

## **Comité de coordination de l'OMPI**

**Soixante-dixième session (45<sup>e</sup> session ordinaire)  
Genève, 22 – 30 septembre 2014**

STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL : AMENDEMENTS DU STATUT DU  
PERSONNEL À APPROUVER; NOTIFICATION DES AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT DU  
PERSONNEL

*Document établi par le Directeur général*

## TABLE DES MATIÈRES

### Sections du document WO/CC/70/3

- I. Introduction
- II. Amendements du Statut et Règlement du personnel concernant les administrateurs recrutés sur le plan national devant entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2014 – pour approbation et notification
- III. Amendements d'autres articles du Statut du personnel devant entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2014 – pour approbation
- IV. Amendements d'autres dispositions du Règlement du personnel et des annexes y relatives devant entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2014 – à titre de notification
- V. Amendements des dispositions du Règlement du personnel et des annexes y relatives déjà mis en œuvre en 2014 – à titre de notification

### Annexes

- Annexe I Amendements du Statut et Règlement du personnel concernant les administrateurs recrutés sur le plan national devant entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2014
- Annexe II Amendements d'autres articles du Statut du personnel devant entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2014
- Annexe III Amendements d'autres dispositions du Règlement du personnel et des annexes y relatives devant entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2014
- Annexe IV Amendements des dispositions du Règlement du personnel et des annexes y relatives déjà mis en œuvre en 2014

## I. INTRODUCTION

1. En octobre 2012, le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé la révision de 10 chapitres du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI, alors que les derniers chapitres, concernant le système de justice interne, ont été approuvés en octobre 2013. Cette initiative, qui s'inscrivait dans le cadre du Programme de réorientation stratégique de l'OMPI, a constitué la première révision d'ensemble du Statut et Règlement du personnel depuis plus de 20 ans et a permis d'établir un règlement du personnel moderne et conforme aux normes de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et aux pratiques recommandées dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.
2. Pour répondre aux besoins d'une organisation flexible et tournée vers l'avenir ainsi qu'à l'évolution des besoins en matière d'opérations et de ressources humaines, le Statut et Règlement du personnel doit être réexaminé de façon continue et révisé de manière périodique. Après quelques mois d'application du Statut et Règlement du personnel révisé, de nouveaux amendements sont également proposés afin d'améliorer certaines dispositions manquant de clarté ou difficiles à mettre en pratique.

## II. AMENDEMENTS DU STATUT ET REGLEMENT DU PERSONNEL CONCERNANT LES ADMINISTRATEURS RECRUTES SUR LE PLAN NATIONAL DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2014 – POUR APPROBATION ET NOTIFICATION

3. Suite à l'approbation du Comité de coordination de l'OMPI, le Statut du personnel modifié avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013 a introduit une nouvelle catégorie de fonctionnaires dénommés administrateurs recrutés sur le plan national (en sus de la catégorie spéciale, de la catégorie des administrateurs et de la catégorie des services généraux).
4. Pour permettre à l'OMPI de procéder selon que de besoin au recrutement d'administrateurs sur le plan national, de nouveaux amendements doivent être apportés au Statut et Règlement du personnel de manière à définir le cadre juridique régissant les modalités et conditions d'emploi de cette nouvelle catégorie de personnel. Les administrateurs recrutés sur le plan national resteront minoritaires parmi le personnel mais constitueront à l'avenir une ressource utile pour répondre aux besoins croissants en compétences locales et à l'expansion prévue des bureaux extérieurs. L'OMPI appliquera aux administrateurs recrutés sur le plan national les conditions d'emploi fixées par la Commission de la fonction publique internationale, selon lesquelles :
  - les administrateurs recrutés sur le plan national exercent des fonctions d'administration nécessitant des connaissances et des compétences au niveau national qui ne peuvent en l'occurrence être exercées aussi efficacement par le personnel recruté au niveau international;
  - les administrateurs recrutés sur le plan national sont recrutés sur le plan local et uniquement dans des lieux d'affectation hors siège;
  - les normes de classement des emplois utilisées pour les administrateurs recrutés sur le plan national sont dans les grandes lignes celles applicables aux fonctions de la catégorie des administrateurs;
  - les barèmes de traitement pour la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national sont établis sur une base locale par rapport aux conditions d'emploi les plus favorables au lieu d'affectation;

- les administrateurs recrutés sur le plan national ont droit aux mêmes prestations et avantages que le personnel de la catégorie des services généraux, sauf en ce qui concerne la prime pour connaissances linguistiques et la compensation des heures supplémentaires.

5. Compte tenu de ce qui précède, il est proposé de modifier les dispositions suivantes du Statut et Règlement du personnel comme indiqué à l'annexe I :

**Articles du Statut du personnel pour approbation :**

- Article 2.1 – Classement des emplois
- Article 2.3 – Détermination de la catégorie et du niveau de fonctions des fonctionnaires temporaires
- Article 3.4 – Allocations familiales pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux
- Article 3.6 – Avancement dans le grade
- Article 3.7 – Échelon au titre de l'ancienneté
- Article 3.12 – Heures supplémentaires
- Article 3.17 – Rémunération considérée aux fins de la pension
- Article 3.19 – Imposition interne
- Article 4.2 – Répartition géographique
- Article 4.6 – Recrutement sur le plan international
- Article 4.9 – Recrutement
- Article 4.10 – Comités des nominations
- Article 4.15 – Types d'engagement
- Article 4.18 – Engagements continus
- Article 9.14 – Versement en compensation de jours de congé annuel accumulés
- Article 9.15 – Rémunération considérée aux fins de la cessation de service

**Dispositions du Règlement du personnel et annexes y relatives à titre de notification :**

- Disposition 2.2.1 – Mise en œuvre de la décision de reclassement
- Disposition 3.6.3 – Traitement des fonctionnaires promus
- Disposition 4.5.1 – Fonctionnaires nommés à des postes soumis à recrutement local
- Disposition 4.6.1 – Recrutement sur le plan international de fonctionnaires temporaires
- Disposition 4.9.2 – Engagements dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires et d'autres arrangements particuliers
- Disposition 4.9.3 – Recrutement de fonctionnaires temporaires
- Disposition 6.2.1 – Assurance-maladie
- Annexe I – Glossaire, article 2 - Glossaire
- Annexe II – Traitements et indemnités, article 1 - Traitements

6. *Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à approuver les amendements du Statut du personnel et à prendre note des amendements*

*du Règlement du personnel et des annexes y relatives concernant les administrateurs recrutés sur le plan national qui sont indiqués en détail à l'annexe I.*

### **III. AMENDEMENTS D'AUTRES ARTICLES DU STATUT DU PERSONNEL DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2014 – POUR APPROBATION**

7. L'annexe II contient une description détaillée des amendements qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel, dont les principaux sont résumés ci-après :

#### **Article 1.2 – Affectation des fonctionnaires**

8. Le terme plus large de "fonctions" est utilisé à la place d'"emplois" afin de préciser que les fonctionnaires sont affectés en vue d'assumer des tâches fonctionnelles. Le redéploiement et l'affectation du personnel, y compris à des fonctions temporaires, selon les besoins du Bureau international relèvent de la compétence du Directeur général.

#### **Article 3.10 – Prime pour connaissances linguistiques**

9. Les conditions et modalités pratiques ont été transférées dans le Règlement de manière à conserver uniquement les principes supérieurs dans le Statut.

#### **Article 4.2 – Répartition géographique**

10. Cet amendement introduit la parité hommes-femmes dans le Statut du personnel et permet à l'Organisation de mettre en œuvre des mesures positives pour améliorer la représentation entre les hommes et les femmes à tous les niveaux, conformément à l'engagement de parvenir à l'équilibre dans ce domaine d'ici à 2020 et compte tenu des objectifs des initiatives prises à l'échelle du système des Nations Unies en matière de parité entre les sexes et d'autonomisation des femmes.

#### **Article 4.3 – Transferts**

11. Certaines dispositions sont transférées dans le Règlement afin de séparer les conditions et modalités pratiques des principes supérieurs, qui sont conservés dans le Statut.

#### **Article 4.10 – Comités des nominations**

12. Certaines dispositions sont transférées dans le Règlement afin de séparer les conditions et modalités pratiques des principes supérieurs, qui sont conservés dans le Statut. La disposition selon laquelle les comités des nominations devaient examiner le cas de tous les fonctionnaires du grade immédiatement inférieur à celui de l'emploi vacant, même lorsqu'ils n'avaient pas fait acte de candidature, est supprimée. Cette disposition est inutile étant donné que les postes vacants sont portés à la connaissance de l'ensemble des fonctionnaires, qui peuvent postuler s'ils sont intéressés et souhaitent que leur candidature soit prise en considération.

#### **Article 4.17 – Engagements de durée déterminée**

13. L'alinéa d) de l'article 4.17 consacrera dans le Statut la durée maximale de trois ans pour les nominations effectuées dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires qui est déjà prévue dans la disposition 4.9.2 ("Engagements dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires et d'autres arrangements particuliers").

14. La modification de l'alinéa e) de l'article 4.17 autorisera une prolongation limitée des engagements de durée déterminée au titre de projets, qui peut s'avérer nécessaire pour certains projets.

15. Une modification supplémentaire est proposée pour permettre aux fonctionnaires recrutés au titre de projets de postuler en qualité de candidats externes à des postes vacants à l'OMPI. À l'heure actuelle, ceux-ci ne peuvent prétendre à aucun engagement de durée déterminée hors projet pendant une période d'un an après l'expiration de leur engagement de durée déterminée en relation avec un projet. Ce délai d'un an pour postuler à des postes hors projet n'est pas considéré justifié dans la mesure où les fonctionnaires affectés à un projet sont soumis à la même procédure de concours que les autres titulaires d'engagements de durée déterminée; il pourrait en outre priver l'Organisation de candidats potentiellement valables pour des emplois hors projet de durée déterminée. Toutefois, étant donné que le personnel de projet est recruté pour un mandat de durée déterminée, il ne peut prétendre aux engagements permanents ou continus et les candidats seront considérés comme des candidats externes (comme c'est le cas des fonctionnaires temporaires) pour les postes mis au concours à l'OMPI afin d'accorder la priorité à l'évolution de carrière des fonctionnaires titulaires d'engagements de durée déterminée et d'engagements permanents ou continus occupant des postes inscrits au budget ordinaire.

#### **Article 5.2 – Congé spécial**

16. Cette modification précise que le congé spécial s'entend en principe sans traitement et qu'un congé spécial à plein traitement ou à traitement partiel peut être accordé dans des circonstances exceptionnelles. Les conditions applicables au congé spécial en cas de maladie prolongée, en ce qui concerne le calcul de la durée des services aux fins d'un certain nombre de droits, sont alignées sur les règles générales régissant le congé spécial. Toutefois, l'Organisation continuera de contribuer à la caisse de pensions et à l'assurance-maladie pendant la durée du congé spécial à demi-traitement en cas de maladie prolongée.

#### **Article 9.2.h) – Licenciement**

17. En vertu de la disposition actuelle, tout fonctionnaire titulaire d'un engagement permanent ou continu auquel il est mis fin en raison d'une suppression d'emploi doit se voir proposer une offre d'engagement pour tout autre emploi approprié qui devient vacant pendant les deux années qui suivent la date de résiliation de son précédent engagement. La modification exige que l'ancien fonctionnaire fasse acte de candidature avant toute offre d'engagement. Il s'agit de faire en sorte qu'une candidature actualisée soit soumise afin de permettre à l'Organisation d'évaluer si l'ancien fonctionnaire possède les qualifications requises et de s'assurer qu'il est effectivement intéressé par l'emploi en question.

#### **Article 9.15.a)2) – Rémunération considérée aux fins de la cessation de service**

18. La modification précise les cas dans lesquels la rémunération considérée aux fins de la cessation de service peut inclure l'indemnité de poste. Elle limite la prise en considération de l'indemnité de poste dans le calcul de l'indemnité de licenciement à des cas exceptionnels.

### **Nouvel article 12.6 – Délégation de pouvoir**

19. Ce nouvel article permettra au Directeur général de déléguer les pouvoirs qui lui sont conférés par le Statut et Règlement du personnel.

### **Autres amendements**

20. D'autres amendements de nature moins fondamentale (p. ex., correction d'une erreur ou d'une divergence, précision d'une disposition ou comblement d'une lacune) sont également apportés aux articles ci-après :

- Article 3.2.a) – Charges de famille
- Article 3.3.c) – Allocations familiales pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur
- Article 3.4.e) – Allocations familiales pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux
- Article 3.8.d)1) – Indemnité de poste
- Article 3.19.a)2)i) – Imposition interne
- Article 4.4.a) – Promotion
- Article 4.6.d) – Recrutement sur le plan international
- Article 4.14 – Mouvements interorganisations
- Article 4.16 – Engagements temporaires
- Article 4.20 – Évaluation des performances
- Article 9.8.a)1) – Indemnité de licenciement
- Article 9.10.b) – Limite d'âge de mise à la retraite
- Article 11.4.b) – Règlement formel des différends

21. *Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à approuver les amendements du Statut du personnel indiqués en détail à l'annexe II.*

## **IV. AMENDEMENTS D'AUTRES DISPOSITIONS DU REGLEMENT DU PERSONNEL ET DES ANNEXES Y RELATIVES DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2014 – A TITRE DE NOTIFICATION**

22. L'annexe III contient une description détaillée des amendements qu'il est proposé d'apporter au Règlement du personnel, dont les principaux sont résumés ci-après :

### **Nouvelle disposition 4.3.1 – Transferts**

23. Cette nouvelle disposition incorpore des dispositions qui figurent actuellement dans l'article 4.3, afin de séparer les conditions et modalités d'ordre pratique des principes supérieurs, qui sont conservés dans le Statut. La possibilité de transférer un fonctionnaire "avec son poste" est prévue lorsqu'elle se justifie par des besoins opérationnels (par exemple, dans le cas d'une restructuration ou d'un ajustement de l'effectif lorsque l'activité augmente ou diminue) ou d'autres circonstances exceptionnelles. Ces transferts sont assujettis aux limites fixées dans le Règlement financier et son règlement d'exécution. Les transferts s'effectuent au même grade, mais les responsabilités peuvent être différentes, de sorte que la mention selon laquelle le poste doit être assorti de "responsabilités comparables" est supprimée. La disposition selon laquelle "tout fonctionnaire peut, en tout temps, solliciter un transfert dans son

intérêt particulier” est supprimée; ce principe restera applicable mais n’a pas à être énoncé dans le Statut et Règlement du personnel.

#### **Nouvelle disposition 4.10.1 – Composition et règlement intérieur des Comités des nominations**

24. Cette nouvelle disposition incorpore des dispositions qui figurent actuellement dans l’article 4.10, conformément à l’article 4.9.c) du Statut du personnel qui prévoit que “le Directeur général fixe les règles de constitution des Comités des nominations”.

#### **Disposition 4.13.1.c) – Rengagement**

25. Cette disposition est modifiée de manière à couvrir le cas des fonctionnaires rengagés moins de 12 mois après leur cessation de service auprès de toute organisation appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités, et pas uniquement auprès du Bureau international. L’objet de cette modification est d’éviter le double versement d’indemnités.

#### **Disposition 4.16.1 – Période probatoire**

26. La période probatoire pour les fonctionnaires temporaires nommés pour une période inférieure à six mois est portée de deux semaines à un mois, afin de ménager un délai suffisant pour évaluer leurs performances, dans l’intérêt des fonctionnaires comme de leurs supérieurs hiérarchiques.

#### **Disposition 6.2.2.e)4) – Congé de maladie et congé spécial en cas de maladie prolongée**

27. Il ne sera plus accordé de congé spécial à plein traitement en cas de maladie prolongée, conformément à la modification apportée à l’article 5.2 et à la pratique en vigueur dans les autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Conformément à la disposition 6.2.2.e)3), un congé spécial en cas de maladie prolongée ne peut être accordé qu’après que le fonctionnaire a épuisé tous ses droits à congé de maladie rémunéré (jusqu’à neuf mois à plein traitement et neuf mois à demi-traitement), ainsi que ses jours de congé annuel accumulés.

#### **Disposition 9.2.2.b)1) – Licenciement de fonctionnaires temporaires**

28. La disposition 9.2.2.b)1) fait état de licenciement “avec ou sans cause”. Il ne devrait pas être mis fin à un engagement sans cause, raison pour laquelle cette expression a été supprimée. Pour la même raison, l’expression “avec ou sans motif” a également été supprimée de la disposition 4.16.1.b) (“Période probatoire”).

#### **Autres amendements**

29. D’autres amendements de nature moins fondamentale (p. ex., correction d’une erreur ou d’une divergence, précision d’une disposition ou alignement du texte sur la modification de certains articles du statut) ont également été apportés aux dispositions suivantes :

- Disposition 1.3.6.b) – Absences non autorisées
- Disposition 3.10.1 – Prime pour connaissances linguistiques
- Disposition 4.20.1.a) – Performances des fonctionnaires
- Disposition 4.20.2 – Évaluation des performances des fonctionnaires temporaires
- Disposition 6.2.2 – Congé de maladie et congé spécial en cas de maladie prolongée



- Disposition 6.2.7.c)3) – Protection de la santé et assurance des fonctionnaires temporaires
- Disposition 7.3.7 – Excédent de bagages et envois non accompagnés
- Disposition 7.3.10 – Assurance-voyages
- Disposition 7.3.13.a) – Paiement des frais de voyage des fonctionnaires temporaires
- Annexe IV – Règlement intérieur des Comités des nominations, article 2 – Constitution
- Annexe IV – Règlement intérieur des Comités des nominations, article 3 – Procédure

*30. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des amendements du Règlement du personnel indiqués en détail à l'annexe III.*

#### **V. AMENDEMENTS DES DISPOSITIONS DU REGLEMENT DU PERSONNEL ET DES ANNEXES Y RELATIVES DEJA MIS EN ŒUVRE EN 2014 – À TITRE DE NOTIFICATION**

31. Les dispositions suivantes du Règlement du personnel ont été modifiées par le Directeur général et mises en œuvre en 2014. L'annexe IV contient une description détaillée des amendements correspondants, dont les principaux sont résumés ci-après :

##### **Disposition 11.1.b)1) – Comité d'appel de l'OMPI (ordre de service n° 52/2013)**

32. La disposition 11.5.1.b)1) a été modifiée avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014 de manière à permettre au Directeur général de procéder à des nominations provisoires pour assurer la continuité des travaux du Comité d'appel de l'OMPI selon la nouvelle composition prévue par la nouvelle disposition 11.5.1.b) du Règlement du personnel, dans l'attente de la désignation par le Comité de coordination de l'OMPI d'un président et d'un vice-président du Comité d'appel de l'OMPI.

