

Glossaire des termes techniques

Ajustement intermédiaire (Interim adjustment)	Contexte : rémunération considérée aux fins de la pension. Ajustement de la rémunération considérée aux fins de la pension entre deux révisions complètes des méthodes à suivre
Barème commun des contributions du personnel (Common scale of staff assessment)	Barème employé pour majorer du montant de l'impôt le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension applicable aux catégories des administrateurs et des agents des services généraux; les taux sont calculés à partir de la moyenne des taux d'imposition appliqués dans les huit villes sièges. Ce barème est différent des taux d'imposition applicables dans le cas du Fonds de péréquation des impôts.
Barème des traitements de base minima (Base/floor salary scale)	Pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, un barème des traitements d'application universelle est utilisé dans le cadre du système des ajustements. Les montants nets minima perçus par les fonctionnaires dans le monde entier correspondent aux montants indiqués dans ce barème.
Barème général (General schedule)	Dans la fonction publique de référence (Administration fédérale des États-Unis d'Amérique), la plupart des fonctionnaires relèvent d'un barème des traitements à 15 classes connu sous le nom de « General schedule » (barème général).
Classement aux fins des ajustements (Post adjustment classification)	Fondé sur l'indice du coût de la vie, ce classement s'exprime en multiplicateurs. Par exemple, un fonctionnaire en poste dans un lieu d'affectation de la classe correspondant au multiplicateur 5 perçoit en sus de sa rémunération de base une indemnité de poste égale à 5 % de son traitement de base net.
Compétences (Competencies)	Ensemble de savoir-faire, de qualités et de types de comportement directement lié à l'efficacité dans le travail. Les compétences de base sont le savoir-faire, les qualités et les types de comportement qui sont jugés importants pour tous les employés d'une organisation, quelle que soit leur fonction ou leur classe. Pour certaines professions, des compétences fonctionnelles liées au domaine d'activité viennent compléter les compétences de base.
Contribution du personnel (Staff assessment)	Les traitements des fonctionnaires des Nations Unies, pour toutes les catégories, sont exprimés en montants bruts et nets, l'écart entre les deux étant la contribution du personnel. La contribution du personnel est une sorte d'impôt interne propre au régime des Nations Unies, analogue aux impôts sur les salaires applicables dans la plupart des pays.
Dégrèvement fiscal (Tax abatement)	Dans le contexte des indemnités pour charges de famille, crédits d'impôt ou abattements fiscaux pour les contribuables ayant des personnes à charge (conjoint, enfants, parents, etc.).
Écart de coût de la vie (Cost-of-living differential)	Pour le calcul de la marge entre les rémunérations nettes, la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste à New York est comparée à celle de leurs homologues de la fonction publique de référence en poste à Washington. L'une des étapes de cette comparaison consiste à appliquer aux traitements de la fonction publique de référence un coefficient d'ajustement correspondant à l'écart de coût de la vie entre New York et Washington, afin d'en déterminer la valeur réelle à New York. On tient compte également de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington pour comparer

