent paragraphe, son montant est déduit de l'indemnité versée par l'Institut.

2. Une indemnité mensuelle est versée pour le conjoint d'un fonctionnaire ou d'un employé correspondant à [Z] pour cent du traitement mensuel de base. Le traitement de base est le traitement d'un membre du personnel non marié, sans personne à charge au grade et à l'échelon attribués.

i) Ce versement sera effectué à condition que le conjoint officiellement reconnu ne perçoive pas de pension ou n'exerce pas d'activité lucrative dont les revenus n'excèdent pas le montant qui, conformément à la législation italienne, priverait le fonctionnaire ou l'employé du droit de percevoir une indemnité pour le conjoint.

ii) Si un fonctionnaire ou un employé est en droit de percevoir, en vertu de sa législation ou réglementation nationale ou tout autre source, une indemnité pour le conjoint ayant le même objet que l'indemnité prévue au présent paragraphe, son montant est déduit de l'indemnité versée par l'Institut.

3. Une indemnité de même montant que l'indemnité pour enfant à charge pourra être payée, dans des circonstances exceptionnelles approuvées par le Comité Permanent, à un fonctionnaire ou employé assurant principalement et continuellement l'entretien de parents et à l'égard desquels il existe une obligation légale.

#### Article 46

1. Les membres du personnel de Catégorie I, qui n'ont pas résidé de façon continue en Italie pendant trois ans au moins depuis leur nomination, ont droit au paiement d'une indemnité d'expatriation conformément aux taux et aux pourcentages du traitement de base, présentés dans le tableau ci-dessous.

2. L'indemnité d'expatriation sera réduite après [X] années et cessera après [Y] années, comme l'indique le tableau ci-dessous.

[La suite cet article, à savoir le tableau, ne peut être ajouté que lorsqu'une décision concernant les taux réels de l'indemnité à payer aura été prise]

#### Article 47

1. Les membres du personnel peuvent être nommés pour une durée de travail inférieure à celle du plein-temps. Dans ce cas, le traitement de base et les indemnités liées aux traitements doivent être adaptés au prorata pour tenir compte du temps de travail.

2. Les membres du personnel n'ont droit à aucune indemnité, avantage, subvention ou autre forme de paiement supplémentaire qui ne soient explicitement prévus dans le présent Règlement ou spécifiquement approuvés par l'Assemblée Générale.

#### Article 62

Si l'approche unique forfaitaire est adoptée l'alinéa 2 devra être modifié.

Si l'utilisation des taux d'indemnités journalières pour calculer le remboursement des frais de transport du mobilier personnel est adoptée, un nouveau alinéa devra en préciser le calcul.

#### Part 4

#### Article 69

Cet article peut être supprimé dans son intégralité.

#### Article 70

Il semblerait qu'aucun membre du personnel ne remplisse les conditions requises pour percevoir des indemnités de cessation de service et qu'aucune indemnité équivalente n'existe à présent; en conséquence, le présent article peut être supprimé dans son intégralité.

#### Nouvel Article 69

[Transition des traitements, la rédaction dépend des décisions encore à prendre]

#### Annexe I

L'Annexe I figure dans l'Annexe A au présent document.

#### Annexe II

[L'annexe normale actuellement définie à l'Annexe III du Règlement]

#### Annexe III

[Le barème des traitements pour les deux catégories, une fois approuvé, comprendra également le montant de l'indemnité pour enfant à charge]

### Coûts et mesures de transition

1. Il existe deux modalités pour effectuer la transition du personnel actuel des taux de rémunérations existants vers un nouveau système. Dans le premier cas, les traitements du personnel peuvent être "insérés" au grade et à l'échelon appropriés les plus proches dans le nouveau système qui ait le traitement le plus proche du traitement actuel, tenant compte que le grade devrait, autant que possible, correspondre aux responsabilités professionnelles en cours. Dans le deuxième cas, le grade et l'échelon constitueraient le facteur déterminant pour le transfert vers le nouveau régime adopté; le traitement serait alors soit congelé soit déplacé conformément aux paramètres du nouveau barème. Les deux approches comportent différentes implications sur les coûts et des mesures de transition différentes pour encadrer ce processus seraient nécessaires.