##### **Barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur (ordre de service n° 3/2014)**

33. Par sa résolution 68/253, l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvé une augmentation de 0,19% du barème des traitements de base minima des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Les barèmes des traitements de l'OMPI ont été ajustés en conséquence avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

34. Conformément à la résolution susmentionnée, le barème révisé des traitements de base minima a été mis en place sur la base du principe "sans perte ni gain". Par conséquent, les multiplicateurs servant au calcul de l'indemnité de poste applicables à tous les lieux d'affectation ont été réduits du même pourcentage. Le montant total net de la rémunération (traitement de base + indemnité de poste) est donc resté inchangé, à l'exception de différences minimales tenant au fait que les montants ont été arrondis. L'ajustement du barème des traitements de base minima n'a eu aucune incidence sur les niveaux de la rémunération considérée aux fins de la pension pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur. L'article 1 ("Traitements") de l'annexe II du Statut et Règlement du personnel a été modifié en conséquence.

**Indemnité pour frais d'études – mesure d'exception pour la Belgique (ordre de service n° 3/2014)**

35. Par sa résolution 68/253, l'Assemblée générale des Nations Unies a également approuvé l'instauration d'une mesure d'exception permettant le remboursement des frais d'études, à concurrence du montant maximum établi pour les dépenses engagées en dollars des États-Unis d'Amérique à l'intérieur de la zone États-Unis d'Amérique, pour trois écoles anglaises de Bruxelles (Belgique), à compter de l'année scolaire en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2013. L'article 1.f) de l'annexe II du Statut et Règlement du personnel, qui contient les montants applicables aux fins de l'indemnité pour frais d'études, a été modifié en conséquence.

**Disposition 5.3.1 - Congé dans les foyers (ordre de service n° 21/2014)**

36. La disposition 5.3.1.i) a été modifiée avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2014 pour permettre au Directeur général de désigner un représentant autorisé pouvant décider que, par suite de circonstances exceptionnelles dues aux nécessités du service, un fonctionnaire doit retarder son départ en congé dans les foyers au-delà de l'année civile pendant laquelle il y a droit.

**Annexe V - Règlement particulier applicable aux fonctionnaires employés à temps partiel (ordre de service n° 21/2014)**

37. L'article 1.a)1) de l'annexe V a été modifié avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2014 afin d'indiquer que le montant dû au titre du congé dans les foyers aux fonctionnaires employés à temps partiel serait désormais calculé au prorata de leur taux d'activité. Par exemple, un fonctionnaire dont le taux d'activité est de 80% peut prétendre à 80% du montant auquel un fonctionnaire employé à plein temps a droit. Des modifications supplémentaires ont également été apportées à l'article 1, comme indiqué à l'annexe IV.

**Disposition 7.3.2 - Prime d'affectation (ordre de service n° 31/2014)**

38. La disposition 7.3.2 a été modifiée avec effet au 5 mai 2014 afin de l'aligner sur les conditions prescrites par la Commission de la fonction publique internationale. Des précisions ont été apportées à cette disposition de manière à indiquer que le montant de la somme forfaitaire dépend de facteurs tels que la catégorie du lieu d'affectation, la durée de l'engagement et la question de savoir si des frais de déménagement ont été payés ou non. Des modifications supplémentaires ont également été effectuées, comme indiqué à l'annexe IV.

**Dispositions 7.3.4 - Personnes à charge pour lesquelles le Bureau international paie les frais de voyage et de déménagement et l'indemnité d'installation, 7.3.6 - Frais de déménagement et 7.3.7 - Excédent de bagages et envois non accompagnés (ordre de service n° 31/2014)**

39. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, le Statut et Règlement du personnel de l'OMPI contient une disposition relative à une indemnité tenant lieu de remboursement des frais de déménagement (article 3.24 du Statut du personnel), qui fait partie du régime de mobilité et de sujétion et qui compense le non-déménagement des effets personnels et du mobilier. L'indemnité tenant lieu de remboursement des frais de déménagement peut être versée en sus du remboursement des frais correspondant aux envois non accompagnés selon la disposition 7.3.7.e) et de la somme forfaitaire au titre de la prime d'affectation selon la disposition 7.3.2.

40. Les modifications apportées aux dispositions 7.3.6 et 7.3.7 permettent aux fonctionnaires ayant droit au déménagement complet d'opter à la place pour le versement au titre du non-déménagement. Les modifications apportées aux dispositions 7.3.4, 7.3.6 et 7.3.7 précisent également les conditions à remplir pour bénéficier des nouveaux droits en matière de remboursement des frais de déménagement ou de versement au titre du non-déménagement

ainsi que les options disponibles à cet égard. D'autres modifications ont aussi été apportées, comme indiqué à l'annexe IV. Ces amendements sont entrés en vigueur le 5 mai 2014.

*41. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des amendements du Règlement du personnel indiqués en détail à l'annexe IV.*

[Les annexes suivent]

**AMENDEMENTS DU STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL CONCERNANT LES ADMINISTRATEURS RECRUTÉS SUR LE PLAN NATIONAL  
DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2014  
POUR APPROBATION ET NOTIFICATION**

**CHAPITRE II – CLASSEMENT**

Article/disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p><b>Article 2.1</b></p> <p>Classement des emplois</p>	<p>a) Le Directeur général détermine la nature des attributions et responsabilités attachées à chaque grade en s'inspirant des normes pour la catégorie spéciale, la catégorie des administrateurs et les administrateurs recrutés sur le plan national utilisées par les autres organisations intergouvernementales appliquant le régime commun des Nations Unies, ou des normes communes de classement des emplois de la catégorie des services généraux à Genève ou à New York [...]</p> <p>b) Le Directeur général fixe la place de chaque emploi dans le classement ci-après. À chaque poste est affecté le grade correspondant à l'intérieur de l'une des catégories suivantes : catégorie spéciale, catégorie des administrateurs, administrateurs recrutés sur le plan national et catégorie des services généraux. [...] Administrateurs recrutés sur le plan national : NOD, NOC, NOB et NOA.</p>	<p>a) Le Directeur général détermine la nature des attributions et responsabilités attachées à chaque grade en s'inspirant des normes pour la catégorie spéciale, la catégorie des administrateurs et les administrateurs recrutés sur le plan national utilisées par les autres organisations intergouvernementales appliquant le régime commun des Nations Unies, ou des normes communes de classement des emplois de la catégorie des services généraux à Genève ou à New York [...]</p> <p>b) Le Directeur général fixe la place de chaque emploi dans le classement ci-après. À chaque poste est affecté le grade correspondant à l'intérieur de l'une des catégories suivantes : catégorie spéciale, catégorie des administrateurs, administrateurs recrutés sur le plan national et catégorie des services généraux. [...] Administrateurs recrutés sur le plan national : <b>NOE</b>, NOD, NOC, NOB et NOA. [...]</p>	<p>Possibilité de recruter des administrateurs sur le plan national au grade E, comme dans d'autres organisations du système des Nations Unies.</p>
<p><b>Disposition 2.2.1</b></p> <p>Mise en œuvre de la décision de reclassement</p>	<p>b) [...]</p> <p>3) Si la révision débouche sur un grade supérieur à celui qui a été initialement affecté au poste, mais d'un seul grade, dans les catégories des administrateurs ou des services généraux, le fonctionnaire intéressé est promu à la suite du reclassement de son poste, à condition qu'il possède toutes les qualifications requises pour occuper ce poste et que ses résultats aient été jugés, au regard du mécanisme d'évaluation</p>	<p>b) [...]</p> <p>3) Si la révision débouche sur un grade supérieur à celui qui a été initialement affecté au poste, mais d'un seul grade, dans les catégories des administrateurs, <b><u>des administrateurs recrutés sur le plan national</u></b> ou des services généraux, le fonctionnaire intéressé est promu à la suite du reclassement de son poste, à condition qu'il possède toutes les qualifications requises pour occuper ce poste et que ses résultats</p>	<p>Mention de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national.</p>

Article/disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>du comportement professionnel, comme performants ou davantage les deux années précédant sa promotion.</p> <p>[...]</p> <p>e) Le Directeur général a qualité pour approuver les promotions de fonctionnaires résultant de reclassements de postes de la catégorie des administrateurs et de la catégorie spéciale. Le directeur du Département de la gestion des ressources humaines a qualité pour approuver les promotions de fonctionnaires de la catégorie des services généraux.</p>	<p>aient été jugés, au regard du mécanisme d'évaluation du comportement professionnel, comme performants ou davantage les deux années précédant sa promotion.</p> <p>[...]</p> <p>e) Le Directeur général a qualité pour approuver les promotions de fonctionnaires résultant de reclassements de postes de la catégorie des administrateurs, <b><u>de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national</u></b> et de la catégorie spéciale. Le directeur du Département de la gestion des ressources humaines a qualité pour approuver les promotions de fonctionnaires de la catégorie des services généraux.</p>	
<p><b>Article 2.3.b)</b></p> <p>Détermination de la catégorie et du niveau de fonctions des fonctionnaires temporaires</p>	<p>Le Directeur général affecte à chaque fonction le grade correspondant à l'intérieur de l'une des catégories suivantes : catégorie spéciale, catégorie des administrateurs, catégorie des services généraux et catégories apparentées. Les grades applicables dans les différentes catégories sont les suivants :</p> <p>Catégorie spéciale : D-1.</p> <p>Catégorie des administrateurs : P-5, P-4, P-3, P-2 et P-1.</p> <p>Administrateurs recrutés sur le plan national : NOD, NOC, NOB et NOA.</p> <p>Catégorie des services généraux : G7, G6, G5, G4, G3, G2 et G1.</p>	<p>Le Directeur général affecte à chaque fonction le grade correspondant à l'intérieur de l'une des catégories suivantes : catégorie spéciale, catégorie des administrateurs, <b><u>administrateurs recrutés sur le plan national et</u></b> catégorie des services généraux et <del>catégories apparentées</del>. Les grades applicables dans les différentes catégories sont les suivants :</p> <p>Catégorie spéciale : D-1.</p> <p>Catégorie des administrateurs : P-5, P-4, P-3, P-2 et P-1.</p> <p>Administrateurs recrutés sur le plan national : <b><u>NOE</u></b>, NOD, NOC, NOB et NOA.</p> <p>Catégorie des services généraux : G7, G6, G5, G4, G3, G2 et G1.</p>	<p>Les "catégories apparentées" comprennent les administrateurs recrutés sur le plan national. Toutefois, étant donné qu'il n'existe pas d'autres "catégories apparentées" à l'OMPI, cette mention est totalement supprimée.</p> <p>Par ailleurs, cette modification assure la compatibilité avec l'article 2.1.b), qui énumère uniquement quatre catégories de fonctionnaires, sans mentionner les "catégories apparentées" :</p> <p><i>"Le Directeur général fixe la place de chaque emploi dans le classement ci-après. À chaque poste est affecté le grade correspondant à l'intérieur de l'une des catégories suivantes : catégorie spéciale, catégorie des administrateurs, administrateurs recrutés sur le plan national et catégorie des services généraux [...]"</i></p>

### CHAPITRE III - TRAITEMENTS ET INDEMNITÉS

Article/disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
<p><b>Article 3.4</b></p> <p>Allocations familiales pour les fonctionnaires de la</p>	<p>Allocations familiales pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux</p> <p>Les fonctionnaires de la catégorie des services</p>	<p>Allocations familiales pour les fonctionnaires de la <del>catégorie</del> des <b><u>catégories</u></b> des services généraux <b><u>et des administrateurs recrutés sur le plan national</u></b></p> <p>Les fonctionnaires de la catégorie des <b><u>catégories</u></b> des</p>	<p>Mention de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national (voir également les amendements de l'annexe II ci-dessous).</p>

Article/disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
catégorie des services généraux	généraux ont droit, aux conditions définies ci-dessous, aux allocations suivantes, non soumises à retenue pour pension : [...]	services généraux <b><u>et des administrateurs recrutés sur le plan national</u></b> ont droit, aux conditions définies ci-dessous, aux allocations suivantes, non soumises à retenue pour pension : [...]	
<b>Article 3.6.b)</b>  Avancement dans le grade	L'intervalle est réduit à 10 mois au lieu d'une année ou à 20 mois au lieu de deux ans pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et de la catégorie spéciale, à l'exception des fonctionnaires des services linguistiques, qui ont une connaissance suffisante et vérifiée de deux des langues suivantes : allemand, anglais, arabe, chinois, coréen, espagnol, français, japonais, portugais et russe.	L'intervalle est réduit à 10 mois au lieu d'une année ou à 20 mois au lieu de deux ans pour les fonctionnaires <b><u>de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national</u></b> , de la catégorie des administrateurs et de la catégorie spéciale, à l'exception des fonctionnaires des services linguistiques, qui ont une connaissance suffisante et vérifiée de deux des langues suivantes : allemand, anglais, arabe, chinois, coréen, espagnol, français, japonais, portugais et russe.	Mention des administrateurs recrutés sur le plan national à l'alinéa b) étant donné qu'ils peuvent bénéficier d'un avancement accéléré dans le grade, sous réserve de remplir les conditions requises, comme c'est le cas pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs ou de la catégorie spéciale.
<b>Disposition 3.6.3</b>  Traitement des fonctionnaires promus	Le traitement des fonctionnaires promus est déterminé de la façon suivante :  a) Le traitement des fonctionnaires de la catégorie des services généraux employés de façon continue est déterminé de manière que, pendant l'année qui suit leur promotion, les intéressés reçoivent, en plus de la somme qu'ils auraient reçue s'ils n'avaient pas été promus, un montant correspondant à un échelon de leur nouveau grade; toutefois, dans les cas où le traitement prévu pour le premier échelon du nouveau grade leur assure une augmentation supérieure, ils ont droit à ce traitement. L'échelon et la date de l'augmentation périodique dans le grade supérieur sont fixés en conséquence.  b) [...]  c) Lorsqu'un fonctionnaire de la catégorie des services généraux est promu à un poste d'administrateur, l'alinéa a) ci-dessus s'applique, les éléments ci-après étant considérés comme faisant partie des traitements à prendre en compte dans la détermination de l'échelon dans le nouveau grade :	Le traitement des fonctionnaires promus est déterminé de la façon suivante :  a) Le traitement des fonctionnaires de la catégorie des services généraux <b><u>ou de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national</u></b> employés de façon continue est déterminé de manière que, pendant l'année qui suit leur promotion, les intéressés reçoivent, en plus de la somme qu'ils auraient reçue s'ils n'avaient pas été promus, un montant correspondant à un échelon de leur nouveau grade; toutefois, dans les cas où le traitement prévu pour le premier échelon du nouveau grade leur assure une augmentation supérieure, ils ont droit à ce traitement. L'échelon et la date de l'augmentation périodique dans le grade supérieur sont fixés en conséquence.  b) [...]  c) Lorsqu'un fonctionnaire de la catégorie des services généraux est promu à un poste d'administrateur <b><u>recruté sur le plan national</u></b> ou d'administrateur, <b><u>ou lorsqu'un fonctionnaire de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national est promu à un poste d'administrateur</u></b> , l'alinéa a) ci-dessus s'applique, les éléments ci-après étant considérés comme faisant partie des traitements à prendre en compte dans la détermination de l'échelon dans le nouveau grade :	Ajout de dispositions concernant :  - les promotions au sein de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national et  - les promotions de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national et de cette dernière catégorie à la catégorie des administrateurs.