	les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension de ces deux groupes de fonctionnaires.
Élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension (Non-pensionable component)	Contexte : rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux. Certains employeurs retenus aux fins des enquêtes sur la rémunération des agents des services généraux offrent à leur personnel, en sus du traitement brut, des indemnités et avantages divers, qu'ils considèrent dans certains cas comme « n'ouvrant pas droit à pension » et qui ne sont donc pas pris en compte dans le calcul des prestations de retraite. Ces indemnités et avantages constituent l'« élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension ». Leur somme est exprimée en pourcentage du traitement net, qui est réduit du seuil applicable pour obtenir l'« élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension ».
Enquête intervilles (Place-to-place survey)	Enquête effectuée en vue d'établir un indice d'ajustement et permettant de comparer le coût de la vie entre un lieu donné et la ville de référence (New York) à une date déterminée.
Fonction publique de référence (Comparator)	Les traitements et autres conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur sont déterminés, conformément au principe Noblemaire, par comparaison avec ceux applicables dans la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Depuis la création de l'ONU, c'est l'Administration fédérale des États-Unis qui sert de référence. Voir également « fonction publique la mieux rémunérée » et « principe Noblemaire ».
Fonction publique la mieux rémunérée (Highest paid civil service)	En vertu du principe Noblemaire, les traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur sont déterminés en fonction de ceux qu'applique la fonction publique du pays où les traitements sont les plus élevés (actuellement, celle des États-Unis). Voir également « fonction publique de référence » et « principe Noblemaire ».
Fonds de péréquation des impôts (Tax Equalization Fund)	Fonds permettant notamment à l'ONU de rembourser aux ressortissants de certains États Membres le montant des impôts nationaux que ces États perçoivent sur les revenus provenant de l'Organisation.
Gestion de la performance (Performance management)	Le fait d'optimiser la performance du fonctionnaire, de l'équipe, du groupe, du département et de l'organisation en la rattachant aux objectifs de l'organisation. Au sens large, une bonne gestion de la performance suppose une bonne gestion des politiques et des programmes, de la planification et des budgets et de la prise de décisions, la rationalisation de la structure organisationnelle, la bonne organisation du travail, de bonnes relations entre les fonctionnaires et l'organisation et une gestion judicieuse des ressources humaines.
Gestion prévisionnelle des besoins en personnel (Workforce planning)	La gestion prévisionnelle stratégique des besoins en personnel vise à garantir que le nombre voulu de personnes dotées des compétences voulues se trouveront au bon endroit au bon moment pour assurer la réalisation des objectifs à court et à long terme de l'organisation. Elle couvre des activités diverses et variées qui évolueront selon les organisations et les situations. Elle doit être liée à des objectifs stratégiques et considérée comme faisant partie intégrante de la démarche de planification stratégique des activités.

Incorporation au traitement de base net des montants correspondant à un certain nombre de points d'ajustement (Consolidation of post adjustment)	Le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur est ajusté périodiquement pour tenir compte des relèvements du barème de la fonction publique de référence. Cet ajustement à la hausse est opéré en incorporant au barème des traitements de base minima un montant fixe correspondant à un certain nombre de points d'ajustement. Si le barème est relevé par incorporation d'un montant correspondant à 5 % de l'indemnité de poste, le classement de tous les lieux d'affectation aux fins de l'indemnité de poste est abaissé de 5 %, ce qui signifie généralement qu'il n'y a ni perte ni gain pour les fonctionnaires. Cette méthode, dite « sans gain ni perte », ne modifie pas la rémunération effectivement perçue par les fonctionnaires et n'entraîne pas non plus de coûts salariaux supplémentaires pour les organismes des Nations Unies.
Indice d'ajustement (Post adjustment index)	Cet indice mesure le coût de la vie pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur recrutés sur le plan international en poste dans un lieu d'affectation donné, comparé à celui de New York, à une date déterminée.
Inversion des revenus (Income inversion)	Contexte : comparaison entre les traitements bruts (rémunération considérée aux fins de la pension) des agents des services généraux et la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs. Il s'agit des cas où un agent de telle ou telle catégorie reçoit un traitement net identique ou inférieur à celui d'un agent de telle autre catégorie, mais où sa rémunération considérée aux fins de la pension est plus élevée.
Lieu d'affectation famille non autorisée (Non-family duty stations)	Lieux d'affectation dans lesquels le Président de la Commission décide, sur recommandation du Département de la sûreté et de la sécurité du Secrétariat de l'ONU, que, pour des raisons de sûreté et de sécurité, aucune personne dûment reconnue à la charge des fonctionnaires considérés ne peut être présente durant une période égale ou supérieure à six mois.
Lieux d'affectation du groupe I (Group I duty stations)	Pays à monnaie convertible, où les dépenses non locales signalées par les fonctionnaires représentent moins de 25 % de leurs dépenses totales.
Lieux d'affectation classés H aux fins du versement de la prime de mobilité et de sujétion (« H » duty stations)	Il s'agit des villes sièges et des autres lieux d'affectation où les organismes des Nations Unies n'exécutent pas de programmes de développement ni d'activités humanitaires, situés dans des pays membres de l'Union européenne.
Marge entre les rémunérations nettes (Net remuneration margin)	La Commission compare régulièrement la rémunération nette des fonctionnaires de l'ONU des classes P-1 à D-2, à New York, à celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes équivalents à Washington. On appelle « marge » l'écart de rémunération moyen, en pourcentage, entre les deux fonctions publiques après ajustement pour tenir compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington.
Moyenne (Average)	Contexte : comparaison des traitements entre l'Administration fédérale des États-Unis et les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Valeur unique calculée à partir d'une série de valeurs et équidistante des valeurs extrêmes opposées.
Période d'affiliation (Contributory service)	Tous les membres du personnel du régime commun des Nations Unies répondant à certains critères contribuent à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et participent au fonds à hauteur d'une rémunération considérée aux fins de la pension. La