2. Les indemnités d'expatriation du personnel de la Catégorie A qui ont été intégrées, ces dernières années, dans leur traitement de base ont introduit un élément de complexité. Un calcul inverse a dû être fait pour obtenir un traitement de base hypothétique que le membre du personnel devrait percevoir si les diverses composantes salariales étaient comptabilisées séparément. Ces traitements de base calculés de façon inverse ont été utilisés pour déterminer le grade et l'échelon appropriés pour passer vers le nouveau système.

3. Sur la base des informations fournies et du calcul inverse pour obtenir la rémunération de base, il semblerait que la deuxième option de transition basée sur une conversion directe du grade et de l'échelon ne soit pas appropriée. Dans cette hypothèse, la majorité du personnel percevrait soit une rémunération bloquée ou recevrait une telle augmentation que le changement ne pourrait être envisageable sans la mise en place de mesures de transition complexes. Ainsi, l'option raisonnable serait d' "insérer" les membres du personnel au grade le plus approprié et le plus proche de leurs fonctions actuelles, même si cela, à moyen terme, implique que les fonctions des membres du personnel ne correspondraient pas aux descriptions des grades figurant à l'Annexe 1.

4. Le processus doit respecter les droits acquis - ce qui, en l'occurrence, signifie qu'aucun membre du personnel ne peut percevoir une rémunération de base inférieure à celle qu'il perçoit actuellement. Dans toutes les organisations qui entreprennent une démarche similaire, les membres du personnel seraient "insérés" dans l'échelon correspondant à un salaire de base égal ou immédiatement supérieur au salaire perçu actuellement. Ceci implique inévitablement un coût fixe ponctuel, compte tenu de l'impossibilité de concevoir une grille des salaires où tous les membres du personnel se trouvent dans l'échelon qui correspond exactement à leur traitement actuel. Ainsi, l'estimation des coûts qui figure dans le Tableau 1 ci-dessous présente à la fois le coût initial fixé pour la transition et la progression du traitement estimée pour une période de cinq ans en supposant que a) la crise financière actuelle se prolonge pendant deux ans et que b) le traitement suit une progression normale. En outre, reclasser le personnel dans un barème comportant 12 échelons, comme suggéré, tout en maintenant leur grade sujet à un changement réel de la nature du travail permettra à certains de voir leurs traitements progresser au-delà des limites auxquelles ils pourraient s'attendre aujourd'hui alors que d'autres ne pourront plus progresser automatiquement. Ces facteurs ont été pris en compte lors des calculs.

5. Le calcul de l'estimation des coûts n'a pas été facile. Dans les grandes organisations où il existe un taux régulier et constant du renouvellement du personnel, il est possible d'établir une estimation du budget global des traitements pour les différents groupes ou les éléments de la rémunération. A UNIDROIT, l'estimation doit se baser sur la modélisation des traitements individuels.

Dans ce modèle AUCUN renouvellement du personnel n'a été pris en compte. Toutefois, le Comité Permanent doit être conscient du fait que le renouvellement du personnel réduit généralement les coûts, étant donné que le personnel sortant bénéficie de traitements plus élevés et que celui-ci est généralement remplacé par de nouveaux employés classés dans un grade et/ou échelon inférieur. En outre, les données historiques en matière de traitements au sein des Nations Unies ne sont pas toutes disponibles et les calculs ont enregistré une même progression salariale pour les années où les données sont absentes.