Article/disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
	<p>1) le montant net de toute allocation soumise à retenue pour pension et perçue par l'intéressé en tant que fonctionnaire de la catégorie des services généraux ou des catégories apparentées;</p> <p>2) toute indemnité de poste au taux "sans charges de famille" applicable au grade ou à l'échelon de la catégorie des administrateurs auquel est promu le fonctionnaire;</p> <p>[...]</p>	<p>1) le montant net de toute allocation soumise à retenue pour pension et perçue par l'intéressé en tant que fonctionnaire de la catégorie des services généraux ou <del>des catégories apparentées</del> <b><u>de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national</u></b>;</p> <p>2) toute indemnité de poste au taux "sans charges de famille" applicable au grade ou à l'échelon de la catégorie des administrateurs auquel est promu le fonctionnaire;</p> <p>[...]</p>	
<p><b>Article 3.7</b> Échelon au titre de l'ancienneté</p>	<p>Les fonctionnaires de la catégorie des services généraux qui ont accompli au moins 20 années de service satisfaisant au Bureau international, dont cinq au moins à l'échelon supérieur de leur grade, peuvent bénéficier de l'octroi d'un échelon supplémentaire, qui entre dans le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension et qui constitue une extension du barème des traitements correspondant. Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p><b><u>a) Les fonctionnaires de la catégorie des services généraux qui ont accompli au moins 20 années de service satisfaisant au Bureau international, dont cinq au moins à l'échelon supérieur de leur grade, peuvent bénéficier de l'octroi d'un échelon supplémentaire, qui entre dans le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension et qui constitue une extension du barème des traitements correspondant. Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</u></b></p> <p><b><u>b) Les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national peuvent bénéficier d'un échelon au titre de l'ancienneté, qui entre dans le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension, selon les conditions définies dans le barème des traitements local correspondant. Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</u></b></p>	<p>Ajout d'une disposition particulière relative aux administrateurs recrutés sur le plan national (les conditions d'octroi de l'échelon au titre de l'ancienneté peuvent varier selon le lieu d'affectation).</p>
<p><b>Article 3.12.b)</b> Heures supplémentaires</p>	<p>Si les exigences du service le permettent et sous réserve de l'approbation préalable du Directeur général ou de son représentant qualifié, les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur qui ont été requis d'effectuer des heures supplémentaires nombreuses ou fréquentes peuvent bénéficier éventuellement d'un congé de compensation.</p>	<p>Si les exigences du service le permettent et sous réserve de l'approbation préalable du Directeur général ou de son représentant qualifié, les administrateurs, <b><u>les administrateurs recrutés sur le plan national</u></b> et les fonctionnaires de rang supérieur qui ont été requis d'effectuer des heures supplémentaires nombreuses ou fréquentes peuvent bénéficier éventuellement d'un congé de compensation.</p>	<p>Mention de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national. Selon la CFPI, les administrateurs recrutés sur le plan national ont droit aux mêmes prestations et avantages que le personnel de la catégorie des services généraux, <i>sauf</i> en ce qui concerne la prime pour connaissances linguistiques et la compensation des heures supplémentaires.</p>
<p><b>Article 3.17.c)</b></p>	<p>Lorsque la promotion d'un fonctionnaire de la</p>	<p>Lorsque la promotion d'un fonctionnaire de la</p>	<p>Mention de la catégorie des administrateurs recrutés</p>

Article/disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
Rémunération considérée aux fins de la pension	catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs a pour effet une réduction de la rémunération considérée aux fins de la pension de l'intéressé, celui-ci continuera à bénéficier de cette rémunération au niveau qu'elle avait atteint immédiatement avant la promotion jusqu'au moment où, pour quelque raison que ce soit, la rémunération considérée aux fins de la pension correspondant au traitement de l'intéressé en tant que fonctionnaire de la catégorie des administrateurs aura dépassé ce niveau.	catégorie des services généraux <u>ou de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national</u> à la catégorie des administrateurs a pour effet une réduction de la rémunération considérée aux fins de la pension de l'intéressé, celui-ci continuera à bénéficier de cette rémunération au niveau qu'elle avait atteint immédiatement avant la promotion jusqu'au moment où, pour quelque raison que ce soit, la rémunération considérée aux fins de la pension correspondant au traitement de l'intéressé en tant que fonctionnaire de la catégorie des administrateurs aura dépassé ce niveau.	sur le plan national.
<b>Article 3.19</b> Imposition interne	Tout fonctionnaire est soumis à l'imposition interne selon les taux suivants : [...]  b) Pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux :  1) Taux applicables pour la rémunération considérée aux fins de la pension et les traitements bruts : [...]	Tout fonctionnaire est soumis à l'imposition interne selon les taux suivants : [...]  b) Pour les fonctionnaires <del>de la catégorie des</del> <u>catégories</u> des services généraux <u>et des administrateurs recrutés sur le plan national</u> :  1) Taux applicables pour la rémunération considérée aux fins de la pension et les traitements bruts : [...]	Mention de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national.

#### CHAPITRE IV — PRINCIPES RÉGISSANT LE RECRUTEMENT, LES NOMINATIONS ET LES PROMOTIONS

Article/disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
<b>Article 4.2.b)</b> Répartition géographique	Le principe du recrutement sur une base géographique aussi large que possible, énoncé à l'alinéa a) ci-dessus, ne s'applique pas aux fonctionnaires nommés à des postes "linguistiques" (postes de traducteur, d'interprète, d'éditeur ou de réviseur), aux fonctionnaires nommés à des postes de la catégorie des services généraux et aux fonctionnaires recrutés sur le plan local dans les bureaux hors siège.	Le principe du recrutement sur une base géographique aussi large que possible, énoncé à l'alinéa a) ci-dessus, ne s'applique pas aux fonctionnaires nommés à des postes "linguistiques" (postes de traducteur, d'interprète, d'éditeur ou de réviseur), aux fonctionnaires nommés à des postes <del>de la catégorie des services généraux</del> <u>des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national</u> <del>aux fonctionnaires recrutés sur le plan local dans les bureaux hors siège.</del>	Mention de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national.
<b>Disposition 4.5.1</b> Fonctionnaires nommés à des postes soumis à	a) Tous les fonctionnaires de la catégorie des services généraux, sauf ceux visés à l'article 4.6.d) et à la disposition 4.6.1.d) ci-dessous, sont recrutés dans le pays hôte ou dans la zone comprenant les localités situées à une distance raisonnable du siège,	a) Tous les fonctionnaires de la catégorie des services généraux, sauf ceux visés à l'article 4.6.d) et à la disposition 4.6.1.d) ci-dessous, sont recrutés dans le pays hôte ou dans la zone comprenant les localités situées à une distance raisonnable du siège,	Mention de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national.



Article/disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
recrutement local	<p>sans considération des frontières nationales, quelle que soit leur nationalité et compte non tenu du temps qu'ils ont passé dans le pays hôte avant leur recrutement. Le Directeur général publie le barème des indemnités et prestations auxquelles ils ont droit. La présente disposition s'applique mutatis mutandis aux bureaux hors siège.</p> <p>b) Un fonctionnaire nommé à un poste visé par la présente disposition n'a pas droit aux indemnités et prestations prévues à l'article 4.6.b) et à la disposition 4.6.1.b) ci-dessous.</p>	<p>sans considération des frontières nationales, quelle que soit leur nationalité et compte non tenu du temps qu'ils ont passé dans le pays hôte avant leur recrutement. Le Directeur général publie le barème des indemnités et prestations auxquelles ils ont droit. La présente disposition s'applique mutatis mutandis aux bureaux hors siège.</p> <p><b><u>b) Tous les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, sauf ceux visés à l'article 4.6.d) et à la disposition 4.6.1.d) ci-dessous, sont recrutés sur le plan local dans le pays du lieu d'affectation. En principe, les administrateurs recrutés sur le plan national ont la nationalité du pays du lieu d'affectation. Le Directeur général publie le barème des indemnités et prestations auxquelles ils ont droit. Les fonctionnaires de cette catégorie peuvent être recrutés uniquement dans des bureaux hors siège.</u></b></p> <p>c) <del>b)</del> Un fonctionnaire nommé à un poste visé par la présente disposition n'a pas droit aux indemnités et prestations prévues à l'article 4.6.b) et à la disposition 4.6.1.b) ci-dessous.</p>	
<b>Article 4.6.d)</b> Recrutement sur le plan international	Pour certains postes de la catégorie des services généraux pour lesquels aucun candidat n'est disponible sur le plan local, les fonctionnaires recrutés peuvent être considérés comme recrutés sur le plan international, selon ce que décide le Directeur général.	Pour certains postes de la catégorie <b><u>des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national</u></b> pour lesquels aucun candidat n'est disponible sur le plan local, les fonctionnaires recrutés peuvent être considérés comme recrutés sur le plan international, selon ce que décide le Directeur général.	Mention de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national.
<b>Règle 4.6.1.d)</b> Recrutement sur le plan international de fonctionnaires temporaires	Pour certains postes de la catégorie des services généraux pour lesquels aucun candidat n'est disponible sur le plan local, les fonctionnaires temporaires recrutés peuvent être considérés comme recrutés sur le plan international, selon ce que décide le Directeur général.	Pour certains postes de la catégorie <b><u>des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national</u></b> pour lesquels aucun candidat n'est disponible sur le plan local, les fonctionnaires temporaires recrutés peuvent être considérés comme recrutés sur le plan international, selon ce que décide le Directeur général.	Mention de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national.
<b>Article 4.9</b> Recrutement	a) En règle générale, le recrutement s'effectue sur la base d'une mise au concours. Les emplois vacants de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures sont signalés aux fonctionnaires du Bureau international et aux États membres, en	a) En règle générale, le recrutement s'effectue sur la base d'une mise au concours. Les emplois vacants de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures sont signalés aux fonctionnaires du Bureau international et aux États membres, en	Mention de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national.

Article/disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
	<p>indiquant la nature du poste à pourvoir, les qualifications requises et les conditions d'emploi.</p> <p>b) Les vacances dans les grades G1 à G7 doivent être pourvues, après mise au concours, par la nomination de candidats résidant aussi près que possible du lieu d'affectation; s'il ne peut en être ainsi, les postes vacants sont mis au concours, comme prévu à l'alinéa a) ci-dessus, mais le recrutement est effectué compte dûment tenu de ses incidences financières.</p> <p>[... ]</p>	<p>indiquant la nature du poste à pourvoir, les qualifications requises et les conditions d'emploi.</p> <p><b><u>b) Les vacances dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national doivent être pourvues, après mise au concours, par la nomination de candidats qui ont en principe la nationalité du pays du lieu d'affectation et qui sont recrutés sur le plan local, sous réserve de l'exception prévue à l'article 4.6.d).</u></b></p> <p><b>c) b)</b> Les vacances dans les grades G1 à G7 doivent être pourvues, après mise au concours, par la nomination de candidats résidant aussi près que possible du lieu d'affectation; s'il ne peut en être ainsi, les postes vacants sont mis au concours, comme prévu à l'alinéa a) ci-dessus, mais le recrutement est effectué compte dûment tenu de ses incidences financières.</p> <p>[... ]</p>	
<p><b>Disposition 4.9.2.a)</b></p> <p>Engagements dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires et d'autres arrangements particuliers</p>	<p>Lorsque certains services de la catégorie des administrateurs ou des postes déterminés de la catégorie des services généraux sont envisagés dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires ou d'arrangements de coopération conclus entre le Bureau international et des offices nationaux ou régionaux de propriété intellectuelle ou des gouvernements d'États membres, le Directeur général peut procéder à des nominations sans mise au concours. [...]</p>	<p>Lorsque certains services de la catégorie des administrateurs ou des postes déterminés <del>de la</del> <b><u>catégorie des catégories</u></b> des services généraux <b><u>et des administrateurs recrutés sur le plan national</u></b> sont envisagés dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires ou d'arrangements de coopération conclus entre le Bureau international et des offices nationaux ou régionaux de propriété intellectuelle ou des gouvernements d'États membres, le Directeur général peut procéder à des nominations sans mise au concours. [...]</p>	<p>Mention de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national.</p>
<p><b>Disposition 4.9.3.c)</b></p> <p>Recrutement de fonctionnaires temporaires</p>	<p>Lorsque certains services de la catégorie des administrateurs ou des postes déterminés de la catégorie des services généraux sont envisagés dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires ou d'arrangements de coopération conclus entre le Bureau international et des offices nationaux ou régionaux de propriété intellectuelle ou des gouvernements d'États membres, le Directeur général peut procéder à des nominations sans mise au concours. [...]</p>	<p>Lorsque certains services de la catégorie des administrateurs ou des postes déterminés <del>de la</del> <b><u>catégorie des catégories</u></b> des services généraux <b><u>et des administrateurs recrutés sur le plan national</u></b> sont envisagés dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires ou d'arrangements de coopération conclus entre le Bureau international et des offices nationaux ou régionaux de propriété intellectuelle ou des gouvernements d'États membres, le Directeur général peut procéder à des nominations sans mise au concours. [...]</p>	<p>Mention de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national.</p>

Article/disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
<p><b>Article 4.10.a)</b>  Comités des nominations</p>	<p>Le Directeur général constitue des Comités des nominations chargés de le conseiller dans tous les cas où une vacance d'emploi a fait l'objet d'une mise au concours dans la catégorie des services généraux, la catégorie des administrateurs et la catégorie spéciale.</p>	<p>Le Directeur général constitue des Comités des nominations chargés de le conseiller dans tous les cas où une vacance d'emploi a fait l'objet d'une mise au concours dans la catégorie des services généraux, <b><u>la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national</u></b>, la catégorie des administrateurs et la catégorie spéciale.</p>	<p>Mention de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national.</p>
<p><b>Article 4.15</b>  Types d'engagement</p>	<p>a) Les administrateurs, les fonctionnaires de rang supérieur et les fonctionnaires de la catégorie des services généraux sont nommés pour des engagements temporaires, des engagements de durée déterminée, des engagements continus ou des engagements permanents.</p> <p>b) Les vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux sont titulaires d'engagements de durée déterminée.</p>	<p>a) Les administrateurs, les fonctionnaires de rang supérieur et les fonctionnaires de la catégorie des services généraux sont nommés pour des engagements temporaires, des engagements de durée déterminée, des engagements continus ou des engagements permanents.</p> <p><b><u>b) Les administrateurs recrutés sur le plan national sont nommés pour des engagements temporaires, des engagements de durée déterminée ou des engagements continus.</u></b></p> <p><b><u>c)</u></b> b) Les vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux sont titulaires d'engagements de durée déterminée.</p>	<p>Mention de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national.</p>
<p><b>Article 4.18.a)</b>  Engagements continus</p>	<p>[...] Un fonctionnaire ayant le rang de directeur ou appartenant à la catégorie des administrateurs ou à la catégorie des services généraux peut se voir accorder un engagement continu s'il a accompli au moins trois ans de service continu [...].</p>	<p>[...] Un fonctionnaire ayant le rang de directeur ou appartenant à la catégorie des administrateurs, <b><u>à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national</u></b> ou à la catégorie des services généraux peut se voir accorder un engagement continu s'il a accompli au moins trois ans de service continu [...].</p>	<p>Mention de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national.</p>

**CHAPITRE VI – SÉCURITÉ SOCIALE**

Article/disposition	Texte actuel		Texte nouveau/proposé		Objet/description de la modification	
<b>Règle 6.2.1.d)</b> Assurance-maladie	Les primes à verser à l'assurance-maladie pour les fonctionnaires et les personnes à leur charge sont réparties entre le fonctionnaire et le Bureau international selon le tableau ci-après :		Les primes à verser à l'assurance-maladie pour les fonctionnaires et les personnes à leur charge sont réparties entre le fonctionnaire et le Bureau international selon le tableau ci-après :		Mention de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national.	
		Pourcentage de la prime supporté par le fonctionnaire	Pourcentage de la prime supporté par le Bureau international	Pourcentage de la prime supporté par le fonctionnaire	Pourcentage de la prime supporté par le Bureau international	
	G1 à G4 et P-1	25	75	G1 à G4, <b><u>NOA</u></b> et P-1	25	75
	G5 et G6	30	70	G5 et G6	30	70
	G7, P-2 et P-3	35	65	G7, <b><u>NOB, NOC,</u></b> P-2 et P-3	35	65
	P-4	40	60	<b><u>NOD et</u></b> P-4	40	60
	P-5	45	55	<b><u>NOE et</u></b> P-5	45	55
	D-1 et au-delà	50	50	D-1 et au-delà	50	50

**CHAPITRE IX – CESSATION DE SERVICE**

Article/disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
<b>Article 9.14.b)</b> Versement en compensation de jours de congé annuel accumulés	Aux fins du présent article, on entend par traitement, pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, la somme du traitement (article 3.1) et de l'indemnité de poste (article 3.8) et, pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux, le traitement (article 3.1) majoré de la prime pour connaissances linguistiques (article 3.10), si elle est due.	Aux fins du présent article, on entend par traitement, pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, la somme du traitement (article 3.1) et de l'indemnité de poste (article 3.8) <del> et</del> , pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux, le traitement (article 3.1) majoré de la prime pour connaissances linguistiques (article 3.10), si elle est due, <b><u>et, pour les administrateurs recrutés sur le plan national, le traitement (article 3.1).</u></b>	Mention de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national.

Article/disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
<b>Article 9.15.a)</b>  Rémunération considérée aux fins de la cessation de service	[...] <p>1) pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux, la rémunération considérée aux fins de la cessation de service est le traitement (article 3.1) majoré de la prime pour connaissances linguistiques (article 3.10), si elle est due;</p> <p>2) pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, la rémunération considérée aux fins de la cessation de service est le traitement défini à l'article 3.1.a), avec ou sans indemnité de poste.</p>	[...] <p>1) pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux, la rémunération considérée aux fins de la cessation de service est le traitement (article 3.1) majoré de la prime pour connaissances linguistiques (article 3.10), si elle est due;</p> <p><b><u>2) pour les administrateurs recrutés sur le plan national, la rémunération considérée aux fins de la cessation de service est le traitement défini à l'article 3.1.a);</u></b></p> <p>2) <b>3)</b> pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, la rémunération considérée aux fins de la cessation de service est le traitement défini à l'article 3.1.a), avec ou sans indemnité de poste.</p>	Mention de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national.

