

**IL VOUS EST DEMANDE DE VOTER**

Dossier du BHI No. S1/0415

**LETTRE CIRCULAIRE DE LA  
COMMISSION DES FINANCES 5/2003  
17 octobre 2003**

Références : a) LC 4/2003 du 10 janvier 2003  
b) LCCF 3/2002 du 1<sup>er</sup> octobre 2002  
c) LCCF 05/2002 du 27 novembre 2002  
d) Décision N°21a de la XVIe CHI

**RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL DE LA COMMISSION DES FINANCES SUR  
L'ALIGNEMENT DES SALAIRES SUR LE SYSTEME DES NATIONS UNIES**

Monsieur le Directeur,

Par sa Décision 21 (a), la XVIe Conférence hydrographique internationale a décidé de créer un groupe de travail de la Commission des finances (FCWG) chargé d'examiner les questions relatives à l'alignement des salaires des directeurs et du personnel du BHI sur le système des Nations Unies (NU), de faire des propositions aux Etats membres sur tous les ajustements jugés nécessaires et de quantifier l'impact financier de ces ajustements sur les dépenses de l'OHI. Dans la LCCF 3/2002 du 1er octobre 2002, il était demandé aux membres de la Commission des finances qui souhaitaient participer au groupe de travail de communiquer les noms de leurs représentants. La France, le Royaume-Uni et les USA ont désigné des représentants. Le FCWG s'est réuni au Bureau, les 27 et 28 février 2003, et les travaux consécutifs ont été effectués par correspondance. Le président du groupe de travail a soumis le rapport final au Bureau et au président de la Commission des finances, le 25 juillet 2003.

Les principaux aspects du rapport, communiqué dans son intégralité en Annexe A, sont résumés ci-dessous :

- Les salaires des directeurs, du personnel de catégorie A (adjoints professionnels) et des traducteurs devraient être alignés sur les barèmes des traitements des Nations Unies. Il n'y a aucune raison d'aligner les salaires du personnel des catégories B et C (à l'exception des traducteurs) sur le système des NU.
- Les niveaux des traitements devraient refléter ceux appliqués en fonction des qualifications et de l'expérience requises. Toutefois, un alignement sur les classifications équivalentes des NU, comme déterminé par l'agence "Global Consulting Services" des NU, entraînerait des augmentations salariales bien supérieures à celles que pourrait supporter l'Organisation. Par conséquent, les traitements des directeurs et des adjoints professionnels ont été établis, par le biais d'un alignement, à un niveau raisonnable et équitable. En ce qui concerne les

directeurs et les adjoints professionnels nouvellement recrutés, cet alignement sera introduit progressivement sur des périodes de une et trois années, respectivement.

- L'alignement sera effectué lors de l'engagement initial, en fonction des barèmes des traitements des NU en vigueur à cette date.
- L'évolution des salaires des directeurs, du personnel de catégorie A et des traducteurs se fera en fonction des augmentations de salaires, en pourcentage moyen, des agents de la Fonction publique monégasque. Cette évolution interviendra conformément au Règlement du personnel pour le personnel de catégorie A, et après trois années de service, pour les directeurs. Le versement d'une gratification annuelle (équivalente à un mois de salaire) cessera de s'appliquer dès la mise en oeuvre de cet alignement des salaires.
- Les recommandations du FCWG devraient être appliquées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Le président et le vice-président de la Commission des finances, respectivement M. Gaziello (Monaco) et M. Bussey (RU), se sont réunis au BHI avec le Comité de direction, le 23 septembre 2003, ont examiné le rapport et ont convenu de l'envoyer aux Etats membres aux fins d'approbation, en tenant compte des éléments suivants :

- En cas d'approbation des Etats membres, le coût total estimé des recommandations contenues dans le rapport sera le suivant :

	2004	2005	2006	2007
Augmentation salariale par rapport aux conditions actuelles	236.946€	271.993€	284.197€	296.315€