6. Il existe un point relatif aux coûts prévus qui ne peut pas être évalué et qui, par conséquent, n'est pas inclus dans les calculs: quand une nouvelle révision du barème des traitements des Organisations coordonnées pour la Catégorie II aura lieu. Comme cela a été observé au paragraphe 56, le régime des Nations Unies a ajusté le barème des traitements du personnel des Services Généraux en 2013, ce qui a entraîné un gel des salaires actuels jusqu'à ce qu'ils rejoignent le nouveau barème qui est inférieur de 7,6% par rapport au barème utilisé lors de cette étude en 2012. Compte tenu de la convergence à long terme entre le barème des traitements des agents locaux des Organisations Coordonnées et celui des Nations Unies, on peut s'attendre à ce que la croissance des traitements du personnel local des Organisations Coordonnées ralentisse ou soit gelée. Cependant, le cycle des enquêtes menées par les Organisations Coordonnées n'est pas connu et, aux fins de cette étude, il a été estimé que cette tendance commencera au terme de la période de cinq ans nécessaire pour préparer l'estimation des coûts, et de là toute croissance afférente aux traitements de la Catégorie II d'UNIDROIT subira également un ralentissement.

7. L'estimation des coûts pour chacune des options de traitement est présentée dans le tableau ci-après. Les coûts estimés sont donnés en euros par an, arrondis à la centaine d'euros la plus proche, et ce sont les coûts réels au-delà de l'estimation des coûts encourus dans le cadre du système actuel. Ainsi l'option 1, qui est tout simplement une régularisation du système actuel (Organisation coordonnées pour 80%), ne comporte pas de coûts annuels progressifs supérieurs aux coûts actuels, une fois que les coûts fixes ont été absorbés et que la disponibilité de plusieurs échelons dans le grade a été pris en compte.

8. Ces calculs des coûts comprennent le coût des indemnités liées au traitement actuel. Dans le cas de certaines options (comme indiqué dans les tableaux figurant dans la partie principale du document), certains membres du personnel ont des traitements supérieurs au traitement correspondant à l'échelon 12 en raison des nouveaux grades qui leur ont été attribués. Dans ce cas, leur salaire reste bloqué jusqu'à un moment où l'augmentation du barème de traitements placera leur salaire à l'échelon le plus élevé au-dessus du salaire bloqué. Cet aspect également a été pris en compte dans le calcul des coûts.

Tableau 1 - Coûts supplémentaires des différentes propositions du barème des traitements (en €, par an)

Option	Coût initial fixe	1ère année	2ème année	3ème année	4ème année	5ème année
1	7.700	2.600	2.600	3.300	1.200	1.200
2	16.900	9.100	14.100	11.300	11.300	21.400
3	14.300	4.500	7.700	3.200	3.200	6.200
4	11.100	5.600	5.600	300	300	6.700

9. L'Option 2, on peut le constater, indique une forte augmentation des coûts, mais elle se base sur deux barèmes, celui des Organisations Coordonnées d'une part et celui des Nations Unies de l'autre, sans réduction. Il est vraisemblable qu'UNIDROIT n'adoptera pas ce barème mais les calculs ont pour but de mettre en évidence l'impact maximal si un ou plusieurs comparateurs devaient être adoptés sans prévoir de diminution de la hausse des traitements. A première vue, l'Option 4 semble présenter un surcoût moins important par rapport à l'Option 1. Cependant, elle diffère uniquement en raison de l'actuel ralentissement des traitements du personnel des Services Généraux. Il semblerait que les coûts soient semblables à ceux de l'Option 3. On notera que de regrouper le barème des traitements des Nations Unies avec celui des Organisations coordonnées ne réduit pas les coûts, bien que toutes ces différences soient marginales par rapport à la masse salariale totale.