## ANNEXE I – GLOSSAIRE

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
<b>Article 2.a)4)</b>  Glossaire	<p>“administrateur recruté sur le plan national”, un fonctionnaire équivalent d'un fonctionnaire de la catégorie des administrateurs qui est recruté sur le plan local et qui exerce des fonctions d'administration nécessitant des compétences locales;</p> <p>5) “NOA”, un administrateur adjoint (de programme) recruté sur le plan national;</p> <p>6) “NOB”, un administrateur associé (de programme) recruté sur le plan national;</p> <p>7) “NOC”, un administrateur (de programme) recruté sur le plan national;</p> <p>8) “NOD” un administrateur principal (de programme) recruté sur le plan national;</p> <p>9) [...]</p> <p>10) [...]</p>	<p>“administrateur recruté sur le plan national”, un fonctionnaire équivalent d'un fonctionnaire de la catégorie des administrateurs qui est recruté sur le plan local <b><u>à un lieu d'affectation hors siège</u></b> et qui exerce des fonctions d'administration nécessitant des compétences locales;</p> <p><del>5) “NOA”, un administrateur adjoint (de programme) recruté sur le plan national;</del></p> <p><del>6) “NOB”, un administrateur associé (de programme) recruté sur le plan national;</del></p> <p><del>7) “NOC”, un administrateur (de programme) recruté sur le plan national;</del></p> <p><del>8) “NOD” un administrateur principal (de programme) recruté sur le plan national;</del></p> <p><del>9) [...]</del></p> <p><del>10) [...]</del></p>	<p>Préciser que les administrateurs recrutés sur le plan national peuvent être engagés uniquement à des lieux d'affectation hors siège.</p> <p>Suppression des définitions des termes NOA, NOB, NOC et NOD car trop restrictives. Des administrateurs recrutés sur le plan national peuvent être engagés pour exercer des fonctions qui ne sont pas uniquement administratives ou liées aux programmes (p. ex., information du public).</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
	11) [...]	44) <u>7</u> [...]	

## ANNEXE II – TRAITEMENTS ET INDEMNITÉS

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
<p><b>Article 1</b></p> <p>Traitements</p>	<p>[...]</p> <p>d) Les barèmes des traitements de la catégorie des services généraux et des catégories connexes figurent sur l'Intranet de l'OMPI.</p> <p>[...]</p> <p>h) Les montants applicables aux fins des allocations familiales en vertu de l'article 3.4 du Statut, pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux, sont les suivants :</p> <p>1) Allocations pour les conjoints à charge et les enfants à charge [...]</p> <p>2) Allocation pour un père à charge, une mère à charge, un frère à charge ou une sœur à charge, à défaut de conjoint à charge (conformément à l'article 3.4.f) du Statut)</p>	<p>[...]</p> <p>d) Les barèmes des traitements <b><u>des fonctionnaires pour les catégories de la catégorie des services généraux et des catégories connexes administrateurs recrutés sur le plan national</u></b> figurent sur l'Intranet de l'OMPI.</p> <p>[...]</p> <p>h) Les montants applicables aux fins des allocations familiales en vertu de l'article 3.4 du Statut, pour les fonctionnaires <b><u>de la catégorie des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national</u></b>, sont les suivants :</p> <p>1) Allocations pour les conjoints à charge et les enfants à charge <b><u>des fonctionnaires de la catégorie des services généraux</u></b> [...]</p> <p>2) Allocation pour un père à charge, une mère à charge, un frère à charge ou une sœur à charge, à défaut de conjoint à charge, <b><u>des fonctionnaires de la catégorie des services généraux</u></b> (conformément à l'article 3.4.f) du Statut) [...]</p> <p><b><u>3) Les montants applicables aux administrateurs recrutés sur le plan national figurent sur l'Intranet de l'OMPI.</u></b></p>	<p>Mention des barèmes de traitements et des montants applicables aux fins des allocations familiales pour les administrateurs recrutés sur le plan national.</p>

[L'annexe II suit]

**AMENDEMENTS D'AUTRES ARTICLES DU STATUT DU PERSONNEL DEVANT ENTRER EN VIGUEUR  
LE 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2014 – POUR APPROBATION**

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
<p><b>Article 1.2</b> Affectation des fonctionnaires</p>	<p>Les fonctionnaires sont affectés aux différents emplois selon les besoins du Bureau international et, dans la mesure du possible, d'après leurs capacités. Avec le consentement de l'intéressé, le Directeur général peut détacher un fonctionnaire pour l'exercice de fonctions temporaires en dehors du service du Bureau international; ce détachement n'affectera en rien l'application du présent Statut quant aux droits et obligations du fonctionnaire détaché. Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>Les fonctionnaires sont affectés aux différents <del>emplois</del> <b>différentes fonctions</b> selon les besoins du Bureau international et, dans la mesure du possible, d'après leurs capacités. Avec le consentement de l'intéressé, le Directeur général peut détacher un fonctionnaire pour l'exercice de fonctions temporaires en dehors du service du Bureau international; ce détachement n'affectera en rien l'application du présent Statut quant aux droits et obligations du fonctionnaire détaché. Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>Libellé modifié afin de préciser que les fonctionnaires sont affectés en vue d'assumer des tâches fonctionnelles. Le redéploiement et l'affectation du personnel, y compris à des fonctions temporaires, selon les besoins du Bureau international relèvent de la compétence du Directeur général.</p>
<p><b>Article 3.2.a)</b> Charges de famille</p>	<p>On entend par "conjoint à charge" un conjoint dont le revenu professionnel annuel brut éventuel est inférieur ou égal au traitement annuel brut correspondant au premier échelon du grade G1 de la catégorie des services généraux qui est applicable au lieu de travail du conjoint, et qui est en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée. Toutefois, dans le cas des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, ledit revenu professionnel annuel brut ne doit, en aucun lieu de travail, être inférieur à l'équivalent du traitement annuel brut correspondant au premier échelon du grade G2 de la catégorie des services généraux en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée à New York. [...]</p>	<p>On entend par "conjoint à charge" un conjoint dont le revenu professionnel annuel brut éventuel est inférieur ou égal au traitement annuel brut correspondant au premier échelon du grade G1 de la catégorie des services généraux qui est applicable au lieu de travail du conjoint, et qui est en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée. Toutefois, dans le cas des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, ledit revenu professionnel annuel brut ne doit, en aucun lieu de travail, être <del>inférieur</del> <b>supérieur</b> à l'équivalent du traitement annuel brut correspondant au premier échelon du grade G2 de la catégorie des services généraux en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée à New York. [...]</p>	<p>Correction d'une erreur.</p>
<p><b>Article 3.3.c)</b> Allocations familiales pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur</p>	<p>L'allocation prévue à l'alinéa a) ci-dessus, augmentée, le cas échéant, du montant de l'allocation prévue à l'alinéa b) ci-dessus, est réduite du montant de toute autre allocation familiale reçue, par le fonctionnaire ou son conjoint, du Bureau international, d'une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies ou d'un organisme public national.</p>	<p>L'allocation prévue à l'alinéa a) ci-dessus, augmentée, le cas échéant, du montant de l'allocation prévue à l'alinéa b) ci-dessus, est réduite du montant de toute autre allocation familiale reçue, par le fonctionnaire ou son conjoint, du Bureau international, <del>ou d'une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies ou d'un organisme public national</del> <b>source extérieure au Bureau international.</b></p>	<p>Éviter le double versement d'indemnités et assurer l'équité entre les fonctionnaires qui perçoivent des allocations familiales de sources extérieures au Bureau international et les autres.</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
<p><b>Article 3.4.e)</b></p> <p>Allocations familiales pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux</p>	<p>Les allocations prévues aux alinéas b) et c) ci-dessus, augmentées, le cas échéant, du montant de l'allocation prévue à l'alinéa d) ci-dessus, sont réduites du montant de toute autre allocation familiale reçue, par le fonctionnaire ou son conjoint, du Bureau international, d'une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies ou d'un organisme public national.</p>	<p>Les allocations prévues aux alinéas b) et c) ci-dessus, augmentées, le cas échéant, du montant de l'allocation prévue à l'alinéa d) ci-dessus, sont réduites du montant de toute autre allocation familiale reçue, par le fonctionnaire ou son conjoint, du Bureau international, <del>ou d'une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies ou d'un organisme public national</del> <b>source extérieure au Bureau international.</b></p>	<p>Voir ci-dessus.</p>
<p><b>Article 3.8.d)1)</b></p> <p>Indemnité de poste</p>	<p>Lorsqu'un fonctionnaire est nommé dans un lieu d'affectation pour moins de 12 mois, le Directeur général décide à la date de la nomination soit de lui verser l'indemnité de poste prévue pour ce lieu d'affectation et, le cas échéant, la prime d'affectation ainsi que l'indemnité tenant lieu de remboursement des frais de déménagement selon les dispositions 7.3.2.a) et d), soit d'autoriser le paiement de l'indemnité journalière de subsistance appropriée, selon la disposition 7.2.9.</p>	<p>Lorsqu'un fonctionnaire est nommé dans un lieu d'affectation pour moins de 12 mois, le Directeur général décide à la date de la nomination soit de lui verser l'indemnité de poste prévue pour ce lieu d'affectation et, le cas échéant, la prime d'affectation ainsi que l'indemnité tenant lieu de remboursement des frais de déménagement selon <del>les la</del> dispositions 7.3.2.a) et <b>l'article 3.24 e)</b>, soit d'autoriser le paiement de l'indemnité journalière de subsistance appropriée, selon la disposition 7.2.9.</p>	<p>Correction du renvoi à la disposition 7.3.2 et ajout d'un renvoi à l'article 3.24 applicable en ce qui concerne le versement au titre du non-déménagement.</p>
<p><b>Article 3.10</b></p> <p>Prime pour connaissances linguistiques</p>	<p>a) Une prime pour connaissances linguistiques, considérée aux fins de la pension, peut être versée aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux qui passent avec succès un examen organisé par le Directeur général et font preuve d'une bonne connaissance d'une ou deux des langues suivantes : allemand, anglais, arabe, chinois, coréen, espagnol, français, japonais, portugais et russe. La prime n'est pas versée au fonctionnaire pour connaissance de sa langue maternelle ni pour connaissance d'une langue que le Directeur général considère comme étant la langue dont il doit avoir une connaissance approfondie selon les termes de son engagement.</p> <p>b) La prime pour connaissance de l'une quelconque des langues susmentionnées s'élève au montant prévu à l'annexe II, par an, sous réserve des exceptions visées dans ladite annexe et du présent Statut et Règlement du personnel.</p>	<p>a) Une prime pour connaissances linguistiques, considérée aux fins de la pension, peut être versée aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux <b>aux conditions fixées par le Directeur général.</b> <del>qui passent avec succès un examen organisé par le Directeur général et font preuve d'une bonne connaissance d'une ou deux des langues suivantes : allemand, anglais, arabe, chinois, coréen, espagnol, français, japonais, portugais et russe. La prime n'est pas versée au fonctionnaire pour connaissance de sa langue maternelle ni pour connaissance d'une langue que le Directeur général considère comme étant la langue dont il doit avoir une connaissance approfondie selon les termes de son engagement.</del></p> <p>b) <del>La prime pour connaissance de l'une quelconque des langues susmentionnées s'élève au montant prévu à l'annexe II, par an, sous réserve des exceptions visées dans ladite annexe et du présent Statut et Règlement du personnel.</del></p>	<p>Modification sans effet sur le fond visant à transférer les conditions et modalités pratiques dans le Règlement tout en conservant les principes supérieurs dans le Statut.</p> <p>L'alinéa a) est supprimé et son contenu transféré dans la disposition 3.10.1.a).</p> <p>L'alinéa b) est supprimé et son contenu transféré dans la disposition 3.10.1.d).</p>



Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
	c) Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.	e) <b>b)</b> Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.	
<b>Article 3.19.a)2)i)</b> Imposition interne	Les sommes imposables pour les fonctionnaires sans conjoint ni enfants à charge sont équivalentes à la différence entre les traitements bruts établis en fonction des grades et les traitements nets correspondant au taux sans charges de famille.	<b>Le taux d'imposition</b> <del>sommes imposables</del> pour les fonctionnaires sans conjoint ni enfants à charge sont équivalentes à la différence entre les traitements bruts établis en fonction des grades et les traitements nets correspondant au taux sans charges de famille.	Correction d'ordre terminologique (la "différence entre les traitements bruts établis en fonction des grades et les traitements nets correspondant au taux sans charges de famille" est le taux d'imposition du personnel, alors que les sommes imposables correspondent au traitement brut).
<b>Article 4.2.a)</b> Répartition géographique	Répartition géographique a) L'importance que présente le recrutement des fonctionnaires sur une base géographique aussi large que possible est dûment prise en considération.	Répartition géographique <b><u>et parité hommes-femmes</u></b> a) L'importance que présente le recrutement des fonctionnaires sur une base géographique aussi large que possible est dûment prise en considération, <b><u>de même que la nécessité de veiller à la parité entre les sexes.</u></b>	Introduire la notion de parité dans le Statut et Règlement du personnel et promouvoir l'application de mesures positives pour améliorer la représentation entre les hommes et les femmes.
<b>Article 4.3</b> Transferts	a) Un fonctionnaire peut faire l'objet d'un transfert chaque fois que l'intérêt du Bureau international l'exige. La nécessité de respecter le fonctionnaire concerné est dûment prise en considération.  b) Tout fonctionnaire peut, en tout temps, solliciter un transfert dans son intérêt particulier.  c) Un transfert doit porter sur un poste avec le même grade et des responsabilités comparables. L'intéressé doit posséder les qualifications requises pour le poste.  d) Les raisons du transfert sont communiquées au fonctionnaire par écrit.  e) Exceptionnellement, le titulaire du poste peut être transféré, pour autant qu'il ait donné son consentement écrit, à un poste classé à un niveau inférieur à celui qu'il occupe. Dans un tel cas, le	a) Un fonctionnaire peut faire l'objet d'un transfert <b><u>dans toute autre unité administrative de l'OMPI</u></b> chaque fois que l'intérêt du Bureau international l'exige. La nécessité de respecter le fonctionnaire concerné est dûment prise en considération.  f) <b>b)</b> Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.  <b><u>Nouvelle disposition 4.3.1</u></b> b) <del>Tout fonctionnaire peut, en tout temps, solliciter un transfert dans son intérêt particulier.</del>  e) <b>a)</b> Un transfert doit <b><u>en principe</u></b> porter sur un poste avec le même grade <del>et des responsabilités comparables</del> . L'intéressé doit posséder les qualifications requises pour le poste.  d) <del>Les raisons du transfert sont communiquées au fonctionnaire par écrit.</del>  e) <b>b)</b> Exceptionnellement, le titulaire du poste <b><u>un fonctionnaire</u></b> peut être transféré, pour autant qu'il ait donné son consentement écrit, à un poste classé à un niveau inférieur à celui qu'il occupe. Dans un tel cas,	La modification de l'alinéa a) vise à rappeler le principe suprême consacré à l'article 1.2.  Les dispositions actuelles de l'article 4.3 sont transférées dans une nouvelle disposition 4.3.1 afin de séparer les conditions et modalités pratiques des principes supérieurs, qui sont conservés dans le Statut.  L'alinéa d) est déplacé sans changement.

