Nations Unies A/61/824

Assemblée générale

Distr. générale
28 mars 2007
Français
Original : anglais

Soixante et unième session
Points 129 et 130 de l'ordre du jour

Financement du Tribunal international chargé de juger les personnes accusées d'actes de génocide ou d'autres violations graves du droit international humanitaire commis sur le territoire du Rwanda et les citoyens rwandais accusés de tels actes ou violations commis sur le territoire d'États voisins entre le 1er janvier et le 31 décembre 1994

Financement du Tribunal international chargé de juger les personnes accusées de violations graves du droit international humanitaire commises sur le territoire de l'ex-Yougoslavie depuis 1991

Propositions détaillées concernant les incidences financières et autres incidences éventuelles de l'institution d'une prime de fidélisation au Tribunal pénal international pour le Rwanda et au Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Dans ses résolutions 61/241 et 61/242 du 22 décembre 2006, l'Assemblée générale a souscrit aux conclusions et recommandations formulées par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires dans son rapport sur les incidences financières et autres incidences éventuelles de l'institution d'une prime de fidélisation au Tribunal pénal international pour le Rwanda et au Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie (A/61/591). Dans ce rapport, le Comité priait le Secrétaire général d'étudier plus avant les moyens d'appliquer le Statut et le Règlement du personnel en vigueur, notamment l'annexe III du Statut relative à l'indemnité de licenciement, en vue d'atteindre l'objectif souhaité, à savoir maintenir le personnel en fonctions jusqu'à la fin de la phase d'achèvement du mandat des Tribunaux. Le Comité priait en outre le Secrétaire général de préparer une

07-28687 (F) 160407 200407

proposition détaillée indiquant la procédure qui serait appliquée et les décisions que devrait prendre l'Assemblée générale, et comportant des projections plus précises quant au nombre de fonctionnaires dont les services seraient requis durant la durée prévue des travaux jusqu'à leur achèvement.

Le présent rapport est présenté conformément aux résolutions 61/241 et 61/242 de l'Assemblée générale. Il contient une proposition détaillée concernant des mesures d'incitation propres à maintenir le personnel des Tribunaux en fonctions, tout en tenant compte, dans toute la mesure possible et en y apportant les ajustements nécessaires, du Statut et du Règlement du personnel, notamment de l'annexe III du Statut.

I. Introduction

1. Dans son rapport du 22 novembre 2006 sur les incidences financières et autres incidences éventuelles de l'institution d'une prime de fidélisation au Tribunal pénal international pour le Rwanda et au Tribunal international pour l'ex-Yougoslavie (A/61/522), le Secrétaire général a présenté les résultats d'une analyse coûts-avantages réalisée dans les Tribunaux comparant les coûts dans l'hypothèse du statu quo (compte tenu de l'accroissement projeté des taux de rotation et de son incidence sur l'achèvement du mandat des Tribunaux) et dans celle du paiement d'une prime de fidélisation aux fonctionnaires qui doivent demeurer au service des Tribunaux jusqu'à ce que leur poste ne soit plus nécessaire.

2. Comme il est indiqué aux paragraphes 11 à 22 de ce rapport (A/61/522), et sur la base des éléments de coûts analysés – à savoir : a) la perte de productivité (retard dans les procédures); b) les coûts directs inhérents à la nomination et à la cessation de service de fonctionnaires (coûts de rotation); et c) le montant qui serait effectivement versé au titre de la prime –, les incidences financières de la prime de fidélisation compenseraient très largement les coûts supplémentaires qu'impliquent les taux élevés de rotation du personnel. Sur le plan financier, le coût de l'établissement d'une prime de fidélisation est estimé à 11,2 millions de dollars pour le Tribunal international pour le Rwanda et à 12,1 millions de dollars pour le Tribunal international pour l'ex-Yougoslavie.

3. Dans son rapport sur les incidences financières et autres incidences éventuelles de l'institution d'une prime de fidélisation au Tribunal pénal international pour le Rwanda et au Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie (A/61/591), le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a déclaré qu'il était évident qu'il fallait prévoir des mesures d'incitation à l'intention des fonctionnaires essentiels tant que les Tribunaux auraient besoin de leurs services. Le Comité consultatif a recommandé que l'Assemblée générale, pour atteindre l'objectif souhaité, prie le Secrétaire général d'étudier plus avant les moyens d'appliquer le Statut et le Règlement du personnel en vigueur, notamment l'annexe III du Statut relative à l'indemnité de licenciement.