10. Les implications financières résultant des quatre options proposées en vue de présenter les indemnités basées sur les traitements figurent dans le Tableau 1. S'il devait y avoir un changement des indemnités en raison de l'inclusion des Nations Unies comme un comparateur, tel que proposé dans les Options 2, 3, ou 4, l'estimation des coûts pour les changements proposés aux indemnités basées sur les salaires seraient les suivantes:

Tableau 2 Coûts liés aux changements dans le système des indemnités pour personne à charge (en €, par an)

Option	1ère année	2ème année	3ème année	4ème année	5ème année
<u>Indemnité enfant à charge</u>	-	-	-	-	-
Référence unique: O.C.					
Références N.U. et O.C.	-	-	-	-	-
<u>Indemnité déménagement</u>	-	-	-	-	-
Référence unique: O.C.					
Références N.U. et O.C.					
Option 1 traitements	100	100	100	100	100
Option 2 traitements	100	100	300	300	300
Option 3 traitements	100	100	100	100	200
Option 4 traitements	100	100	-	-	100

11. On notera que, pour l'indemnité pour l'enfant à charge, il n'y a pas d'augmentation des coûts suite aux changements proposés). En effet, le personnel pourra bénéficier des droits acquis au niveau actuel. Cependant, il y aurait une économie de 840 € par an pour chaque personne à charge reconnue pour le personnel nouvellement recruté dans le cadre de l'option combinée O.C./N.U.

12. Dans cette proposition, d'autres implications financières concernent l'expatriation. Elles sont bien plus difficiles à évaluer que la rémunération. Dans la mesure où très peu de membres du personnel bénéficient des indemnités d'expatriation, on a estimé que les quantifier sur la base des coûts actuels serait trompeur puisque les deux nouveaux fonctionnaires n'ont pas de personne à charge. L'étude a proposé trois options et une comparaison d'année en année des trois propositions figure dans le Tableau 3.

13 Comme c'est actuellement le cas, les membres du personnel qui perçoivent des indemnités d'expatriation dépassant le taux actuel d'UNIDROIT (10%) continueront à bénéficier des droits acquis, sans frais supplémentaires. Si tout le personnel susceptible de bénéficier de l'amendement proposé devait recevoir le montant de l'indemnité de 10%, cela pourrait entraîner des répercussions sur les coûts en fonction du nombre d'années pour lesquelles il a perçu l'indemnité d'expatriation en vigueur au taux de 10%.

Tableau 3 Retombées des propositions en matière d'expatriation

Option	Année								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<u>Régime en vigueur à UNIDROIT</u>	10	10	10	8	6	4	2	0	0
<u>Régime amélioré à UNIDROIT</u>									
Membre du personnel non marié	10	10	10	10	8	6	4	2	0
Avec personne à charge	14	14	14	14	11	8	6	3	0
Déménagement arrivée/départ	non marié €7,380			avec personnes à charge €11,070					
Voyage de retour au pays	Tous les deux ans (estimation:750 € par membre du personnel)								
<u>Structure paiement non marié</u>									
Membre du personnel non marié, non UE	9	9	9	9	9	7	5	4	2
Membre du personnel non marié UE/AELE	6	6	6	6	6	5	4	2	1
Avec personnes à charge ( <u>maximum</u> ), non UE	19	19	19	19	19	15	11	8	4
Avec personnes à charge ( <u>maximum</u> ), non U/AELE	13	13	13	13	13	10	8	5	3
Déménagement arrivée/départ	Non marié 7.380 €			Avec personnes à charge 11.070€					
Voyage de retour au pays	N'est plus versé								

<u>Structure réduite paiement</u>									
non marié									
Membre du personnel non marié, non UE	7	7	7	6	4	3	1	0	0
Membre du personnel non marié, UE/AELE	4	4	4	3	2	2	1	0	0
Avec personnes à charge (maximum), non UE	17	17	17	13	10	7	4	0	0
Avec personnes à charge (maximum),UE/AELE	11	11	11	9	7	4	2	0	0
Déménagement arrivée/départ	Non marié €7,380			Avec personnes à charge 11.070 €					
Voyage de retour au pays	N'est plus versé								