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
	<p>fonctionnaire conserve son grade à titre personnel.</p> <p>f) Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>le fonctionnaire conserve son grade à titre personnel.</p> <p><b><u>c) Un fonctionnaire peut être transféré avec son poste lorsque les besoins opérationnels ou d'autres circonstances exceptionnelles le justifient.</u></b></p> <p><b>d)</b> Les raisons du transfert sont communiquées au fonctionnaire par écrit.</p> <p>f) <b>e)</b> Le présent article <b><u>La présente disposition</u></b> ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>Nouvel alinéa c) ajouté pour autoriser le transfert de fonctionnaires avec leur poste lorsque les besoins opérationnels ou d'autres circonstances exceptionnelles le justifient.</p>
<p><b>Article 4.4.a)</b> Promotion</p>	<p>Par promotion, il faut entendre l'avancement d'un fonctionnaire à un poste de grade supérieur, soit en vertu d'une mutation à cet emploi par voie de mise au concours, soit à la suite du reclassement du poste auquel il est affecté.</p>	<p>Par promotion, il faut entendre l'avancement d'un fonctionnaire à un poste de grade supérieur, <del>soit en vertu d'une mutation à cet emploi par voie de</del> <b>à la suite d'une</b> mise au concours, <del>soit à la suite</del> <b>ou</b> du reclassement du poste auquel il est affecté.</p>	<p>Suppression de la mention de la mutation, qui n'est plus utilisée par ailleurs dans le Statut et Règlement du personnel.</p>
<p><b>Article 4.6.d)</b> Recrutement sur le plan international</p>	<p>Pour certains postes de la catégorie des services généraux pour lesquels aucun candidat n'est disponible sur le plan local, les fonctionnaires recrutés peuvent être considérés comme recrutés sur le plan international, selon ce que décide le Directeur général.</p>	<p>Pour certains postes de la catégorie des services généraux pour lesquels aucun candidat n'est disponible sur le plan local, les fonctionnaires recrutés <b>à ces postes</b> peuvent être considérés comme recrutés sur le plan international, selon ce que décide le Directeur général.</p>	<p>Modification d'ordre rédactionnel mineure visant à préciser le sens de la phrase.</p>
<p><b>Article 4.10</b> Comités des nominations</p>	<p>a) Le Directeur général constitue des Comités des nominations chargés de le conseiller dans tous les cas où une vacance d'emploi a fait l'objet d'une mise au concours dans la catégorie des services généraux, la catégorie des administrateurs et la catégorie spéciale.</p>	<p>a) Le Directeur général constitue des Comités des nominations chargés de le conseiller dans tous les cas où une vacance d'emploi a fait l'objet d'une mise au concours dans la catégorie des services généraux, la catégorie des administrateurs et la catégorie spéciale.</p> <p>e) <b>b)</b> Le présent article ne s'applique pas aux engagements temporaires, sauf dans les cas prévus par le présent Statut et Règlement du personnel. Les procédures de sélection relatives aux engagements temporaires sont fixées par le Directeur général à l'annexe III.</p> <p><b><u>Disposition 4.10.1 - Composition et règlement intérieur des Comités des nominations</u></b></p>	<p>L'article 4.9.c) prévoit que le Directeur général "fixe les règles de constitution des Comités des nominations [...]". C'est pourquoi les alinéas b), c) et d) de l'article 4.10, qui contiennent ces règles, ont été transférés dans la nouvelle disposition 4.10.1.</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
	<p>b) Chaque Comité des nominations se compose d'un président et de trois membres de grade au moins égal à celui de l'emploi vacant, désignés par le Directeur général. L'un des trois membres est le directeur du Département de la gestion des ressources humaines ou un représentant autorisé. Les noms des représentants autorisés sont répertoriés et distribués au Conseil du personnel pour observations. L'un des deux autres membres est le chef de service, et l'autre est désigné sur une liste de noms proposés par le Conseil du personnel. Chaque membre dispose d'une voix. Le président et chaque membre ont un ou plusieurs suppléants désignés qui siègent au Comité des nominations lorsque le président ou l'un quelconque des trois membres est dans l'incapacité de le faire. Outre les candidatures reçues, le comité examine le cas de tous les fonctionnaires du grade immédiatement inférieur à celui de l'emploi vacant, en prenant dûment en considération l'ancienneté de service.</p> <p>c) Le Département de la gestion des ressources humaines assure le secrétariat du Comité des nominations.</p> <p>d) Le Directeur général établit le Règlement intérieur des Comités des nominations. Les délibérations des comités sont secrètes.</p> <p>e) La présente disposition ne s'applique pas aux engagements temporaires, sauf dans les cas prévus par le présent Statut et Règlement du personnel. Les procédures de sélection relatives aux engagements temporaires sont fixées par le Directeur général à l'annexe III.</p>	<p>b) <u>a)</u> Chaque Comité des nominations se compose d'un président et de trois membres de grade au moins égal à celui de l'emploi vacant <b><u>et qui ne sont pas des fonctionnaires temporaires</u></b>, désignés par le Directeur général. L'un des trois membres est le directeur du Département de la gestion des ressources humaines ou un représentant autorisé. Les noms des représentants autorisés sont répertoriés et distribués au Conseil du personnel pour observations. L'un des deux autres membres est le chef de service, et l'autre est désigné sur une liste de noms proposés par le Conseil du personnel. <b><u>Le président et c</u></b>haque membre disposent d'une voix. Le président et chaque membre ont un ou plusieurs suppléants désignés qui siègent au Comité des nominations lorsque le président ou l'un quelconque des trois membres est dans l'incapacité de le faire. <del>Outre les candidatures reçues, le comité examine le cas de tous les fonctionnaires du grade immédiatement inférieur à celui de l'emploi vacant, en prenant dûment en considération l'ancienneté de service.</del></p> <p>e) <u>b)</u> Le Département de la gestion des ressources humaines assure le secrétariat du Comité des nominations.</p> <p>e) <u>c)</u> Le Directeur général établit le Règlement intérieur des Comités des nominations. Les délibérations des comités sont secrètes.</p> <p>e) <b>[transféré à l'article 4.10.b)]</b></p>	<p>Préciser que les fonctionnaires temporaires ne peuvent pas être membres des Comités des nominations.</p> <p>Suppression de la dernière phrase de l'ancien article 4.10.b)/la nouvelle disposition 4.10.1.a). Cette disposition est inutile puisque les fonctionnaires sont informés de tous les avis de vacance dès leur publication et qu'ils ont la faculté de postuler s'ils le souhaitent.</p>
<p><b>Article 4.14</b>  Mouvements interorganisations</p>	<p>a) Les mouvements interorganisations sont définis et régis par un accord conclu entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Le Bureau international peut appliquer les dispositions de l'accord relatif à la mobilité interorganisations, ou de</p>	<p>a) Les mouvements interorganisations sont définis et régis par un accord conclu entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Le Bureau international peut appliquer les dispositions de l'accord relatif à la mobilité interorganisations <b><u>cet</u></b></p>	<p>Le nom de l'accord a changé et peut être modifié de</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
	<p>tout accord équivalent, aux mouvements de fonctionnaires vers ou en provenance d'une autre institution des Nations Unies, même lorsque cette institution n'est pas signataire des arrangements prévoyant l'application générale de l'accord.</p> <p>[...]</p> <p>c) En cas de transfert d'un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies ou d'une autre organisation du système des Nations Unies, le temps de service accompli par ce fonctionnaire dans l'organisation qui l'employait précédemment est pris en considération pour déterminer si l'intéressé peut prétendre à un engagement permanent en application de l'article 4.19 ou à un engagement continu en application de l'article 4.18, selon les modalités établies par le Directeur général et conformément à la politique suivie par le Bureau international, qui font l'objet d'un ordre de service.</p> <p>[...]</p>	<p><u>accord</u>, ou de tout accord équivalent, aux mouvements de fonctionnaires vers ou en provenance d'une autre <del>institution des Nations Unies</del> <u>organisation appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités</u>, même lorsque cette <del>institution</del> <u>organisation</u> n'est pas signataire <del>de l'accord</del> des arrangements prévoyant l'application générale de l'accord.</p> <p>[...]</p> <p>c) En cas de transfert d'un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies ou d'une autre organisation du système des Nations Unies <u>d'une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités</u>, le temps de service accompli par ce fonctionnaire dans l'organisation qui l'employait précédemment est pris en considération pour déterminer si l'intéressé peut prétendre à un engagement permanent en application de l'article 4.19 ou à un engagement continu en application de l'article 4.18, selon les modalités établies par le Directeur général et conformément à la politique suivie par le Bureau international, qui font l'objet d'un ordre de service.</p>	<p>nouveau à l'avenir.</p> <p>Harmonisation avec l'article 9.8.b) (Indemnité de licenciement) (<i>"Par années de service, on entend toute la durée de la période pendant laquelle un fonctionnaire a été employé par le Bureau international et, immédiatement avant sa nomination au Bureau international, par une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités, à temps complet et d'une manière continue, la nature de sa ou de ses nominations n'entrant pas en ligne de compte [...]").</i></p>
<p><b>Article 4.16</b></p> <p>Engagements temporaires</p>	<p><b>Nouvel alinéa</b></p>	<p><b><u>f) Pendant leur période de service, les fonctionnaires temporaires peuvent postuler en qualité de candidats externes aux postes vacants au Bureau international, sous réserve de l'exception prévue à l'article 12.5.b)2).</u></b></p>	<p>Harmonisation avec l'article 12.5.b)2) et alignement sur les dispositions similaires applicables aux fonctionnaires engagés pour une durée déterminée au titre de fonds fiduciaires (disposition 4.9.2.b)) et les dispositions proposées concernant le personnel de projet figurant à l'article 4.17.e).</p>
<p><b>Article 4.17.b)</b></p> <p>Engagements de durée déterminée</p>	<p>Tout fonctionnaire engagé initialement pour une durée déterminée d'un an ou plus est soumis à une période probatoire d'au moins un an, pouvant être prolongée si nécessaire jusqu'à deux ans, afin de permettre une évaluation adéquate du travail et de la conduite du fonctionnaire et de son aptitude à la fonction publique internationale.</p>	<p>Tout fonctionnaire engagé initialement pour une durée déterminée d'un an ou plus est soumis à une période probatoire d'au moins un an, pouvant être prolongée si nécessaire jusqu'à deux ans, afin de permettre une évaluation adéquate <u>de son aptitude à la fonction publique internationale par ses titres, son</u> travail et <u>sa</u> <del>de la</del> conduite <del>du fonctionnaire et de son</del> aptitude à la fonction publique internationale.</p>	<p>Aligner le texte sur d'autres articles et dispositions, tels que l'article 4.19.a) :</p> <p><i>"[...] Un fonctionnaire de la catégorie spéciale, de la catégorie des administrateurs ou de la catégorie des services généraux peut se voir accorder un engagement permanent s'il a accompli au moins trois ans de service continu, <u>si par ses titres, son</u></i></p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
			<i>travail et sa conduite il a entièrement prouvé son aptitude à la fonction publique internationale et s'il a montré qu'il possède les qualités requises aux termes de l'article 4.1.</i> " (non souligné dans l'original)
<p><b>Article 4.17.d)</b> Engagements de durée déterminée</p>	<p>Les engagements de durée déterminée aux termes de la disposition 4.9.2 sont accordés pour une période dont la durée minimale et la durée maximale sont fixées dans les accords correspondants relatifs à des fonds fiduciaires ou dans les accords de coopération passés entre le Bureau international et les offices nationaux et régionaux de propriété intellectuelle.</p>	<p>Les engagements de durée déterminée aux termes de la disposition 4.9.2 sont accordés pour une période dont la durée minimale et la durée maximale <b>(n'excédant pas trois ans)</b> sont fixées dans les accords correspondants relatifs à des fonds fiduciaires ou dans les accords de coopération passés entre le Bureau international et les offices nationaux et régionaux de propriété intellectuelle.</p>	<p>Mentionner expressément dans l'article la limite de trois ans (qui est déjà prévue dans la disposition 4.9.2)).</p>
<p><b>Article 4.17.e)</b> Engagements de durée déterminée</p>	<p>Les engagements de durée déterminée relatifs à des projets approuvés sont accordés pour une période dont la durée minimale et la durée maximale sont liées au financement et au cahier des charges du projet. Les engagements de durée déterminée en relation avec un projet ne dépassent jamais une durée de cinq ans. Les titulaires de tels engagements ne peuvent prétendre à aucun engagement de durée déterminée sans relation avec un projet pendant une période d'un an après l'expiration de leur engagement de durée déterminée en relation avec un projet.</p>	<p>Les engagements de durée déterminée relatifs à des projets approuvés sont accordés pour une période dont la durée minimale et la durée maximale sont liées au financement et au cahier des charges du projet. <b>La durée totale d'un</b> engagements de durée déterminée en relation avec un projet <b>ne doit en principe pas dépasser</b> jamais une durée de cinq ans. <del>Les titulaires de tels engagements ne peuvent prétendre à aucun engagement de durée déterminée sans relation avec un projet pendant une période d'un an après l'expiration de leur engagement de durée déterminée en relation avec un projet.</del> <b>Les engagements de durée déterminée relatifs à des projets approuvés ne sont pas convertis en engagements permanents ou continus. Pendant leur période de service, les titulaires de tels engagements peuvent postuler en qualité de candidats externes aux postes vacants au Bureau international.</b></p>	<p>Une prolongation limitée peut s'avérer nécessaire pour certains projets.</p> <p>Étant donné que les projets ont par nature une durée limitée, les engagements de durée déterminée au titre de projets ne devraient pas être convertis en engagements permanents ou continus.</p> <p>Permettre au personnel de projet de postuler en qualité de candidats externes et aligner le texte sur les dispositions relatives aux fonctionnaires temporaires et aux fonctionnaires engagés pour une durée déterminée au titre d'un fonds fiduciaire (disposition 4.9.2.b)).</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
<p><b>Article 4.20</b> Évaluation des performances</p>	<p>Tous les fonctionnaires, y compris les vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux, sont responsables devant le Directeur général de la manière dont ils s'acquittent de leurs fonctions. L'évaluation des performances est essentielle à l'évolution de carrière des fonctionnaires. Leurs performances sont évaluées périodiquement au regard des normes à satisfaire sur le plan de l'efficacité et de la conduite. Le présent article et les dispositions qui s'y rapportent ne s'appliquent pas aux fonctionnaires temporaires, sauf stipulation contraire de la disposition 4.20.2 (Évaluation des performances des fonctionnaires temporaires).</p>	<p>Tous les fonctionnaires, y compris les vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux, sont responsables devant le Directeur général de la manière dont ils s'acquittent de leurs fonctions. L'évaluation des performances est essentielle à l'évolution de carrière <b>au perfectionnement professionnel</b> des fonctionnaires, <b>ainsi qu'à leur responsabilisation</b>. Leurs performances sont évaluées périodiquement au regard des normes à satisfaire sur le plan de l'efficacité et de la conduite. Le présent article et les dispositions qui s'y rapportent ne s'appliquent pas aux fonctionnaires temporaires, sauf stipulation contraire de la disposition 4.20.2 (Évaluation des performances des fonctionnaires temporaires).</p>	<p>La responsabilisation s'applique aussi aux fonctionnaires temporaires (transféré de la disposition 4.20.1).</p> <p>Remplacement du terme "évolution de carrière" par "perfectionnement professionnel".</p> <p>Le terme "conduite" est supprimé étant donné que les fautes professionnelles relèvent du chapitre X et non des systèmes d'évaluation des performances.</p>
<p><b>Article 5.2</b> Congé spécial</p>	<p>a) Un congé spécial à plein traitement, à traitement partiel ou sans traitement peut être accordé par le Directeur général aux fonctionnaires, soit pour leur permettre de poursuivre des études ou des recherches dans l'intérêt du Bureau international, soit pour des raisons familiales, soit pour toute autre raison exceptionnelle et importante, à l'exception des cas de maladie prolongée, qui font l'objet de la disposition 6.2.2. Les intérêts du service auquel est affecté l'intéressé doivent toutefois être sauvegardés.</p> <p>b) Un congé spécial sans traitement peut également être accordé aux fonctionnaires pour l'accomplissement de leurs obligations militaires nationales.</p> <p>c) À l'exception des cas de maladie prolongée, qui font l'objet de la disposition 6.2.2, les périodes de congé spécial d'un ou de plusieurs mois complets à traitement partiel ou sans traitement n'entrent pas en</p>	<p>a) <b>1)</b> Un congé spécial <del>à plein traitement, à traitement partiel ou sans traitement</del> peut être accordé par le Directeur général aux fonctionnaires, soit pour leur permettre de poursuivre des études ou des recherches dans l'intérêt du Bureau international, soit pour des raisons familiales, soit pour toute autre raison exceptionnelle et importante, <del>à l'exception des</del> <b>par exemple dans les</b> cas de maladie prolongée, qui font l'objet de la disposition 6.2.2. Les intérêts du service auquel est affecté l'intéressé doivent toutefois être sauvegardés.</p> <p><b>2) Le congé spécial s'entend en principe sans traitement. Dans des circonstances exceptionnelles, un congé spécial à plein traitement ou à traitement partiel peut être accordé.</b></p> <p>b) Un congé spécial sans traitement peut également être accordé aux fonctionnaires pour l'accomplissement de leurs obligations militaires nationales.</p> <p>c) <del>À l'exception des cas de maladie prolongée, qui font l'objet de la disposition 6.2.2, les</del> périodes de congé spécial d'un ou de plusieurs mois complets à traitement partiel ou sans traitement n'entrent pas en</p>	<p>Préciser qu'un congé spécial s'entend en principe sans traitement.</p> <p>Alignement des conditions applicables au congé spécial en cas de maladie prolongée sur les règles générales applicables au congé spécial, à l'exception du congé spécial en cas de maladie prolongée à</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
	<p>ligne de compte pour le calcul de la durée des services aux fins du congé annuel, du congé dans les foyers, du congé de maternité, des augmentations périodiques de traitement, de l'indemnité de licenciement et de la prime de rapatriement. Pendant ces périodes, le Bureau international ne verse aucune contribution au titre de la pension ou de l'assurance-maladie du fonctionnaire. Les périodes de congé spécial de moins d'un mois complet entrent en ligne de compte. Les périodes de congé spécial ne sont pas considérées comme interrompant la continuité du service.</p> <p>d) [...]</p>	<p>ligne de compte pour le calcul de la durée des services aux fins <u>du congé de maladie</u>, du congé annuel, du congé dans les foyers, du congé de maternité, des augmentations périodiques de traitement, de l'indemnité de licenciement et de la prime de rapatriement. <u>À l'exception du congé spécial à demi-traitement en cas de maladie prolongée visé à la disposition 6.2.2</u>, le Bureau international ne verse aucune contribution au titre de la pension ou de l'assurance-maladie du fonctionnaire pendant ces périodes. Les périodes de congé spécial de moins d'un mois complet <u>à traitement partiel ou sans traitement</u> entrent en ligne de compte. Les périodes de congé spécial ne sont pas considérées comme interrompant la continuité du service.</p> <p>d) [...]</p>	<p>demi-traitement.</p>
<b>Article 9.2.h)</b>	<p>Tout fonctionnaire titulaire d'un engagement permanent ou d'un engagement continu auquel il est mis fin en raison d'une suppression d'emploi doit normalement recevoir une offre d'engagement pour un autre emploi approprié pour lequel il est considéré comme possédant les aptitudes nécessaires, si un tel emploi devient vacant pendant les deux années qui suivent la date à laquelle la résiliation de son engagement prend effet.</p>	<p>Tout fonctionnaire titulaire d'un engagement permanent ou d'un engagement continu auquel il est mis fin en raison d'une suppression d'emploi doit normalement recevoir une offre d'engagement pour un autre emploi approprié <u>auquel il a postulé et</u> pour lequel il est considéré comme possédant les aptitudes nécessaires, si un tel emploi devient vacant pendant les deux années qui suivent la date à laquelle la résiliation de son engagement prend effet.</p>	<p>Selon cette modification, l'ancien fonctionnaire est tenu de postuler avant toute offre d'engagement. Il s'agit de faire en sorte qu'une candidature actualisée soit soumise afin de permettre à l'Organisation d'évaluer si l'ancien fonctionnaire possède les qualifications requises et de s'assurer qu'il est effectivement intéressé par l'emploi en question.</p> <p>Plusieurs organisations, dont l'ONU, n'ont pas de disposition équivalente.</p>
<b>Article 9.8.a)1)</b>  Indemnité de licenciement	<p>Mois de rémunération considérée aux fins de la cessation de service (au sens de l'article 9.13)</p>	<p>[... ] Mois de rémunération considérée aux fins de la cessation de service (au sens de l'article <u>9.15 9.13</u>) [... ]</p>	<p>Correction du renvoi.</p>
<b>Article 9.10.b)</b>  Limite d'âge de mise à la retraite	<p>a) Les fonctionnaires dont la nomination a pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2014, ou après cette date, ne sont pas maintenus en activité au-delà de l'âge de 65 ans.</p> <p>b) Les fonctionnaires dont la nomination a pris effet le 1<sup>er</sup> novembre 1990, ou après cette date, ne sont pas maintenus en activité au-delà de l'âge de 62 ans.</p>	<p>a) Les fonctionnaires dont la nomination a pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2014, ou après cette date, ne sont pas maintenus en activité au-delà de l'âge de 65 ans.</p> <p>b) Les fonctionnaires dont la nomination a pris effet le 1<sup>er</sup> novembre 1990 ou après cette date, <u>et avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014</u>, ne sont pas maintenus en activité</p>	<p>Correction d'une omission et harmonisation avec l'alinéa a).</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
	c) [...]	au-delà de l'âge de 62 ans. c) [...]	
<b>Article 9.15.a)2)</b> Rémunération considérée aux fins de la cessation de service	pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, la rémunération considérée aux fins de la cessation de service est le traitement défini à l'article 3.1.a), avec ou sans indemnité de poste.	pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, la rémunération considérée aux fins de la cessation de service est le traitement défini à l'article 3.1.a), avec ou sans indemnité de poste. <b><u>Dans des cas exceptionnels, et uniquement aux fins du calcul de l'indemnité de licenciement due conformément aux articles 9.2.a)6), 9.4 et 9.8.a)6), le Directeur général peut, à sa discrétion, décider de tenir compte de l'indemnité de poste.</u></b>	Précision des cas dans lesquels la rémunération considérée aux fins de la cessation de service peut inclure l'indemnité de poste.
<b>Article 11.4.b)</b> Règlement formel des différends	Le Directeur général réexamine et tranche toute question visée à l'alinéa a) au sujet de laquelle il a déjà rendu une décision. Il peut également déléguer le pouvoir de réexaminer lesdites décisions. Le directeur du DGRH examine et tranche toute question visée à l'alinéa a) à l'égard de laquelle le Directeur général n'a pas rendu de décision.	Le Directeur général réexamine et tranche toute question visée à l'alinéa a) au sujet de laquelle il a déjà rendu une décision. Il peut également déléguer le pouvoir de réexaminer <b><u>et de trancher</u></b> lesdites <b><u>questions</u></b> décisions. Le directeur du DGRH examine et tranche toute question visée à l'alinéa a) à l'égard de laquelle le Directeur général n'a pas rendu de décision.	Comblent une lacune et préciser que le Directeur général peut déléguer son pouvoir de réexaminer et de statuer.
<b>Chapitre XII</b> Dispositions générales <b><u>Nouvel article 12.6</u></b>  <u>Délégation de pouvoirs</u>	<b><i>Nouvel article</i></b>	<b><u>Le Directeur général peut déléguer les pouvoirs qui lui sont conférés par le Statut et Règlement du personnel aux conditions qu'il juge souhaitables.</u></b>	Permettre au Directeur général de déléguer ses pouvoirs.