- Compte tenu de la durée du processus habituel d'examen et d'approbation, la mise en oeuvre des changements recommandés pourrait ne pas intervenir avant le 1er juillet 2004, au lieu du 1er janvier 2004 proposé par le FCWG.
- En supposant que la date d'application soit au 1<sup>er</sup> juillet 2004, les fonds nécessaires pour faire face à l'accroissement de la charge salariale sur une période de six mois s'élèveraient à 118.473 Euros. Le Comité restreint de la Commission des finances et le Comité de direction proposent de financer cette dépense en utilisant l'excédent budgétaire de 139.552 Euros existant dans le Budget 2004.
- Les fonds nécessaires pour 2005 et pour les années suivantes peuvent être réunis par le biais d'une combinaison de plusieurs facteurs incluant les excédents budgétaires, les contributions de nouveaux Etats membres, l'excédent de taxe interne généré par les nouveaux salaires bruts, les modifications relatives au niveau requis pour le fonds de roulement, et la séparation des activités du Fonds de retraite interne de celles du budget d'exploitation.
- L'évolution des salaires des directeurs se fera, après trois années de service, sur la base d'une augmentation calculée en fonction de l'augmentation moyenne des traitements des agents de la Fonction publique monégasque au cours des trois dernières années. Ce chiffre sera communiqué par le Gouvernement de Monaco. Sur la base des statistiques relatives aux chiffres enregistrés dans le passé, cette augmentation devrait être de l'ordre de 5% après 3 années.

- L'évolution des salaires du personnel de catégorie A continuera, comme actuellement, à s'effectuer conformément aux tableaux des échelons et indices appropriés, contenus dans le Règlement du personnel.

Le Comité restreint de la Commission des finances et le Comité de direction pensent que les fonds nécessaires pour couvrir, aujourd'hui et dans le futur, les augmentations recommandées sont disponibles, pour les raisons exposées ci-dessus. Aucune augmentation de la valeur de la part, supérieure à celles déjà approuvées dans le cadre du budget quinquennal 2004 - 2007, n'est envisagée pour cette question spécifique.

La mise en œuvre de ces recommandations entraînera une augmentation du niveau de dépenses approuvé pour 2004 –2007 de la façon suivante :

	2004	2005	2006	2007
Chapitre 1 Total Dépenses (incluant l'augmentation salariale)	1.906.566€	1.961.412€	2.014.224€	2.066.917€
Total Dépenses	2.568.258€	2.640.744€	2.703.023€	2.765.800€

La majorité des deux-tiers de l'ensemble des Etats membres doit approuver cette augmentation des dépenses. **Il est demandé aux Etats membres de bien vouloir faire parvenir au Bureau le Bulletin de vote joint en annexe, dûment complété, avant le 29 février 2004.**

Veillez agréer, Monsieur le Directeur, l'assurance de ma haute considération.

Pour le Comité de direction

*(original signé)*

Vice-amiral Alexandros MARATOS  
Président

P.J : Annexe A : Rapport du groupe de travail de la Commission des Finances.  
Annexe B : Bulletin de vote – Alignement des salaires des Directeurs, du personnel de Catégorie A et des traducteurs sur le système des NU.

**RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL DE LA COMMISSION DES FINANCES  
CREE CONFORMEMENT A LA DECISION 21A DE LA XVIe CONFERENCE  
HYDROGRAPHIQUE INTERNATIONALE AFIN D'EXAMINER LES QUESTIONS  
RELATIVES A L'ALIGNEMENT DES SALAIRES DES DIRECTEURS ET DU  
PERSONNEL DU BHI SUR LE SYSTEME DES NU – 27- 28 FEVRIER 2003**

1. Le groupe de travail chargé d'examiner les questions relatives à l'alignement des salaires des Directeurs et du personnel du BHI sur le système des Nations Unies (FCWG) s'est réuni au BHI, les jeudi 27 et vendredi 28 février 2003, afin d'examiner les questions relatives à l'alignement des salaires des directeurs et du personnel du BHI sur le système des Nations Unies. Le WGFC a été créé conformément à la Décision 21A de la XVIe CHI. Le Président et les directeurs du BHI ont fourni en introduction, diverses informations comportant notamment l'historique des questions salariales au BHI. L'évaluation effectuée en novembre 2002 par l'agence « Global Consulting Services (GCS) » des NU, et remise à l'avance au FCWG, a constitué la base de nos discussions. Le FCWG a discuté des niveaux de salaires actuels (1) des Directeurs,(2) des adjoints professionnels de catégorie A recrutés à l'échelle internationale, (3) des employés des catégories B/C recrutés localement, et a également discuté (4) de diverses révisions concernant le Règlement du personnel. Le rapport du FCWG a été soumis à la réunion de la Commission des finances, le 2 avril 2003, et cette dernière avait demandé que d'autres aspects soient examinés avant de communiquer le document aux membres de l'OHI.