4. Dans ses résolutions 61/241 et 61/242 du 22 décembre 2006, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de préparer une proposition détaillée indiquant la procédure qui serait appliquée et les décisions qu'elle devrait prendre, et comportant des projections plus précises quant au nombre de fonctionnaires dont les services seraient requis pour atteindre l'objectif souhaité, compte tenu des renseignements les plus récents concernant le calendrier d'achèvement des travaux. Le présent rapport fait suite à cette demande.

II. La prime de fidélisation dans le contexte du Statut et du Règlement du personnel

5. Les Tribunaux, en consultation avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, ont examiné les moyens d'appliquer le Statut et le Règlement du personnel en vigueur, notamment l'annexe III du Statut, en vue d'atteindre l'objectif souhaité, à savoir maintenir le personnel en fonctions pendant toute la durée de la phase d'achèvement de leur mandat.

6. À cet égard, il convient de rappeler que la méthode de calcul de la prime de fidélisation proposée dans le rapport du Secrétaire général (A/61/522) est fondée sur le principe énoncé à l'annexe III du Statut du personnel, intitulée Indemnité de licenciement, qui prévoit des paiements équivalant en moyenne à un mois de traitement par année de service. Dans ce rapport, le Secrétaire général souligne que la prime envisagée ne vaudrait que pour les Tribunaux, dont le statut unique tient au fait que : a) ils ont un mandat par nature temporaire; b) dans une forte proportion, leur personnel exerce des fonctions spécialisées qui ne sont pas normalement représentées dans le système des Nations Unies; c) ils achèveront tous deux leur mandat conformément aux résolutions 1503 (2003) et 1534 (2004) du Conseil de sécurité.

7. Les dispositions prévues à l'annexe III du Statut de personnel ne s'appliquent qu'aux fonctionnaires titulaires des types d'engagement ci-après :

a) Nominations à titre permanent;

b) Nominations à titre temporaire de durée non déterminée (contrats de durée indéfinie, par exemple);

c) Nominations de durée déterminée de plus de six mois auxquels il est mis fin avant la date d'expiration du contrat.

8. Un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre temporaire de durée déterminée qui cesse ses fonctions à la date spécifiée dans sa lettre de nomination ne peut prétendre au versement d'une indemnité en vertu de l'annexe III. Celle-ci ferait donc obstacle au versement d'une indemnité aux membres du personnel qui sont tenus de rester en fonctions dans les Tribunaux jusqu'à ce que ceux-ci n'aient plus besoin de leurs services, et qui sont titulaires de lettres de nomination expirant à la fin de la période au cours de laquelle leurs services sont requis.

9. En outre, le régime de l'indemnité de licenciement prévu à l'annexe III du Statut du personnel pour les fonctionnaires engagés en vertu d'un contrat de durée déterminée ne semble pas adapté au contexte de la prime de fidélisation envisagée. En effet, le calcul de l'indemnité qui est proposée aux titulaires d'un engagement de durée déterminée ayant moins de six ans de service n'est pas fondé sur le nombre d'années de service, mais sur la durée du service restant à accomplir, sous réserve d'un minimum de six semaines et d'un maximum de trois mois. Le régime applicable aux nominations à titre permanent paraît plus approprié, étant fondé sur le nombre d'années de service accompli, et représenterait une formule simple facile à administrer.

10. Compte tenu des obstacles à l'application d'une indemnité de fidélisation dans les Tribunaux décrits ci-dessus, il est recommandé que le Secrétaire général soit autorisé à appliquer les dispositions énoncées dans la colonne intitulée « Nominations à titre permanent » de l'annexe III du Statut du personnel relatives à l'indemnité de licenciement, à seule fin de calculer les montants de l'indemnité de fidélisation destinée aux fonctionnaires des Tribunaux. Cette autorisation spéciale serait strictement limitée aux membres du personnel des Tribunaux en raison du caractère unique de leur mandat.