[L'annexe III suit]



**AMENDEMENTS D'AUTRES DISPOSITIONS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL ET DES ANNEXES Y RELATIVES  
DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2014 – À TITRE DE NOTIFICATION**

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
<p><b>Disposition 1.3.6.b)</b></p> <p>Absences non autorisées</p>	<p>Une absence non autorisée donne lieu à l'application des mesures disciplinaires prévues au chapitre X.</p>	<p>Une absence non autorisée <u>peut</u> donner lieu à <u>l'ouverture d'une procédure disciplinaire et à l'application des mesures disciplinaires conformément</u> au chapitre X.</p>	<p>Assurer la compatibilité avec le chapitre X sur les mesures disciplinaires. Des mesures disciplinaires ne peuvent être appliquées sans que la procédure disciplinaire ait été suivie, et celle-ci ne débouche pas nécessairement sur l'application d'une mesure disciplinaire.</p>
<p><b>Disposition 3.10.1</b></p> <p>Prime pour connaissances linguistiques</p>	<p>a) Les examens pour l'octroi de la prime pour connaissances linguistiques ont lieu au moins une fois par an.</p> <p>b) Les bénéficiaires de la prime pour connaissances linguistiques peuvent être requis, à intervalles d'au moins cinq ans, de subir un nouvel examen destiné à montrer qu'ils ont une connaissance suffisante des langues pour lesquelles ils reçoivent une prime.</p> <p>c) La prime pour connaissances linguistiques entre en ligne de compte pour le calcul des cotisations à la caisse de pension, de la rémunération des heures supplémentaires et du sursalaire de nuit, ainsi que des versements et indemnités à la cessation de service.</p>	<p>a) <u>Une prime pour connaissances linguistiques, considérée aux fins de la pension, peut être versée aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux qui passent avec succès un examen organisé par le Directeur général et font preuve d'une bonne connaissance d'une ou deux des langues suivantes : allemand, anglais, arabe, chinois, coréen, espagnol, français, japonais, portugais et russe. Nonobstant ce qui précède, la prime n'est pas versée au fonctionnaire pour connaissance de sa langue maternelle ni pour connaissance d'une langue que le Directeur général considère comme étant la langue dont il doit avoir une connaissance approfondie selon les termes de son engagement.</u></p> <p>b) Les examens pour l'octroi de la prime pour connaissances linguistiques ont lieu au moins une fois par an.</p> <p>b) c) Les bénéficiaires de la prime pour connaissances linguistiques peuvent être requis, à intervalles d'au moins cinq ans, de subir un nouvel examen destiné à montrer qu'ils ont une connaissance suffisante des langues pour lesquelles ils reçoivent une prime.</p> <p><u>d) La prime pour connaissance de l'une quelconque des langues susmentionnées s'élève</u></p>	<p>Modification sans effet sur le fond visant à transférer les conditions et modalités pratiques de l'article 3.10. tout en conservant les principes supérieurs dans le Statut.</p> <p>Le contenu de l'alinéa a) est transféré de l'article 3.10.a).</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
	<p>d) La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p><b><u>au montant prévu à l'annexe II, par an, sous réserve des exceptions visées dans ladite annexe et le présent Statut et Règlement du personnel.</u></b>            e) <b><u>e)</u></b> La prime pour connaissances linguistiques entre en ligne de compte pour le calcul des cotisations à la caisse de pension, de la rémunération des heures supplémentaires et du sursalaire de nuit, ainsi que des versements et indemnités à la cessation de service.            e) <b><u>f)</u></b> La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>Le contenu de l'alinéa d) est transféré de l'article 3.10.b).</p>
<p><b>Nouvelle disposition 4.3.1</b>  Transferts</p>	<p><b><i>Nouvelle disposition</i></b></p>	<p><b><u>Nouvelle disposition 4.3.1</u></b>   <b><u>a) Un transfert doit en principe porter sur un poste classé au même grade que celui du fonctionnaire concerné. L'intéressé doit posséder les qualifications requises pour le poste.</u></b>   <b><u>b) Exceptionnellement, un fonctionnaire peut être transféré, pour autant qu'il ait donné son consentement écrit, à un poste classé à un niveau inférieur à celui qu'il occupe. Dans un tel cas, le fonctionnaire conserve son grade à titre personnel.</u></b>   <b><u>c) Un fonctionnaire peut être transféré avec son poste lorsque les besoins opérationnels ou d'autres circonstances exceptionnelles le justifient.</u></b>   <b><u>d) Les raisons du transfert sont communiquées au fonctionnaire par écrit.</u></b>   <b><u>e) La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</u></b></p>	<p>Nouvelle disposition incorporant une partie de l'actuel article 4.3 (Transferts) ainsi qu'un nouvel alinéa c) autorisant les transferts de fonctionnaires avec leur poste lorsque les besoins opérationnels ou d'autres circonstances exceptionnelles le justifient.</p>
<p><b>Nouvelle disposition 4.10.1</b>  Composition et règlement intérieur des Comités des nominations</p>	<p><b><i>Nouvelle disposition</i></b></p>	<p><b><u>a) Chaque Comité des nominations se compose d'un président et de trois membres de grade au moins égal à celui de l'emploi vacant et qui ne sont pas des fonctionnaires temporaires, désignés par le Directeur général. L'un des trois membres est le directeur du Département de la gestion des ressources humaines ou un représentant autorisé.</u></b></p>	<p>Nouvelle disposition incorporant une partie de l'actuel article 4.10, étant donné que l'article 4.9.c) prévoit que "le Directeur général fixe les règles de constitution des Comités des nominations [...]".</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
		<p><u>Les noms des représentants autorisés sont répertoriés et distribués au Conseil du personnel pour observations. L'un des deux autres membres est le chef de service, et l'autre est désigné sur une liste de noms proposés par le Conseil du personnel. Le président et chaque membre disposent d'une voix. Le président et chaque membre ont un ou plusieurs suppléants désignés qui siègent au Comité des nominations lorsque le président ou l'un quelconque des trois membres est dans l'incapacité de le faire.</u></p> <p><u>b) Le Département de la gestion des ressources humaines assure le secrétariat du Comité des nominations.</u></p> <p><u>c) Le Directeur général établit le Règlement intérieur des Comités des nominations. Les délibérations des comités sont secrètes.</u></p>	
<p><b>Disposition 4.13.1.c)</b> Rengagement</p>	<p>Si l'intéressé est rengagé au Bureau international moins de 12 mois après sa cessation de service, toute somme à laquelle il peut prétendre à la fin de son rengagement au titre de l'indemnité de licenciement, de la prime de rapatriement ou du versement en compensation de jours de congé annuel accumulés doit être ajustée de façon que le nombre de mois, semaines ou jours de traitement correspondant à ces paiements, ajouté à celui des mois, semaines ou jours de traitement qui lui ont été payés à l'issue de périodes de service antérieures, ne dépasse pas le nombre de mois, semaines ou jours de traitement qui lui auraient été payés s'il avait été employé de façon continue.</p>	<p>Si l'intéressé est rengagé au Bureau international moins de 12 mois après sa cessation de service <u>auprès du Bureau international ou d'une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités</u>, toute somme à laquelle il peut prétendre à la fin de son rengagement au titre de l'indemnité de licenciement, de la prime de rapatriement ou du versement en compensation de jours de congé annuel accumulés doit être ajustée de façon que le nombre de mois, semaines ou jours de traitement correspondant à ces paiements, ajouté à celui des mois, semaines ou jours de traitement qui lui ont été payés à l'issue de périodes de service antérieures, ne dépasse pas le nombre de mois, semaines ou jours de traitement qui lui auraient été payés s'il avait été employé de façon continue.</p>	<p>Prendre en considération la situation des fonctionnaires engagés après avoir quitté une autre organisation des Nations Unies et éviter le double versement d'indemnités.</p>
<p><b>Disposition 4.16.1</b> Période probatoire</p>	<p>a) Tout fonctionnaire temporaire recruté initialement pour une durée comprise entre six et 12 mois est soumis à une période probatoire de deux mois. Tout fonctionnaire temporaire recruté initialement pour une période de moins de six mois est soumis à une période</p>	<p>a) Tout fonctionnaire temporaire recruté initialement pour une durée comprise entre six et 12 mois est soumis à une période probatoire de deux mois. Tout fonctionnaire temporaire recruté initialement pour une période de moins de six mois est soumis à une période probatoire de <del>deux semaines</del> <b>d'un mois</b>.</p>	<p>Prévoir un délai suffisant pour évaluer les performances, dans l'intérêt des fonctionnaires comme de leurs supérieurs hiérarchiques.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
	<p>probatoire de deux semaines.</p> <p>b) Pendant la période probatoire, le contrat peut être résilié à tout moment, avec ou sans motif, par l'une ou l'autre partie.</p>	<p>b) Pendant la période probatoire, le contrat peut être résilié à tout moment, <del>avec ou sans motif</del>, par l'une ou l'autre partie.</p>	<p>Les dispositions 4.16.1.b) et 9.2.2.b)1) font état de licenciement "avec ou sans motif". Il ne devrait pas être mis fin à un engagement sans motif.</p>
<p><b>Disposition 4.20.1.a)</b></p> <p>Performances des fonctionnaires</p>	<p>Les performances et la conduite des fonctionnaires sont notées selon un système d'évaluation, dans une optique de responsabilisation et de perfectionnement professionnel. L'évaluation est faite aux intervalles qu'exigent le travail de l'intéressé ou ses résultats individuels. Les supérieurs hiérarchiques font régulièrement part de leur opinion aux fonctionnaires en ce qui concerne leurs performances et font des suggestions précises afin qu'ils améliorent ces performances et leur conduite si nécessaire.</p>	<p>Les performances et la conduite des fonctionnaires sont notées selon un système d'évaluation, <del>dans une optique de responsabilisation et de perfectionnement professionnel.</del> L'évaluation est faite aux intervalles qu'exigent le travail de l'intéressé ou ses résultats individuels. Les supérieurs hiérarchiques font régulièrement part de leur opinion aux fonctionnaires en ce qui concerne leurs performances et font des suggestions précises afin qu'ils améliorent ces performances et leur conduite si nécessaire.</p>	<p>Il est déjà question de la "responsabilisation" et du "perfectionnement professionnel" à l'article 4.20.</p>
<p><b>Disposition 4.20.2</b></p> <p>Évaluation des performances des fonctionnaires temporaires</p>	<p>a) Les fonctionnaires temporaires qui ont accompli au moins un an de service continu sont notés selon un système d'évaluation des performances établi à leur intention.</p> <p>b) Un fonctionnaire temporaire peut demander qu'une évaluation de ses performances soit établie en prévision de la fin de son contrat. Si le Bureau international envisage la prolongation du contrat de l'intéressé, une évaluation des performances est effectuée, dans le cadre du processus de décision concernant cette prolongation, selon un système d'évaluation destiné aux fonctionnaires temporaires.</p> <p>c) Toutes autres modalités concernant l'évaluation</p>	<p>a) Les fonctionnaires temporaires qui <b><u>se sont vu accorder un engagement temporaire le 1<sup>er</sup> janvier 2013 ou après cette date</u></b> ont accompli au moins un an de service continu sont notés selon un <b><u>des systèmes</u></b> d'évaluation des performances établis à leur intention. <b><u>Les fonctionnaires temporaires qui se sont vu accorder un engagement temporaire avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013 sont notés selon les systèmes d'évaluation des performances établis en vertu de la disposition 4.20.1 intitulée "Performances des fonctionnaires".</u></b></p> <p>b) Un fonctionnaire temporaire <b><u>qui s'est vu accorder un engagement temporaire le 1<sup>er</sup> janvier 2013 ou après cette date</u></b> peut demander qu'une évaluation de ses performances soit établie en prévision de la fin de son contrat. Si le Bureau international envisage la prolongation du contrat de l'intéressé, une évaluation des performances est effectuée, dans le cadre du processus de décision concernant cette prolongation, selon un système d'évaluation destiné aux fonctionnaires temporaires.</p> <p>c) Toutes autres modalités concernant l'évaluation</p>	<p>Les fonctionnaires temporaires qui se sont vu accorder un engagement temporaire avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013 relèvent du PMSDS.</p> <p>Les fonctionnaires temporaires sont évalués pour les raisons énumérées à la disposition 4.20.2.b). Cette évaluation peut avoir lieu avant que le fonctionnaire ait effectué une année de service.</p> <p>La disposition 4.20.2.b) s'applique uniquement aux fonctionnaires qui ne relèvent pas du PMSDS.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
	des performances des fonctionnaires temporaires sont fixées par le Directeur général.	des performances des fonctionnaires temporaires sont fixées par le Directeur général <b><u>dans un ordre de service.</u></b>	
<p><b>Disposition 6.2.2.e)4)</b></p> <p>Congé de maladie et congé spécial en cas de maladie prolongée</p>	Un congé spécial à plein traitement, à traitement partiel ou sans traitement pour maladie prolongée peut être accordé par le Directeur général. Ce congé spécial est normalement accordé pour assurer la transition jusqu'à ce que le fonctionnaire se rétablisse et reprenne son travail, ou dans l'attente d'une décision concluant à l'incapacité pour accident ou maladie au sens des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, et du versement consécutif d'une prestation d'invalidité. Pour pouvoir prétendre à un congé spécial, le fonctionnaire doit remettre un certificat médical approprié ou, dans l'attente d'une décision concluant à une incapacité, comme indiqué ci-dessus, un justificatif du dépôt d'une demande de versement de prestations d'invalidité auprès de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Les intérêts du service auquel est affecté l'intéressé doivent toutefois être sauvegardés.	Un congé spécial à <del>plein traitement, à traitement partiel ou sans traitement</del> pour maladie prolongée peut être accordé par le Directeur général, <b><u>mais uniquement à demi-traitement ou sans traitement.</u></b> Ce congé spécial est normalement accordé pour assurer la transition jusqu'à ce que le fonctionnaire se rétablisse et reprenne son travail, ou dans l'attente d'une décision concluant à l'incapacité pour accident ou maladie au sens des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, et du versement consécutif d'une prestation d'invalidité. Pour pouvoir prétendre à un congé spécial, le fonctionnaire doit remettre un certificat médical approprié ou, dans l'attente d'une décision concluant à une incapacité, comme indiqué ci-dessus, un justificatif du dépôt d'une demande de versement de prestations d'invalidité auprès de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Les intérêts du service auquel est affecté l'intéressé doivent toutefois être sauvegardés.	Il ne sera plus accordé de congé spécial à plein traitement en cas de maladie prolongée, conformément aux modifications apportées à l'article 5.2 et à la pratique des autres organisations des Nations Unies. Conformément à la disposition 6.2.2.e)3), un congé spécial en cas de maladie prolongée ne peut être accordé qu'après que le fonctionnaire a épuisé tous ses droits à congé de maladie rémunéré (jusqu'à neuf mois à plein traitement et neuf mois à demi-traitement), ainsi que ses jours de congé annuel accumulés.
<p><b>Disposition 6.2.2.h)</b></p> <p>Congé de maladie et congé spécial en cas de maladie prolongée</p>	Les périodes de congé de maladie à plein traitement ou à demi-traitement et les périodes de congé spécial en cas de maladie prolongée à plein traitement ou à traitement partiel entrent en ligne de compte pour le calcul de la durée des services aux fins des augmentations périodiques de traitement, du congé annuel, du congé dans les foyers, du congé de maternité, de l'indemnité de licenciement et de la prime de rapatriement.	Les périodes de congé de maladie à plein traitement ou à demi-traitement <del>les périodes de congé spécial en cas de maladie prolongée à plein traitement ou à traitement partiel</del> entrent en ligne de compte pour le calcul de la durée des services aux fins des augmentations périodiques de traitement, du congé annuel, du congé dans les foyers, du congé de maternité, de l'indemnité de licenciement et de la prime de rapatriement.	Harmonisation avec l'article 5.2 révisé sur le congé spécial.
<p><b>Disposition 6.2.2.j)</b></p> <p>Congé de maladie et congé spécial en cas de maladie prolongée</p>	Le droit au congé de maladie s'éteint à l'expiration de l'engagement du fonctionnaire.	Le droit au congé de maladie s'éteint à <b><u>la cessation de service.</u></b> <del>l'expiration de l'engagement du fonctionnaire.</del>	Les droits au congé de maladie prennent fin à la cessation de service (qu'elle découle de l'expiration de l'engagement, d'un licenciement, etc.) et pas seulement à l'expiration de l'engagement.
<p><b>Disposition 6.2.7.c)3)</b></p> <p>Protection de la santé et assurance des fonctionnaires</p>	Les périodes de congé de maladie et les périodes de congé spécial en cas de maladie prolongée à plein traitement ou à traitement partiel entrent en ligne de compte pour le calcul de la durée des services aux fins du congé annuel, du congé de	Les périodes de congé de maladie <del>et les périodes de congé spécial en cas de maladie prolongée à plein traitement ou à traitement partiel</del> entrent en ligne de compte pour le calcul de la durée des services aux fins du congé annuel, du congé de maternité et de	Harmonisation avec l'article 5.2 révisé sur le congé spécial.