	période durant laquelle cette contribution est effectuée est qualifiée de « période d'affiliation ».
Prime de danger (Danger pay)	La prime de danger est une indemnité spéciale établie en faveur du personnel recruté tant sur le plan international que national qui est appelé à travailler dans des conditions dangereuses.
Principe Flemming (Flemming principle)	Principe régissant la fixation des conditions d'emploi des agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté localement, selon lequel les traitements des intéressés sont déterminés par comparaison avec ceux de la fonction publique du pays où les traitements sont les plus élevés.
Principe Noblemaire (Noblemaire principle)	Principe régissant la fixation des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, selon lequel les traitements des intéressés sont déterminés par comparaison avec ceux de la fonction publique du pays où les traitements sont les plus élevés. Voir également « fonction publique de référence » et « fonction publique la mieux rémunérée ».
Régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis (Federal Employees Retirement System)	Régime à cotisations définies des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États Unis recrutés en 1984 et après.
Régimes de rémunération spéciaux (Special pay systems)	Le régime des traitements de l'Administration fédérale des États-Unis prévoit que les fonctionnaires appartenant à certains services fédéraux ou à certaines professions peuvent être rémunérés selon des barèmes spéciaux. Ceux-ci s'appliquent notamment dans les cas avérés de difficultés à recruter et à conserver le personnel.
Rémunération considérée aux fins de la pension (Pensionable remuneration)	Montant utilisé aux fins du calcul des cotisations du fonctionnaire et de l'organisation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Ce montant sert aussi à calculer la pension des fonctionnaires qui partent à la retraite.
Rémunération nette (Net remuneration)	Traitements de base minima majorés de l'indemnité de poste.
Taux de remplacement du revenu (Income replacement ratio)	Rapport entre la pension et le traitement net moyen perçu au cours de la période de trois ans utilisée pour déterminer la prestation de retraite.
Traitement des fonctionnaires ayant charges de famille (Dependency rate salaries)	Traitement net déterminé pour les fonctionnaires qui ont une personne directement à charge.
Traitement des fonctionnaires sans charges de famille (Single rate salaries)	Traitements nets des fonctionnaires n'ayant ni conjoint ni enfants à charge.
Versements à la cessation de service (Separation payments)	Lors de sa cessation de service, un fonctionnaire ou ses ayants droit perçoivent, selon qu'il y a lieu, les sommes correspondant aux jours de congé annuel qu'il a accumulés, à sa prime de rapatriement, à son indemnité de licenciement ou à son capital-décès.
Villes sièges (Headquarters locations)	Les villes sièges des organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies sont : Genève, Londres, Madrid, Montréal, New York, Paris, Rome et Vienne. Bien que le siège de l'Union postale universelle (UPU) soit à Berne, ce sont l'indice d'ajustement et les traitements des agents des services généraux applicables à Genève qui sont utilisés à Berne.