11. Dans le système envisagé, il est proposé que la prime de fidélisation ne soit offerte qu'aux fonctionnaires qui sont tenus de rester en fonctions dans les Tribunaux jusqu'à ce que ceux-ci n'aient plus besoin de leurs services ou que leurs

postes soient supprimés. La mesure d'incitation proposée, qui ne vaudrait que pour les Tribunaux, ne s'appliquerait pas dans les cas suivants :

a) Démission ou licenciement antérieur à la date prévue de cessation de service de l'intéressé ou à la fin de la période pendant laquelle ses services sont requis;

b) Fin d'un engagement de durée déterminée ou non-renouvellement d'un tel engagement par mesure disciplinaire ou pour un des motifs spécifiés à l'article 9.1 a) du Statut du personnel, ou pour tout autre motif qui serait spécifié dans la lettre de nomination;

c) Durée du service inférieure à deux ans au moment où la prime est due;

d) Détachement, par le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies ou par tout autre organisme relevant du régime commun des Nations Unies, de l'intéressé qui retrouvera son poste lorsqu'il cessera ses fonctions au Tribunal international pour l'ex-Yougoslavie ou au Tribunal pénal international pour le Rwanda.

III. Stratégie de fin de mandat et projections concernant la réduction des effectifs au cours de l'exercice 2008-2009

12. Dans les rapports qu'ils ont présentés au Conseil de sécurité au cours du quatrième trimestre 2006 (voir S/2006/898 et S/2006/951), les deux Tribunaux ont indiqué qu'ils ne ménageaient aucun effort pour respecter le calendrier fixé dans le cadre de la stratégie de fin de mandat. Sur la base des renseignements disponibles au moment de l'établissement du présent rapport, les Tribunaux prévoient que les jugements en première instance seront achevés selon le calendrier suivant :

a) Tribunal pénal international pour le Rwanda : Selon les estimations, le Tribunal pourrait avoir achevé les procès de 65 à 70 personnes d'ici à la fin de 2008; et

b) Tribunal international pour l'ex-Yougoslavie : Trois procès en première instance seront achevés au cours du premier trimestre 2009, les autres procès devant prendre fin dans le courant de 2009.

13. Il est évident qu'il s'agit de projections préliminaires. Celles-ci pourraient être révisées en fonction de facteurs extérieurs qui échappent au contrôle des Tribunaux et qui pourraient avoir une incidence sur la rapidité avec laquelle les procès seront achevés, comme l'arrestation et le transfert en temps voulu des fugitifs et les retards dans le déroulement de la procédure imputables à des demandes de révision d'affaires déjà jugées, à des révélations imprévues, à des demandes de remplacement d'avocats de la défense, à la maladie de l'accusé ou de l'avocat de la défense, à l'indisponibilité des témoins aux dates prévues pour la signature de leurs dépositions ou leur comparution, et à la coopération des États. En outre, l'achèvement des procès en temps voulu dépend aussi largement du maintien en fonctions de personnel qualifié jusqu'à l'achèvement complet des travaux des deux Tribunaux. Des rapports sur l'état d'avancement de la stratégie de fin de mandat seront présentés au Conseil de sécurité par le Président et le Procureur de chaque Tribunal dans le courant du deuxième trimestre 2007.

14. À la date du présent rapport, les Tribunaux estiment que l'achèvement des procès au cours de l'exercice 2008-2009 entraînera des réductions d'effectifs dans les trois organes des Tribunaux (chambres, Bureau du Procureur et Greffe), en particulier dans les domaines et fonctions directement liés au déroulement des procès. Tel est notamment le cas des juristes affectés aux chambres; des enquêteurs, avocats généraux et analystes travaillant au Bureau du Procureur; des interprètes et traducteurs; du personnel chargé de l'appui aux témoins; et du personnel des services d'administration et d'appui technique affecté au Greffe. On s'attend à ce que la plupart des jugements de première instance, sinon tous, fassent l'objet d'un appel de la part de la défense, de l'accusation ou des deux parties. Afin d'accélérer les procédures d'appel, les Tribunaux recommanderont que les effectifs des services d'appui chargés des appels au Bureau du Procureur et au Greffe soient renforcés grâce au transfert des postes qui se libéreront lorsque les procès en première instance seront achevés.

15. Bien qu'une réduction progressive des effectifs soit prévue, il sera nécessaire de maintenir des fonctionnaires en poste dans les trois organes des Tribunaux jusqu'à que ceux-ci n'aient plus besoin de leurs services. Comme indiqué dans les rapports précédents, les membres du personnel des Tribunaux, quelles que soient leur catégorie et leur profession, possèdent des compétences et une connaissance institutionnelle qui les rend indispensables au fonctionnement quotidien des institutions. Il est indispensable d'assurer le maintien en fonctions et la stabilité du personnel, qu'il s'agisse d'administrateurs ou d'agents des services généraux, pour que les Tribunaux maintiennent le rythme rapide des procès et atteignent ainsi les objectifs des stratégies de fin de mandat.