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
temporaires	maternité et de l'indemnité de licenciement.	l'indemnité de licenciement.	
<p><b>Disposition 7.3.7.f)</b></p> <p>Excédent de bagages et envois non accompagnés</p>	<p>Tout fonctionnaire qui, à l'occasion de sa nomination, d'une mutation ou de la cessation de service, a droit au remboursement des frais de déménagement, peut obtenir le remboursement des frais de transport des bagages non accompagnés par voie terrestre ou maritime, ou par avion si ce dernier mode de transport est plus économique, compte tenu des charges limites ci-après (poids et volume de l'emballage compris, mais exclusion faite du poids et du volume des caisses et des cadres) :</p> <p>1) 450 kg (990 lb) ou 2,80 m<sup>3</sup> (99 pieds cubés) pour le fonctionnaire;</p> <p>2) 300 kg (660 lb) ou 1,87 m<sup>3</sup> (66 pieds cubés) pour la première personne à charge;</p> <p>3) 150 kg (330 lb) ou 0,93 m<sup>3</sup> (33 pieds cubés) pour chacune des autres personnes à charge autorisée à voyager aux frais du Bureau international, étant entendu que le total pour le fonctionnaire et pour les personnes à sa charge ne peut dépasser 1200 kg (2640 lb) ou 7,45 m<sup>3</sup> (263 pieds cubés). [...]</p>	<p>Tout fonctionnaire qui, à l'occasion de sa nomination, d'une mutation ou de la cessation de service, a droit au remboursement des frais de déménagement, peut obtenir le remboursement des frais de transport des bagages non accompagnés par voie terrestre ou maritime, ou par avion si ce dernier mode de transport est plus économique, compte tenu des charges limites ci-après (poids et volume de l'emballage compris, mais exclusion faite du poids et du volume des caisses et des cadres) :</p> <p>1) 450 kg (990 lb) ou <del>2,80</del> <b>4,5</b> m<sup>3</sup> (<del>99-160</del> pieds cubés) pour le fonctionnaire;</p> <p>2) 300 kg (660 lb) ou <del>1,87</del> <b>3</b> m<sup>3</sup> (<del>66-105</del> pieds cubés) pour la première personne à charge;</p> <p>3) 150 kg (330 lb) ou <del>0,93</del> <b>1,5</b> m<sup>3</sup> (<del>533</del> pieds cubés) pour chacune des autres personnes à charge autorisée à voyager aux frais du Bureau international, étant entendu que le total pour le fonctionnaire et pour les personnes à sa charge ne peut dépasser 1200 kg (2640 lb) ou <del>7,45</del> <b>12</b> m<sup>3</sup> (<del>263-423</del> pieds cubés). [...]</p>	Correction des chiffres en m <sup>3</sup> et pieds cubés.
<p><b>Disposition 7.3.7.h)</b></p> <p>Excédent de bagages et envois non accompagnés</p>	<p>h) Dans les cas où le transport par avion n'est pas plus économique que le transport par voie terrestre ou maritime, les maximums autorisés sont :</p> <p>1) 225 kg (445 lb) ou 1,40 m<sup>3</sup> (49,5 pieds cubés) pour le fonctionnaire;</p> <p>2) 150 kg (330 lb) ou 0,93 m<sup>3</sup> (33 pieds cubés) pour la première personne à charge;</p> <p>3) 75 kg (165 lb) ou 46 m<sup>3</sup> (16 pieds cubés) pour chacune des autres personnes à charge autorisées à voyager aux frais du Bureau international.</p>	<p>h) Dans les cas où le transport par avion n'est pas plus économique que le transport par voie terrestre ou maritime, les maximums autorisés <b>pour le transport par voie aérienne</b> sont :</p> <p>1) 225 kg (<del>445-495</del> lb) ou <del>1,40</del> <b>2,25</b> m<sup>3</sup> (<del>49,5-80</del> pieds cubés) pour le fonctionnaire;</p> <p>2) 150 kg (330 lb) ou <del>0,93</del> <b>1,50</b> m<sup>3</sup> (<del>533</del> pieds cubés) pour la première personne à charge;</p> <p>3) 75 kg (165 lb) ou <del>46</del> <b>0,75</b> m<sup>3</sup> (<del>16-26</del> pieds cubés) pour chacune des autres personnes à charge autorisées à voyager aux frais du Bureau international.</p>	Correction des chiffres en m <sup>3</sup> et pieds cubés.

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
<p><b>Disposition 7.3.7.i)</b></p> <p>Excédent de bagages et envois non accompagnés</p>	<p>La conversion en fret aérien de tout ou partie des envois qui devraient se faire par voie maritime ou terrestre, en vertu des alinéas b)1), b)2) et b)3), c) et d) ci-dessus, peut être autorisée à la demande du fonctionnaire, à raison de la moitié du poids ou du volume admissible indiqué à l'alinéa précédent en cas de transport par voie terrestre ou maritime. En tout état de cause, le poids ou le volume total dont le transport par voie aérienne est autorisé ne doit pas dépasser 600 kg (1320 lb) ou 3,22 m<sup>3</sup> (131 pieds cubes) pour le fonctionnaire et les personnes à sa charge.</p>	<p>La conversion en fret aérien de tout ou partie des envois qui devraient se faire par voie maritime ou terrestre, en vertu des alinéas <del>b)1), b)2) et b)3), c) et d) e) et f)</del> ci-dessus, peut être autorisée à la demande du fonctionnaire, à raison de la moitié du poids ou du volume admissible indiqué à l'alinéa précédent en cas de transport par voie terrestre ou maritime. En tout état de cause, le poids ou le volume total dont le transport par voie aérienne est autorisé ne doit pas dépasser 600 kg (1320lb) ou <del>3,22</del> <b>6</b> m<sup>3</sup> (434-<del>211</del> pieds cubes) pour le fonctionnaire et les personnes à sa charge.</p>	<p>Correction de la numérotation des alinéas et des chiffres en m<sup>3</sup> et pieds cubes.</p>
<p><b>Disposition 7.3.10.b)</b></p> <p>Assurance-voyages</p>	<p>Dans le cas de bagages non accompagnés dont l'envoi est autorisé par la disposition 7.2.14 (sauf s'il s'agit d'un voyage à l'occasion du congé dans les foyers ou au titre de l'indemnité pour frais d'études), le Bureau international fait assurer lesdits bagages jusqu'à concurrence de 16 dollars des États-Unis d'Amérique par kg de l'envoi maximum autorisé. L'assurance ne couvre pas les objets d'une valeur spéciale donnant lieu au paiement d'une surprime. Le Bureau international n'est pas responsable de la perte ou de la casse d'objets se trouvant dans les bagages non accompagnés.</p>	<p>Dans le cas de bagages non accompagnés dont l'envoi est autorisé par la disposition <del>7.2.14</del> <b>7.3.7</b> (sauf s'il s'agit d'un voyage à l'occasion du congé dans les foyers ou au titre de l'indemnité pour frais d'études), le Bureau international fait assurer lesdits bagages jusqu'à concurrence de 16 dollars des États-Unis d'Amérique par kg de l'envoi maximum autorisé. L'assurance ne couvre pas les objets d'une valeur spéciale donnant lieu au paiement d'une surprime. Le Bureau international n'est pas responsable de la perte ou de la casse d'objets se trouvant dans les bagages non accompagnés.</p>	<p>Correction du renvoi.</p>
<p><b>Disposition 7.3.10.d)</b></p> <p>Assurance-voyages</p>	<p>Dans le cas de bagages non accompagnés expédiés en vertu des dispositions 7.2.14 et 7.3.7, les fonctionnaires fournissent au Bureau international, avant l'expédition, un inventaire en double exemplaire de tous les articles expédiés, indiquant aussi les contenants (valises, par exemple) et le coût de remplacement, en francs suisses, de chaque article expédié. Les fonctionnaires ont droit, dans les limites et aux conditions fixées par le Directeur général, à une indemnité raisonnable en cas de perte ou de détérioration de leurs effets personnels dont il est établi qu'elle est directement imputable à l'exercice de leurs fonctions officielles au service du Bureau international.</p>	<p>Dans le cas de bagages non accompagnés expédiés en vertu <del>des la</del> dispositions <del>7.2.14 et</del> 7.3.7, les fonctionnaires fournissent au Bureau international, avant l'expédition, un inventaire en double exemplaire de tous les articles expédiés, indiquant aussi les contenants (valises, par exemple) et le coût de remplacement, en francs suisses, de chaque article expédié. Les fonctionnaires ont droit, dans les limites et aux conditions fixées par le Directeur général, à une indemnité raisonnable en cas de perte ou de détérioration de leurs effets personnels dont il est établi qu'elle est directement imputable à l'exercice de leurs fonctions officielles au service du Bureau international.</p>	<p>Correction du renvoi.</p>
<p><b>Disposition 7.3.13.a)</b></p> <p>Paiement des frais de</p>	<p>a) Frais de voyage et de transport</p> <p>1) [...]</p>	<p>a) Frais de voyage et de transport</p> <p>1) [...]</p>	

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
<p>voyage des fonctionnaires temporaires</p>	<p>2) Tout fonctionnaire temporaire qui est titulaire d'un engagement de 12 mois au moins et qui est considéré comme ayant été recruté sur le plan international a droit au paiement des frais de voyage pour lui et pour son conjoint et ses enfants à charge lors de l'engagement initial et de la cessation de service, à condition qu'il déclare que les personnes à sa charge ont l'intention de résider au moins six mois au lieu d'affectation. L'article 7.1.3.a) est applicable pour la définition des personnes à charge aux fins du paiement des frais de transport.</p> <p>3) Lors de la prolongation d'un engagement initial de moins de 12 mois aboutissant à une période de service ininterrompu supérieure à 12 mois, les fonctionnaires temporaires ont droit au paiement des frais de voyage et de déménagement pour eux-mêmes ainsi qu'au paiement des frais de voyage pour leur conjoint et leurs enfants à charge. Les frais d'envoi de bagages ne sont pas remboursés si l'on ne compte pas que le fonctionnaire restera au lieu d'affectation pendant au moins six mois.</p>	<p>2) Tout fonctionnaire temporaire qui est titulaire d'un engagement de 12 mois au moins et qui est considéré comme ayant été recruté sur le plan international a droit au paiement des frais de voyage pour lui et pour son conjoint et ses enfants à charge lors de l'engagement initial et de la cessation de service, à condition qu'il déclare que les personnes à sa charge ont l'intention de résider au moins six mois au lieu d'affectation. <del>L'article 7.1.3.a)</del> <b>La disposition 7.3.4.a)</b> est applicable pour la définition des personnes à charge aux fins du paiement des frais de <del>transport</del> <b>voyage</b>.</p> <p>3) Lors de la prolongation d'un engagement initial de moins de 12 mois aboutissant à une période de service ininterrompu supérieure à 12 mois, les fonctionnaires temporaires ont droit au paiement des frais de voyage et de <del>déménagement</del> <b>transport</b> pour eux-mêmes ainsi qu'au paiement des frais de voyage <b>et</b> pour leur conjoint et leurs enfants à charge. Les frais d'envoi de bagages ne sont pas remboursés si l'on ne compte pas que le fonctionnaire restera au lieu d'affectation pendant au moins six mois.</p>	<p>Correction du renvoi.</p> <p>Le terme "transport" est remplacé par "voyage" afin d'assurer l'uniformité avec les autres parties de la disposition 7.3.13.</p> <p>Suppression des termes "frais de voyage" afin d'assurer l'uniformité avec l'alinéa c)1), qui prévoit également le paiement des frais de transport (et pas uniquement des frais de voyage) pour le conjoint et les enfants à charge</p>
<p><b>Disposition 9.2.2.b)1)</b>  Licenciement de fonctionnaires temporaires</p>	<p>b) Le Directeur général, en indiquant les motifs de sa décision, peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'un engagement temporaire pour l'une quelconque des raisons ci-après :</p> <p>1) pendant la période probatoire, à tout moment, avec ou sans cause;</p>	<p>b) Le Directeur général, en indiquant les motifs de sa décision, peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'un engagement temporaire pour l'une quelconque des raisons ci-après :</p> <p>1) pendant la période probatoire, à tout moment, <del>avec</del> <b>ou sans cause</b>;</p>	<p>Les dispositions 4.16.1.b) et 9.2.2.b)1) font état de licenciement "avec ou sans cause". Il ne devrait pas être mis fin à un engagement sans motif.</p>
<p><b>Annexe IV</b>  Règlement intérieur des Comités des nominations  Article 2.a)  Constitution</p>	<p>Le Comité est constitué conformément à l'article 4.10.b) du Statut lorsqu'un poste est mis au concours. Chaque Comité est compétent pour traiter une ou plusieurs vacances de poste.</p>	<p>Le Comité est constitué conformément à <del>l'article 4.10.b) du Statut</del> <b>la disposition 4.10.1.a) du Règlement</b> lorsqu'un poste est mis au concours. Chaque Comité est compétent pour traiter une ou plusieurs vacances de poste.</p>	<p>Correction du renvoi compte tenu de la modification de l'article 4.10 et de l'introduction de la nouvelle disposition 4.10.1.</p>



Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
<p><b>Annexe IV</b></p> <p>Règlement intérieur des Comités des nominations</p> <p>Article 3.f)</p> <p>Procédure</p>	<p>Conformément à l'article 4.10.d) du Statut, les délibérations du Comité sont secrètes. Toute divulgation concernant la teneur de ces délibérations ou les données relatives au dossier personnel des candidats relève des dispositions pertinentes du chapitre X du Statut et Règlement du personnel.</p>	<p>Conformément à l'article <del>4.10.d)</del> du Statut <u>la disposition 4.10.1.c) du Règlement</u>, les délibérations du Comité sont secrètes. Toute divulgation concernant la teneur de ces délibérations ou les données relatives au dossier personnel des candidats relève des dispositions pertinentes du chapitre X du Statut et Règlement du personnel.</p>	<p>Correction du renvoi compte tenu de la modification de l'article 4.10 et de l'introduction de la nouvelle disposition 4.10.1.</p>

[L'annexe IV suit]

**AMENDEMENTS DES DISPOSITIONS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL ET DES ANNEXES Y RELATIVES  
DÉJÀ MIS EN ŒUVRE EN 2014 – À TITRE DE NOTIFICATION**