2. Composition du WGFC: M. Alan Maidment représentant le Service hydrographique du Royaume-Uni et Président élu du WGFC, M. Anthony Talandier Lespinasse représentant le Service hydrographique français et Mme Bernice Powell représentant le Gouvernement des Etats-Unis d'Amérique. M. Maurice Gaziello, Président de la Commission des finances de l'OHI, a participé aux réunions du FCWG.

**RESUME DES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS**

3. Les principales recommandations sont les suivantes :
- a. L'alignement des salaires des Directeurs, du personnel de catégorie A et des traducteurs sur les barèmes des traitements des NU.
  - b. Des augmentations moyennes, en terme de hausses de salaires nettes, devraient être appliquées aux positions susmentionnées, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, de la manière suivante :

Directeurs	-	25%
Personnel de catégorie A	-	22.4%
Traducteurs	-	11.7%

- c. La Commission des finances pourra envisager d'accorder une augmentation d'un échelon à l'ensemble du personnel des catégories B et C, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, ce qui représente une augmentation moyenne de 2,9%.

- d. Le versement d'une gratification représentant un mois de salaire devrait cesser de s'appliquer en ce qui concerne l'ensemble du personnel dont les salaires sont alignés sur ceux des NU, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.
- e. Les barèmes des traitements des NU, y compris les facteurs d'indemnité de poste, devront servir de points de repères pour déterminer les salaires du personnel du BHI, lors de l'engagement initial ou bien du réengagement, lorsqu'un processus de mise en concurrence externe entre en jeu. Le salaire déterminé lors de l'engagement suivra l'évolution des augmentations moyennes des agents de la Fonction publique monégasque.
- f. La Commission des finances devra envisager d'absorber une partie ou bien l'ensemble du coût engendré par cette augmentation qui représente un accroissement de 9,91% dans le budget 2004 en utilisant les excédents.

4. Sont également contenues dans le rapport d'autres recommandations qui concernent des changements consécutifs au Règlement du personnel du BHI et qui découlent des éléments précédents.

## **REMARQUES D'ORDRE GENERAL**

5. **Finances.** Le président de la CHI a précisé que le FCWG devrait être chargé de revoir les salaires du BHI, à tous les niveaux, en tenant compte du fait qu'ils devraient être établis aux niveaux de ceux des autres organisations internationales. La simulation produite par le BHI, conformément à l'évaluation de GCS, préconisait des augmentations salariales nettement supérieures à celles que l'organisation pourrait supporter et disproportionnées entre les différentes catégories, c'est-à-dire allant de zéro à 70%.

6. **Recrutement.** Le groupe de travail a également noté que l'indice salarial des directeurs était gelé depuis 1987. Le fait qu'en dépit de cette situation les postes aient été pourvus par le biais d'un recrutement international s'explique en partie par le prestige qu'il y a à travailler pour une organisation internationale de la réputation du BHI. Il a également été noté que pour de nombreux titulaires de postes très élevés, leur entrée en fonction à ces postes reflétaient le début d'une « seconde carrière ». Il n'a pas semblé opportun que le BHI continue de compter sur ces facteurs si celui-ci souhaite continuer à garantir que les plus hautes compétences accèdent aux postes clés. Pour attirer les meilleurs candidats, les niveaux des traitements devraient refléter ceux appliqués en fonction des qualifications et de l'expérience requises.

## **Règlement du personnel du BHI**

7. Article IV.1.1 Principes des traitements :

L'article stipule que :

- (a) « Dans le cas des directeurs et du personnel de la catégorie A, les traitements sont établis et maintenus aux niveaux de ceux des autres organisations internationales comparables.
- (b) Dans le cas du personnel de catégorie B, les traitements sont établis et maintenus au niveau de ceux de la Fonction publique monégasque.»

8. Le FCWG a donc passé en revue l'étude de GCS concernant toutes les catégories de personnel, y compris les catégories B et C, et en a conclu qu'il n'y avait aucune raison d'aligner le personnel des catégories B et C sur le système des NU, à l'exception des traducteurs pour lesquels il n'existe aucun équivalent local au sein de la Fonction publique monégasque. **Le FCWG recommande qu'au sein des catégories B et C, seuls les traducteurs soient alignés sur le système des NU.**

9. L'Article IV.1.1(a) précise que les traitements des Directeurs et du personnel de catégorie A sont maintenus aux niveaux de ceux des autres organisations internationales comparables. **Le FCWG recommande que cet article soit amendé afin d'indiquer que cet alignement devrait être effectué en fonction des barèmes des traitements des NU.**