16. Les taux de rotation du personnel se sont améliorés au cours des deux dernières années. Toutefois, on s'attend à ce que ces taux augmentent à mesure qu'on approchera des dates de fin de mandat, et dépassent ceux de 2004, année au cours de laquelle il avait fallu suspendre les recrutements à l'extérieur en raison de problèmes de trésorerie. L'importante réduction des effectifs envisagée pour l'exercice 2008-2009 engendrera inévitablement un fort sentiment d'inquiétude et aura une incidence très négative sur le moral du personnel, qui ne manquera pas de se répercuter sur les taux de rotation. Les taux de rotation du personnel évoluent de façon inversement proportionnelle à la durée de vie restante des Tribunaux. Le temps presse. On s'attend à ce que les taux de départ enregistrent une hausse exponentielle à mesure que les dates de fin de mandat approchent. Les Tribunaux ne peuvent tout simplement pas se permettre une telle situation si l'on veut qu'ils achèvent leur mandat sans heurts et dans les délais. Pour ces raisons, il est impératif que l'institution de la prime de fidélisation proposée soit approuvée sans plus attendre.

IV. Conclusions et recommandations

17. Les incidences financières de l'application du Statut et du Règlement du personnel, y compris de l'annexe III du Statut, seraient les mêmes que celles décrites dans la partie III du précédent rapport du Secrétaire général (A/61/522, par. 11 à 22). La méthode de calcul des coûts de la prime de fidélisation est exposée de façon détaillée dans l'annexe au présent rapport.

18. Comme indiqué au paragraphe 24 du rapport du Secrétaire général (A/61/522), la prime de fidélisation n'aurait pas d'incidences financières pour l'exercice 2006-2007 dans la mesure où les versements afférents à cette prime n'interviendraient qu'à la fin de la période visée par la stratégie de fin de mandat, soit essentiellement en 2009 et 2010. À cet égard, les ressources nécessaires, qui sont estimées au total à 11,2 et 12,1 millions de dollars respectivement pour le Tribunal international pour le Rwanda et pour le Tribunal international pour l'ex-Yougoslavie, figureraient dans les projets de budget des années 2008 à 2010 et seraient examinées conformément aux procédures budgétaires établies.

19. **Compte tenu de ce qui précède, l'Assemblée générale est priée d'autoriser le Secrétaire général à appliquer les dispositions énoncées dans la colonne intitulée « Nominations à titre permanent » de l'annexe III du Statut du personnel relative à l'indemnité de licenciement, à seule fin de calculer les montants de l'indemnité de fidélisation destinée aux fonctionnaires des Tribunaux, selon les termes et conditions exposés dans le présent rapport.**

Annexe

Renseignements détaillés sur les incidences financières de l'institution d'une prime de fidélisation

1. On se souviendra que, pour déterminer les incidences financières de l'institution d'une prime de fidélisation, les Tribunaux ont procédé à une analyse comparée des coûts dans l'hypothèse du statu quo et dans celle du paiement d'une prime de fidélisation. Les éléments de coût retenus étaient les suivants : a) le montant qui serait effectivement versé au titre de la prime; b) les coûts directs inhérents à la nomination et à la cessation de service de fonctionnaires (coûts de rotation); et c) la perte de productivité (retard dans les procédures) (A/61/522, par. 11).

2. Les tableaux 1 et 2 ci-après récapitulent les résultats de l'analyse coûts-avantages des deux variantes envisagées, à savoir l'absence de prime et le versement d'une prime de fidélisation. La méthode de calcul utilisée pour obtenir les coûts estimatifs est présenté dans les tableaux 3 et 4.

3. Les chiffres obtenus ont été calculés sur la base du traitement net d'un fonctionnaire de la classe P-3, échelon V, ayant un conjoint et un enfant à charge, ces éléments étant considérés comme représentatifs de la classe et de l'échelon moyens des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au Tribunal international pour le Rwanda et au Tribunal international pour l'ex-Yougoslavie.

I. Coût de la rotation

A. Coûts inhérents à la nomination et à la cessation de service

4. Les coûts afférents à la nomination comprennent les frais de voyage par avion, le coût de l'envoi d'effets personnels entre le lieu de recrutement et La Haye ou Arusha ainsi que l'indemnité d'affectation. Les paramètres utilisés sont les suivants : a) départ de cinq villes d'Europe, d'Amérique du Nord, d'Australie et d'Afrique; et b) montant de l'indemnité journalière de subsistance en vigueur à La Haye et à Arusha.