10. L'Article IV.1.1(c) stipule que tous les traitements (y compris ceux des directeurs) sont ajustés en fonction de l'évolution des salaires dans la Fonction publique monégasque et qu'ils seront révisés à mi-chemin entre chaque Conférence et que les résultats seront communiqués à la Conférence six mois avant sa tenue. **Le FCWG recommande que, dans le cas des directeurs, du personnel de catégorie A et des traducteurs, cet Article soit amendé afin d'indiquer que les salaires de ce personnel seront assimilés aux barèmes des traitements appropriés des NU, lors de l'engagement initial (ou lors du réengagement à la suite d'une mise en concurrence externe), en incluant les facteurs d'indemnité de poste, et qu'ils seront, par la suite, ajustés en fonction de l'évolution des augmentations salariales, en pourcentage moyen, de la Fonction publique monégasque.**

11. L'Article IV.1.2(b) indique que le traitement brut comprend le traitement de base, l'indemnité pour le coût de la vie à Monaco (5% du traitement de base), ainsi que d'autres allocations autorisées au titre du présent Règlement, dont la gratification (équivalente à un mois de salaire brut) (IV.2.1.2).

**Le FCWG considère qu'en ce qui concerne les salaires du BHI qui seront alignés sur les barèmes des NU, l'application du facteur d'indemnité de poste des NU subsumera le versement de l'indemnité pour le coût de la vie à Monaco. Ceci doit permettre de garantir aux adjoints professionnels (catégorie A) un pouvoir d'achat identique dans tous les lieux d'affectation. Les indices d'indemnité de poste sont déterminés à intervalles réguliers par des enquêtes effectuées dans chaque lieu d'affectation, tous les quatre ou cinq ans, avec des mises à jour mensuelles afin de tenir compte des modifications dues à l'inflation et aux variations des taux de change entre la monnaie nationale et le dollar des USA.**

**Toutefois, afin de s'assurer que l'on conserve un pouvoir d'achat local équivalent pour ces barèmes des traitements, ces derniers devraient être ajustés en fonction de l'évolution des augmentations salariales, en pourcentage moyen, de la Fonction publique monégasque.**

**Le maintien de l'application du versement de la gratification pour ces classifications constituerait une violation du principe d'alignement sur les niveaux de salaires comparables des NU. Par voie de conséquence, la gratification ne sera plus versée aux directeurs, au personnel de catégorie A ainsi qu'aux traducteurs (voir Article IV.2.1.2). Le FCWG recommande que les Articles IV.1.2(b) et IV.2.1.2 soient amendés afin de refléter ces modifications.**

12. En dehors des points susmentionnés, toutes les autres allocations et conditions de service demeurent inchangées.

## **RECOMMANDATIONS SPECIFIQUES POUR CHAQUE CATEGORIE**

13. **Directeurs:** l'indice salarial des directeurs est gelé depuis 1987. Le FCWG a souligné que l'alignement sur le système des NU (Article IV.1.1(a)) est approprié dans ce cas. **L'étude de GCS a proposé d'assimiler les postes des directeurs du BHI à l'échelle D-2 des NU. Cependant, pour diverses raisons, y compris des raisons d'ordre budgétaire (+45%), le FCWG recommande une échelle D-1.** Toutefois, l'assimilation des niveaux de salaires actuels à ce salaire de référence des NU représenterait encore une augmentation de 33%. Le FCWG a estimé que ces augmentations de salaires nets devraient être limitées à 25%, au maximum. Par conséquent, nous avons conçu un mécanisme de transition qui permette un alignement sur le premier échelon de D-1, sur une période d'une année (c'est-à-dire à compter

de janvier 2005). Ce mécanisme de transition ne constitue qu'une mesure provisoire en vue du réaligement des niveaux de salaires existants et sera conservé pendant une année uniquement, tant que le salaire de référence des NU n'aura pas été atteint. Dans le futur, à leur entrée en fonction, les nouveaux directeurs percevront des rémunérations équivalentes au salaire de référence du barème des NU.

14. **Adjoints professionnels :** GCS a recommandé de retenir l'échelle P-5 pour l'adjoint professionnel technique le mieux rémunéré (PATP) mais n'a pas examiné les trois autres postes techniques, et a attribué l'échelle P-4 au seul poste administratif (PAAL) du BHI. Il a été estimé que l'impact budgétaire prévu ne pouvait pas être supporté. Le Comité de direction a fortement suggéré qu'il était très important que tous les adjoints professionnels soient réunis dans la même catégorie. **Le FCWG a proposé d'adopter l'échelle P-4 pour tous les adjoints professionnels et que, dans le cadre d'un réaligement, les augmentations de salaires initiales soient limitées à un pourcentage moyen ne dépassant pas les 25% maximum retenus pour les directeurs.** Par conséquent, afin de respecter l'augmentation maximale autorisée, pour deux des postes (PAD et PAH) nous avons conçu un mécanisme de transition permettant un alignement sur le premier échelon de l'échelle P-4, sur une période de trois années. L'augmentation moyenne totale en salaire net proposé pour la catégorie des adjoints professionnels est de 22,4%.

15. Le mécanisme de transition ne constitue qu'une mesure provisoire en vue du réaligement des niveaux de salaires existants. Dans le futur, à leur entrée en fonction, les nouveaux adjoints professionnels percevront des rémunérations équivalentes au salaire de référence du barème des NU, à moins que leur engagement n'intervienne dans les trois prochaines années au cours desquelles le mécanisme de transition s'appliquera encore pour les adjoints professionnels en poste. Dans ce cas-là, dès leur entrée en fonction, les nouveaux recrutés devraient percevoir le même salaire de référence provisoire que celui que percevaient les adjoints professionnels en poste du BHI lors de leur engagement. Il est prévu que ce salaire de référence provisoire sera appliqué uniquement pendant un an avant que la prochaine progression transitoire n'ait lieu.

16. **Traducteurs:** l'étude de GCS a classé les deux traducteurs dans l'échelle P 2. **Dans un souci de cohérence avec la politique d'application des augmentations, le FCWG recommande que les traducteurs soient alignés sur la catégorie professionnelle P-1 du système des NU, compte tenu du fait qu'il n'existe aucune position équivalente au sein de la Fonction publique monégasque.** Une augmentation moyenne de 11.7% du salaire net est proposée pour les traducteurs.

17. **Autres catégories B et C :** conformément à la décision de la CHI et à la proposition du président de la CHI d'étudier les questions relatives aux salaires de l'ensemble du personnel, le FCWG suggère que la Commission des finances envisage d'accorder une augmentation d'un échelon à tous les employés des catégories B et C. Ceci représente une augmentation moyenne de 2,9%. Cette suggestion est incluse dans la mesure où un alignement des employés des catégories B et C sur le système des NU serait préjudiciable à certains d'entre eux et, étant donné que le recrutement de ces employés a été effectué localement, ces derniers relèvent d'une réglementation du personnel différente.

18. **Le FCWG recommande que les modifications susmentionnées soient appliquées à compter du 1er janvier 2004.**

## **METHODE D'APPLICATION**

19. Les barèmes des traitements des NU sont révisés à intervalles réguliers. En outre, un facteur d'indemnité de poste est appliqué afin de garantir aux adjoints professionnels

(catégorie A) un pouvoir d'achat identique dans tous les lieux d'affectation. Les indices d'indemnité de poste sont déterminés à intervalles réguliers par des enquêtes effectuées dans chaque lieu d'affectation, tous les quatre ou cinq ans, avec des mises à jour mensuelles afin de tenir compte des modifications dues à l'inflation et aux variations des taux de change entre la monnaie nationale et le dollar des USA. **Le FCWG recommande que les barèmes des traitements des NU, y compris les facteurs d'indemnité de poste, servent de points de repères pour déterminer les salaires du personnel du BHI, lors de l'engagement initial ou bien du réengagement, lorsqu'un processus de mise en concurrence externe entre en jeu. Le salaire déterminé lors de l'engagement suivra l'évolution des augmentations moyennes des agents de la Fonction publique monégasque.**

20. Etant donné que les facteurs d'indemnité de poste (Post Adjustment Factor) des NU tiennent compte des variations des taux de change entre le dollar des USA et la monnaie nationale, il est possible qu'à l'occasion d'un réengagement à la suite d'une mise en concurrence externe, l'assimilation au barème en vigueur aux NU indique que, après application du facteur d'indemnité de poste, les salaires appliqués au BHI sont supérieurs à ceux encore en vigueur aux NU, après application du facteur d'indemnité de poste. Dans ce cas-là, les barèmes en vigueur au BHI continueraient de s'appliquer à l'exception des nouveaux candidats. Les traitements de ces derniers seraient assimilés aux barèmes alors en vigueur aux NU, après application du facteur d'indemnité.