5. Un calcul analogue a été effectué pour la cessation de service, l'indemnité d'affectation étant remplacée par l'indemnité de rapatriement et les autres éléments restant inchangés. Comme il ressort des tableaux 3 et 4, le coût moyen de la nomination et de la cessation de service d'un fonctionnaire de la classe P-3, échelon V, ayant des charges de famille se chiffre à 75 000 dollars environ. Ce montant représente 91 % et 85 %, respectivement, de la rémunération annuelle nette (compte tenu du montant de l'indemnité de poste en vigueur en 2006), ou environ 11 et 10 mois de rémunération nette, pour le Tribunal international pour le Rwanda et le Tribunal international pour l'ex-Yougoslavie [voir tableaux 3 et 4, rubriques b), c) et d)].

B. Taux de rotation

6. La deuxième étape a consisté à calculer une projection du taux de rotation du personnel dans les Tribunaux. Comme indiqué dans le rapport du Secrétaire général, si rien n'est fait pour retenir davantage le personnel, le nombre de départs (et, partant, la rotation du personnel) accusera sans doute une hausse exponentielle à mesure que les dates de fin de mandat approcheront (A/61/522, par. 18). Compte tenu de ce qui précède, un taux annuel moyen de rotation de 20 % a été retenu aux fins des calculs. On notera que ce taux est celui que les Tribunaux ont enregistré lors du gel des recrutements de 2004.

7. Sur la base d'un taux de rotation annuel de 20 % pendant quatre ans (de 2007 à 2010), le taux de rotation cumulé serait de 80 %. Les coûts directs liés à la nomination et à la cessation de service dans le cas d'un tel taux de rotation sont estimés à 43,2 millions de dollars pour le Tribunal international pour le Rwanda et à 27,6 millions de dollars pour le Tribunal international pour l'ex-Yougoslavie [voir tableaux 3 et 4, rubrique g)].

8. À l'évidence, l'introduction de la prime de fidélisation proposée ne supprimera pas totalement la rotation du personnel, car, avec ou sans prime, certains fonctionnaires continueront de quitter les Tribunaux pour trouver ailleurs des possibilités de carrière plus stable, mais elle ralentira le mouvement. En conséquence, le calcul tient compte des coûts afférents à la rotation du personnel après que le régime de la prime de fidélisation aura été approuvé. On estime que l'institution de la prime devrait réduire de moitié les taux de rotation du personnel. Par conséquent, le coût total des rotations s'établirait à 21,6 millions de dollars pour le Tribunal pénal international pour le Rwanda et à 13,8 millions de dollars pour le Tribunal international pour l'ex-Yougoslavie [voir tableaux 3 et 4, rubrique g)]. La différence de coût entre les deux Tribunaux tient essentiellement au fait qu'il y a davantage de fonctionnaires recrutés sur le plan international (administrateurs, agents du Service mobile et certains agents des services généraux) au Tribunal pénal international pour le Rwanda qu'au Tribunal international pour l'ex-Yougoslavie.

II. Coût de la prime de fidélisation

9. La troisième étape a consisté à déterminer les versements moyens résultant de l'introduction de la prime de fidélisation. Le montant de la prime proposée a été calculé sur la base de l'équivalent d'un mois de traitement par année de service complète. En prenant pour hypothèse une ancienneté moyenne de cinq ans pour le personnel des deux Tribunaux, le montant moyen des versements représenterait l'équivalent de cinq mois de traitement net pour chaque administrateur. Il convient toutefois de noter que ce scénario correspond au cas le plus défavorable, car les fonctionnaires ne pourraient pas tous prétendre au versement de la prime en raison d'un certain nombre de facteurs comme : a) l'ancienneté (dans le cas où elle est inférieure à deux ans); b) le départ volontaire de l'intéressé avant que son poste soit supprimé; et c) le type d'engagement de l'intéressé.

10. Après avoir pris en compte les facteurs ci-dessus, on a retenu comme hypothèse que 40 % des fonctionnaires recrutés sur le plan international et 50 % des agents recrutés localement, en moyenne, pourraient prétendre au versement de la prime au Tribunal international pour l'ex-Yougoslavie. Dans le cas du Tribunal

pénal international pour le Rwanda, on a gardé la même hypothèse pour le personnel recruté sur le plan international; toutefois, en ce qui concerne le personnel recruté sur le plan local, on a estimé à 70 % la proportion de bénéficiaires potentiels.