## IMPACT DES RECOMMANDATIONS

21. Les augmentations clés des directeurs, du personnel de catégorie A et des traducteurs découlant de l'alignement des salaires sur les barèmes des traitements des NU sont les suivantes :

Poste	Salaires net actuel €	Salaires net au 1 <sup>er</sup> janvier 2004 €	Augmen- - tation en %	Salaires brut actuel €	Salaires brut au 1 <sup>er</sup> janvier 2004 €	Augmen- - tation en %
Président	82.890	103.618	25	96.392	121.190	25,7
Directeur I	82.890	103.618	25	96.392	121.190	25,7
Directeur II	82.890	103.618	25	96.392	121.190	25,7
PATP	65.983	80.832	22,5	80.91	100.611	24,4
PAC	65.983	80.832	22,5	80.891	100.611	24,4
PAH	53.211	64.783	21,7	65.102	80.423	23,5
PAD	55.089	67.039	21,7	67.437	83.260	23,5
PAAL	68.236	84.168	23,3	83.783	104.806	25,1
Trans – F	35.056	39.250	12,0	41.751	46.897	12,3
Trans - Sp	38.671	43.078	11,4	45.954	51.374	11,8

22. Les salaires ont pour base les barèmes des traitements des NU applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2003 et les indices d'indemnité de poste (29,7%) applicables au 1<sup>er</sup> mars 2003, majorés d'un 3% représentant l'inflation salariale prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2004. Les salaires nets représentent les niveaux de salaire actuellement perçus par les titulaires; les salaires bruts reflètent le coût total pour le BHI en tenant compte des cotisations de retraite, des charges salariales et des taxes internes.

23. **L'application de ces nouveaux barèmes, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, entraînera un accroissement du budget global de 236. 946 € (soit 9,91%) ce qui correspondrait à 387.80 € pour la valeur unitaire de la part. Toutefois, le FCWG recommande de demander à la Commission des finances du BHI d'absorber une partie ou l'intégralité de cet accroissement en utilisant les excédents.**

## **RESUME**

24. Le FCWG reconnaît que l'application de ces recommandations entraînera des augmentations de salaire significatives pour les postes susmentionnés. Celles-ci constituent toutefois le résultat des décisions successives des Conférences, depuis 1987, de reporter les ajustements salariaux. Quelques parallèles peuvent être faits dans des organisations internationales comparables qui ont connu des limitations salariales sévères et prolongées. On estime que les niveaux d'accroissement actuellement recommandés demeurent dans les limites de ceux qui auraient été effectués sur cette période, en tenant compte de l'inflation prévue, indiquée par le BHI. Les niveaux sont également inférieurs d'au moins une échelle par rapport aux résultats de l'étude de GCS évaluant l'équivalence entre les postes du BHI et leurs homologues dans le système des Nations Unies. Le FCWG estime qu'il est tout à fait souhaitable que les barèmes des traitements du BHI reflètent des barèmes internationaux comparables si le bureau souhaite continuer à garantir que les plus hautes compétences accèdent aux postes clés.

25. La conclusion du FCWG est que les augmentations recommandées devraient être appliquées, de manière globale, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

**ALIGNEMENT DES SALAIRES DES DIRECTEURS, DU PERSONNEL DE  
CATEGORIE A ET DES TRADUCTEURS SUR LE SYSTEME DES NU**

**BULLETIN DE VOTE**

(à faire parvenir au BHI, avant le 29 février 2004)

Mél : [info@ihb.mc](mailto:info@ihb.mc) - Télécopie : +377 93 10 81 40

**ETAT MEMBRE :** .....

Approuvez-vous le plan du Comité restreint de la Commission des finances, tel que décrit dans la LCCF 5/2003, visant à appliquer les recommandations contenues dans le *Rapport du Groupe de travail de la Commission des finances créé conformément à la Décision 21(a) de la XVIe Conférence hydrographique internationale et chargé d'étudier les questions relatives à l'alignement des salaires des directeurs et du personnel du BHI sur le système des NU – les 27 et 28 février 2003* (joint en tant qu'Annexe A à la LCCF 5/2003), entraînant l'augmentation des dépenses suivante :

	2004	2005	2006	2007
Chapitre 1 Dépenses	1.906.566€	1.961.412€	2.014.224€	2.066.917€
Total des dépenses	2.68.258€	2.640.744€	2.703.023€	2.765.800€

Note : aucune augmentation de la valeur de la part, en sus de celles déjà approuvées dans le budget quinquennal, ne sera requise à cet effet.

OUI  NON

Commentaires : .....  
.....  
.....  
.....

Date: .....

Signature: .....