11. Sur la base des hypothèses ci-dessus, le montant total des versements au titre de la prime de fidélisation est estimé à 11,2 millions de dollars pour le Tribunal pénal international pour le Rwanda et à 12,1 millions de dollars pour le Tribunal international pour l'ex-Yougoslavie [voir tableaux 3 et 4, rubrique v)].

III. Perte de productivité

12. La quatrième étape a consisté à déterminer le coût de l'élément perte de productivité. Du fait des connaissances spécialisées qu'exigent un grand nombre de postes dans les Tribunaux, les délais de recrutement peuvent être considérables (six mois et davantage). Qui plus est, le temps requis pour que les nouvelles recrues soient parfaitement opérationnelles peut aussi être important; ainsi, il faut de 6 à 12 mois aux fonctionnaires occupant des postes de juriste ou d'enquêteur pour se familiariser avec la région et ses conflits.

13. Dans ces conditions, on estime que les retards que pourrait entraîner un rythme toujours croissant de rotation du personnel dans les procédures se situeraient dans une fourchette de 6 à 12 mois. On a pris comme hypothèse un retard de six mois par rapport à la date prévue pour l'achèvement d'un procès. Afin de calculer les incidences financières d'un retard dans les procédures, il a d'abord fallu estimer le montant du budget pour l'année 2010, année au cours de laquelle les procédures d'appel prendront fin. En se fondant sur l'hypothèse que le montant du budget des Tribunaux pour 2010 représenterait environ 50 % de celui du budget approuvé pour 2006-2007, on a obtenu un budget annuel prévisionnel de 65 millions de dollars pour le Tribunal international pour l'ex-Yougoslavie et de 60 millions de dollars pour le Tribunal pénal international pour le Rwanda pour l'année 2010. Un retard de six mois entraînerait donc des coûts supplémentaires de l'ordre de 30 millions de dollars pour chaque Tribunal.

14. Les tableaux 1 et 2 récapitulent les résultats de l'analyse coûts-avantages des deux variantes envisagées, à savoir l'absence de prime et le versement d'une prime de fidélisation.

Tableau 1
Analyse coûts-avantages des deux variantes dans le cas du Tribunal pénal international pour le Rwanda
(En millions de dollars des États-Unis)

Élément de coût	*Absence de prime*	*Prime de fidélisation*
Perte de productivité	30,0	–
Rotation du personnel[a]	43,2	21,6
Prime de fidélisation[a]	–	11,2
Total	**73,2**	**32,8**

[a] Les éléments de coût retenus aux fins du calcul sont présentés de façon détaillée dans le tableau 3.

Tableau 2
Analyse coûts-avantages des deux variantes dans le cas du Tribunal international pour l'ex-Yougoslavie
(En millions de dollars des États-Unis)

Élément de coût	*Absence de prime*	*Prime de fidélisation*
Perte de productivité	30,0	–
Rotation du personnel[a]	27,6	13,8
Prime de fidélisation[a]	–	12,1
Total	**57,6**	**25,9**

[a] Les éléments de coût retenus aux fins du calcul sont présentés de façon détaillée dans le tableau 4.

Tableau 3
Méthode de calcul des coûts de rotation et des coûts liés au versement d'une prime de fidélisation dans le cas du Tribunal pénal international pour le Rwanda

	Absence de prime	*Versement d'une prime*
I. Coûts de rotation (nomination et cessation de service)		
Personnel recruté sur le plan international		
a) Rémunération annuelle nette d'un fonctionnaire P-3/V ayant un conjoint et un enfant à charge (en dollars É.-U.)	82 000	82 000
b) Coûts directs liés à la nomination et à la cessation de service (en dollars É.-U.)	75 000	75 000
c) Rubrique b) exprimée en pourcentage de la rémunération annuelle (b/a)	91 %	91 %
d) Équivalent, en mois de traitement, de la rubrique b)	11	11
e) Taux de rotation prévu jusqu'en 2010	80 %	40 %
f) Nombre de postes inscrits au budget devant être pourvus par du personnel recruté sur le plan international	720	720
g) Coût total de la rotation (b×e×f)	**43 200 000**	**21 600 000**
II. Coût du versement d'une prime de fidélisation		
A. Personnel recruté sur le plan international		
h) Rémunération annuelle nette d'un fonctionnaire P-3/V ayant un conjoint et un enfant à charge (en dollars É.-U.)		82 000
i) Rémunération mensuelle nette d'un fonctionnaire P-3/V ayant un conjoint et un enfant à charge (en dollars É.-U.)		6 833
j) Ancienneté moyenne du personnel (projection, en nombre d'années)		5
k) Équivalent, en mois de traitement, de la prime de fidélisation		5
l) Pourcentage de fonctionnaires pouvant prétendre à la prime (estimation)		40 %
m) Nombre de postes inscrits au budget devant être pourvus par du personnel recruté sur le plan international		720
n) Total partiel (i×k×l×m)	**–**	**9 839 500**
B. Personnel recruté sur le plan local		
o) Rémunération annuelle nette d'un fonctionnaire G-4/V ayant un conjoint et un enfant à charge (en dollars É.-U.)		14 500
p) Rémunération mensuelle correspondante (en dollars É.-U.)		1 208
q) Ancienneté moyenne du personnel (projection, en nombre d'années)		5
r) Équivalent, en mois de traitement, de la prime de fidélisation		5
s) Pourcentage de fonctionnaires pouvant prétendre à la prime (estimation)		70 %
t) Nombre de postes inscrits au budget devant être pourvus par du personnel recruté sur le plan local		322
u) Total partiel (p×r×s×t)	**–**	**1 361 400**
v) Coût total du versement d'une prime de fidélisation (n+u)	**–**	**11 200 900**
III. Coût total (g+v)	**43 200 000**	**32 800 900**

Tableau 4
Méthode de calcul des coûts de rotation et des coûts liés au versement d'une prime de fidélisation dans le cas du Tribunal international pour l'ex-Yougoslavie

	Absence de prime	*Versement d'une prime*
I. Coûts de rotation (nomination et cessation de service)		
Personnel recruté sur le plan international		
a) Rémunération annuelle nette d'un fonctionnaire P-3/V ayant un conjoint et un enfant à charge (en dollars É.-U.)	89 700	89 700
b) Coûts directs liés à la nomination et à la cessation de service (en dollars É.-U.)	76 000	76 000
c) Rubrique b) exprimée en pourcentage de la rémunération annuelle (b/a)	85 %	85 %
d) Équivalent, en mois de traitement, de la rubrique b)	10	10
e) Taux de rotation prévu jusqu'en 2010	80 %	40 %
f) Nombre de postes inscrits au budget devant être pourvus par du personnel recruté sur le plan international	454	454
g) Coût total de la rotation (b×e×f)	**27 603 200**	**13 801 600**
II. Coût du versement d'une prime de fidélisation		
A. Personnel recruté sur le plan international		
h) Rémunération annuelle nette d'un fonctionnaire P-3/V ayant un conjoint et un enfant à charge (en dollars É.-U.)		89 700
i) Rémunération mensuelle nette d'un fonctionnaire P-3/V ayant un conjoint et un enfant à charge (en dollars É.-U.)		7 475
j) Ancienneté moyenne du personnel (projection, en nombre d'années)		5
k) Équivalent, en mois de traitement, de la prime de fidélisation		5
l) Pourcentage de fonctionnaires pouvant prétendre à la prime (estimation)		40 %
m) Nombre de postes inscrits au budget devant être pourvus par du personnel recruté sur le plan international		454
n) Total partiel (i×k×l×m)	**–**	**6 787 300**
B. Personnel recruté sur le plan local		
o) Rémunération annuelle nette d'un fonctionnaire G-4/V ayant un conjoint et un enfant à charge (en dollars É.-U.)		47 410
p) Rémunération mensuelle correspondante (en dollars É.-U.)		3 951
q) Ancienneté moyenne du personnel (projection, en nombre d'années)		5
r) Équivalent, en mois de traitement, de la prime de fidélisation		5
s) Pourcentage de fonctionnaires pouvant prétendre à la prime (estimation)		50 %
t) Nombre de postes inscrits au budget devant être pourvus par du personnel recruté sur le plan local		536
u) Total partiel (p×r×s×t)	**–**	**5 294 300**
v) Coût total du versement d'une prime de fidélisation (n+u)	**–**	**12 081 600**
III. Coût total (g+v)	**27 603 200**	**25 883 200**