Disposition	Ancien texte	Nouveau texte	Objet/description de la modification
<p><b>Disposition 5.3.1.i)</b>  Congé dans les foyers</p>	<p>Si un fonctionnaire retarde son départ en congé dans les foyers au-delà de l'année civile au cours de laquelle il y a droit, l'échéance du congé dans les foyers suivant et des congés ultérieurs n'est pas modifiée; il est entendu cependant que 12 mois au moins de service ouvrant droit au congé dans les foyers doivent avoir été accomplis entre le retour du congé différé et le départ suivant. Toutefois, si le Directeur général décide que, par suite de circonstances exceptionnelles dues aux nécessités du service, un fonctionnaire doit retarder son départ en congé au-delà de l'année civile pendant laquelle il y a droit, l'époque du prochain congé dans les foyers et des congés suivants n'est pas modifiée; il est entendu cependant que six mois au moins de service ouvrant droit au congé dans les foyers doivent avoir été accomplis entre le retour du congé différé et le départ suivant.</p>	<p>Si un fonctionnaire retarde son départ en congé dans les foyers au-delà de l'année civile au cours de laquelle il y a droit, l'échéance du congé dans les foyers suivant et des congés ultérieurs n'est pas modifiée; il est entendu cependant que 12 mois au moins de service ouvrant droit au congé dans les foyers doivent avoir été accomplis entre le retour du congé différé et le départ suivant. Toutefois, si le Directeur général <u>ou son représentant autorisé</u> décide que, par suite de circonstances exceptionnelles dues aux nécessités du service, un fonctionnaire doit retarder son départ en congé au-delà de l'année civile pendant laquelle il y a droit, l'époque du prochain congé dans les foyers et des congés suivants n'est pas modifiée; il est entendu cependant que six mois au moins de service ouvrant droit au congé dans les foyers doivent avoir été accomplis entre le retour du congé différé et le départ suivant.</p>	<p>Date d'entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> mai 2014.</p> <p>Permettre au Directeur général de désigner un représentant autorisé pouvant décider que, par suite de circonstances exceptionnelles dues aux nécessités du service, un fonctionnaire doit retarder son départ en congé au-delà de l'année civile pendant laquelle il y a droit.</p>
<p><b>Disposition 7.3.2</b>  Prime d'affectation</p>	<p>a) Compte tenu des clauses ci-après, les fonctionnaires qui voyagent aux frais du Bureau international lors de leur engagement ou de leur transfert à un autre lieu d'affectation reçoivent une prime d'affectation pour eux-mêmes et pour les personnes à leur charge si la durée prévue de leur engagement ou de leur transfert est d'une année au moins. Cette prime représente toute la contribution du Bureau international au financement des dépenses exceptionnelles que les fonctionnaires doivent faire pour eux-mêmes et pour les personnes à leur charge immédiatement après leur arrivée au lieu d'affectation.</p> <p>a) Pour le fonctionnaire concerné, le montant</p>	<p>a) Compte tenu des clauses ci-après, les fonctionnaires qui voyagent aux frais du Bureau international lors de leur engagement ou de leur transfert à un autre lieu d'affectation reçoivent une prime d'affectation pour eux-mêmes et pour les personnes à leur charge si la durée prévue de leur engagement ou de leur transfert est d'une année au moins. Cette prime représente toute la contribution du Bureau international au financement des dépenses exceptionnelles que les fonctionnaires doivent faire pour eux-mêmes et pour les personnes à leur charge immédiatement après leur arrivée au lieu d'affectation.</p> <p>b) — Pour le fonctionnaire concerné, le montant de la</p>	<p>Date d'entrée en vigueur : 5 mai 2014.</p> <p>Les anciens alinéas b), c), d), i), j) et k) sont</p>

Disposition	Ancien texte	Nouveau texte	Objet/description de la modification
	<p>de la prime d'affectation est égal à l'indemnité de subsistance qui lui serait versée pendant les 30 jours qui suivent son arrivée au lieu d'affectation.</p> <p>b) Le montant de la prime d'affectation payable au titre d'une personne à charge dont les frais de voyage ont été payés par le Bureau international est égal à la moitié du montant payable au fonctionnaire intéressé conformément à l'alinéa b) ci-dessus.</p>	<p>prime d'affectation est égal à l'indemnité de subsistance qui lui serait versée pendant les 30 jours qui suivent son arrivée au lieu d'affectation.</p> <p>e) Le montant de la prime d'affectation payable au titre d'une personne à charge dont les frais de voyage ont été payés par le Bureau international est égal à la moitié du montant payable au fonctionnaire intéressé conformément à l'alinéa b) ci-dessus.</p> <p><b><u>b) La prime d'affectation se compose de deux éléments :</u></b></p> <p><b><u>1) l' indemnité journalière de subsistance, qui équivaut à :</u></b></p> <p><b><u>i) trente jours d'indemnité journalière de subsistance, au taux journalier applicable au lieu d'affectation considéré, pour le fonctionnaire; et</u></b></p> <p><b><u>ii) trente jours d'indemnité journalière de subsistance, à la moitié du taux journalier applicable au lieu d'affectation considéré, pour chacun des membres de sa famille dont le Bureau international a payé le voyage en application des dispositions 7.3.3 et 7.3.4 du Règlement du personnel.</u></b></p> <p><b><u>2) la somme forfaitaire, non soumise à retenue pour pension et calculée sur la base du traitement de base net du fonctionnaire et de l'indemnité de poste applicable au lieu d'affectation considéré. La somme forfaitaire prévue à l'intention des fonctionnaires avec personnes à charge est due quel que soit le lieu de résidence des personnes à charge. La somme forfaitaire est versée lorsque les conditions suivantes sont réunies :</u></b></p> <p><b><u>i) le fonctionnaire voyage aux frais du Bureau international lors de son engagement ou lors d'un transfert dans une ville siège pour une période d'au moins deux ans et a droit au paiement des frais de</u></b></p>	<p>remplacés par les nouveaux alinéas b) et c).</p> <p>Le nouvel alinéa b) fixe les conditions dans lesquelles l'élément somme forfaitaire de la prime d'affectation peut être versé, compte tenu du droit au paiement des frais de déménagement du fonctionnaire, qu'il opte pour le déménagement complet ou le non-déménagement (le cas échéant) et de la catégorie du lieu d'affectation.</p>

Disposition	Ancien texte	Nouveau texte	Objet/description de la modification
	<p>c) Lorsqu'un fonctionnaire voyage aux frais du Bureau international lors de son engagement ou lors d'un transfert à un autre lieu d'affectation mais n'a pas droit au paiement des frais de déménagement, il reçoit, en plus de tout montant dû conformément aux alinéas a) à c) ci-dessus, une somme forfaitaire non soumise à retenue pour pension à partir du mois suivant celui de son entrée en fonctions, mais pas avant le trente et unième jour de service au lieu d'affectation. Le montant de cette somme forfaitaire est fixé par la Commission de la fonction publique internationale. La somme forfaitaire prévue à l'intention des fonctionnaires avec personnes à charge est due quel que soit le lieu de résidence des personnes à charge. La somme forfaitaire n'est pas versée au-delà de 36 mois après la date d'entrée en fonctions du fonctionnaire au</p>	<p><u>déménagement visés par la disposition 7.3.6 mais choisit de ne pas exercer ce droit; ou</u></p> <p><u>ii) le fonctionnaire voyage aux frais du Bureau international lors de son engagement ou lors d'un transfert pour une période d'au moins deux ans, a droit au paiement des frais de déménagement visés par la disposition 7.3.6 et est transféré à un lieu d'affectation de la catégorie A à E; ou</u></p> <p><u>iii) le fonctionnaire voyage aux frais du Bureau international lors de son engagement ou lors d'un transfert à un autre lieu d'affectation pour un engagement d'au moins un an, mais il n'a pas droit au paiement des frais de déménagement visés par la disposition 7.3.6.</u></p> <p><u>c) Le montant de la somme forfaitaire est fixé par la CFPI selon la catégorie du lieu d'affectation, la durée de l'engagement et que des frais de déménagement aient été payés ou non en vertu de la disposition 7.3.6.</u></p> <p><del>d) — Lorsqu'un fonctionnaire voyage aux frais du Bureau international lors de son engagement ou lors d'un transfert à un autre lieu d'affectation mais n'a pas droit au paiement des frais de déménagement, il reçoit, en plus de tout montant dû conformément aux alinéas a) à c) ci-dessus, une somme forfaitaire non soumise à retenue pour pension à partir du mois suivant celui de son entrée en fonctions, mais pas avant le trente et unième jour de service au lieu d'affectation. Le montant de cette somme forfaitaire est fixé par la Commission de la fonction publique internationale. La somme forfaitaire prévue à l'intention des fonctionnaires avec personnes à charge est due quel que soit le lieu de résidence des personnes à charge. La somme forfaitaire n'est pas versée au-delà de 36 mois après la date d'entrée en fonctions du fonctionnaire au lieu d'affectation et en aucun cas au-delà de la date d'un éventuel déménagement. Le Directeur général peut, s'il</del></p>	<p>Les mentions relatives au délai de 36 mois pour le paiement de la somme forfaitaire et au délai de carence pour ce paiement ("[...] pas avant le trente et unième jour de service au lieu d'affectation [...]") qui figuraient dans l'ancien alinéa d) ont été supprimées, de même que la mesure transitoire prévue à l'ancien alinéa e), puisque ces dispositions ne sont plus applicables.</p>

Disposition	Ancien texte	Nouveau texte	Objet/description de la modification
	<p>lieu d'affectation et en aucun cas au-delà de la date d'un éventuel déménagement. Le Directeur général peut, s'il considère que cette mesure est dans l'intérêt du Bureau international, autoriser la poursuite du versement de cette somme, mais en aucun cas au-delà de la date d'un éventuel déménagement. Normalement, les fonctionnaires qui ont droit au paiement des frais de déménagement conformément à la disposition 7.3.6 mais qui décident de ne pas entreprendre de déménagement ne bénéficient pas du versement de la somme forfaitaire en vertu du présent alinéa.</p> <p>d) Tout fonctionnaire dont la nomination a pris effet avant le 1er janvier 2007 reçoit, le cas échéant, le montant prévu à l'alinéa d) ci-dessus dans sa teneur au 31 décembre 2006 si ce montant est supérieur au montant prévu dans sa teneur actuelle.</p> <p>f) Lorsque le Bureau international n'a pas eu à payer de frais de voyage lors de l'engagement d'un fonctionnaire considéré comme ayant été recruté sur le plan international, le Directeur général peut, à sa discrétion, autoriser le versement de tout ou partie de la prime d'affectation prévue en vertu des alinéas a) à d) ci-dessus.</p> <p>g) Si le fonctionnaire ne va pas au terme de la période de service pour laquelle la prime d'affectation lui a été versée, et à moins que le Directeur général ne considère son départ comme justifié par des circonstances exceptionnelles, celle-ci est réduite au prorata et le trop-perçu est recouvré par retenue sur toute somme due au fonctionnaire intéressé.</p> <p>h) Si une personne à charge au titre de laquelle une prime d'affectation a été payée conformément à l'alinéa c) ci-dessus réside moins de six mois au lieu d'affectation, et à moins que le Directeur général ne considère son départ comme justifié par des circonstances exceptionnelles, toute prime d'affectation versée</p>	<p><del>considère que cette mesure est dans l'intérêt du Bureau international, autoriser la poursuite du versement de cette somme, mais en aucun cas au-delà de la date d'un éventuel déménagement. Normalement, les fonctionnaires qui ont droit au paiement des frais de déménagement conformément à la disposition 7.3.6 mais qui décident de ne pas entreprendre de déménagement ne bénéficient pas du versement de la somme forfaitaire en vertu du présent alinéa.</del></p> <p><del>e) Tout fonctionnaire dont la nomination a pris effet avant le 1er janvier 2007 reçoit, le cas échéant, le montant prévu à l'alinéa d) ci-dessus dans sa teneur au 31 décembre 2006 si ce montant est supérieur au montant prévu dans sa teneur actuelle.</del></p> <p>f) <b>d)</b> Lorsque le Bureau international n'a pas eu à payer de frais de voyage lors de l'engagement d'un fonctionnaire considéré comme ayant été recruté sur le plan international, le Directeur général peut, à sa discrétion, autoriser le versement de tout ou partie de la prime d'affectation prévue en vertu des alinéas <del>a)</del> <b>a) à c)</b> ci-dessus.</p> <p>g) <b>e)</b> Si le fonctionnaire ne va pas au terme de la période de service pour laquelle la prime d'affectation lui a été versée, et à moins que le Directeur général ne considère son départ comme justifié par des circonstances exceptionnelles, celle-ci est réduite au prorata et le trop-perçu est recouvré par retenue sur toute somme due au fonctionnaire intéressé.</p> <p>h) <b>f)</b> Si une personne à charge au titre de laquelle une prime d'affectation a été payée conformément à l'alinéa <del>e)</del> <b>b)1)ii)</b> ci-dessus réside moins de six mois au lieu d'affectation, et à moins que le Directeur général ne considère son départ comme justifié par des circonstances exceptionnelles, toute prime d'affectation versée de son chef est déduite de toute somme due au fonctionnaire intéressé.</p>	

Disposition	Ancien texte	Nouveau texte	Objet/description de la modification
	<p>de son chef est déduite de toute somme due au fonctionnaire intéressé.</p> <p>i) Compte tenu des clauses ci-après, les fonctionnaires qui voyagent aux frais du Bureau international lors de leur engagement ou de leur transfert à un autre lieu d'affectation reçoivent une prime d'affectation pour eux-mêmes et pour les personnes à leur charge si la durée prévue de leur engagement ou de leur transfert est d'une année au moins. Cette prime représente toute la contribution du Bureau international au financement des dépenses exceptionnelles que les fonctionnaires doivent faire pour eux-mêmes et pour les personnes à leur charge immédiatement après leur arrivée au lieu d'affectation.</p> <p>j) Pour le fonctionnaire concerné, le montant de la prime d'affectation est égal à l'indemnité de subsistance qui lui serait versée pendant les 30 jours qui suivent son arrivée au lieu d'affectation.</p> <p>k) Le montant de la prime d'affectation payable au titre d'une personne à charge dont les frais de voyage ont été payés par le Bureau international est égal à la moitié du montant payable au fonctionnaire intéressé conformément à l'alinéa b) ci-dessus.</p>	<p><b><u>g) Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires d'organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et voyagent aux frais du Bureau international pour se rendre au même lieu d'affectation, chacun d'eux reçoit l'indemnité journalière de subsistance pour son propre compte. S'ils ont un ou plusieurs enfants à charge, le montant considéré est versé au fonctionnaire dont l'enfant ou les enfants sont reconnus comme enfants à charge. Si les deux conjoints remplissent l'un et l'autre les conditions requises pour recevoir l'élément forfaitaire de la prime, cet élément est versé uniquement à l'un des conjoints, à savoir celui qui peut prétendre au montant forfaitaire le plus élevé.</u></b></p> <p><del>i) — Compte tenu des clauses ci-après, les fonctionnaires qui voyagent aux frais du Bureau international lors de leur engagement ou de leur transfert à un autre lieu d'affectation reçoivent une prime d'affectation pour eux-mêmes et pour les personnes à leur charge si la durée prévue de leur engagement ou de leur transfert est d'une année au moins. Cette prime représente toute la contribution du Bureau international au financement des dépenses exceptionnelles que les fonctionnaires doivent faire pour eux-mêmes et pour les personnes à leur charge immédiatement après leur arrivée au lieu d'affectation.</del></p> <p><del>j) — Pour le fonctionnaire concerné, le montant de la prime d'affectation est égal à l'indemnité de subsistance qui lui serait versée pendant les 30 jours qui suivent son arrivée au lieu d'affectation.</del></p> <p><del>k) — Le montant de la prime d'affectation payable au titre d'une personne à charge dont les frais de voyage ont été payés par le Bureau international est égal à la moitié du montant payable au fonctionnaire intéressé conformément à l'alinéa b) ci-dessus.</del></p>	<p>Le nouvel alinéa g) couvre les cas dans lesquels les deux conjoints sont fonctionnaires d'organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.</p>

Disposition	Ancien texte	Nouveau texte	Objet/description de la modification
<p><b>Disposition 7.3.4</b></p> <p>Personnes à charge pour lesquelles le Bureau international paie les frais de voyage et de déménagement et la prime d'affectation</p>	<p>Disposition 7.3.4 – Personnes à charge pour lesquelles le Bureau international paie les frais de voyage et de déménagement et la prime d'affectation</p> <p>a) Aux fins du paiement des frais de voyage et de déménagement, ainsi que de la prime d'affectation, sont considérés comme personnes à charge :</p> <p>[...]</p>	<p>Disposition 7.3.4 – Personnes à charge pour lesquelles le Bureau international paie les frais de voyage et de déménagement et la prime d'affectation</p> <p>a) Aux fins du paiement des frais de voyage et de déménagement, <b>de l'excédent de bagages et des envois non accompagnés</b>, ainsi que de la prime d'affectation, sont considérés comme personnes à charge :</p> <p>[...]</p>	<p>Date d'entrée en vigueur : 5 mai 2014.</p> <p>L'alinéa a) mentionne le droit des personnes à la charge du fonctionnaire au paiement de l'excédent de bagages et des envois non accompagnés, comme le prévoit la disposition 7.3.7.</p>
<p><b>Disposition 7.3.6</b></p> <p>Frais de déménagement</p>	<p>a) [...]</p> <p>2) si l'intéressé a été engagé initialement ou transféré à un autre lieu d'affectation pour une période inférieure à deux ans et si son engagement est prolongé de telle sorte que, compte tenu de la prolongation, il couvre une période d'une durée au moins égale à deux ans à compter de la date de sa nomination initiale ou de son transfert, lors de cette prolongation; lors de la cessation de service, à condition que l'intéressé ait été nommé ou transféré à un autre lieu d'affectation pour deux ans au moins ou qu'il ait accompli deux ans au moins de service continu.</p> <p>b) Dans les cas prévus aux alinéas a)1) et 2) ci-dessus, le Bureau international paie les frais de déménagement du mobilier et des effets personnels vers le lieu d'affectation à partir du lieu où le fonctionnaire a été recruté ou du lieu où il est admis à prendre son congé dans les foyers; toutefois, le mobilier et les effets personnels doivent avoir été en la possession de l'intéressé au moment de sa nomination et ils ne doivent être transportés que pour son usage personnel. Dans certains cas exceptionnels, le Directeur général peut autoriser le paiement des frais de déménagement vers le lieu d'affectation à partir d'un lieu différent, aux conditions qu'il juge</p>	<p>a) [...]</p> <p>2) <del>si l'intéressé a été engagé initialement ou transféré à un autre lieu d'affectation pour une période inférieure à deux ans et si son engagement est prolongé de telle sorte que, compte tenu de la prolongation, il couvre une période d'une durée au moins égale à deux ans à compter de la date de sa nomination initiale ou de son transfert, lors de cette prolongation; lors de la cessation de service, à condition que l'intéressé ait été nommé ou transféré à un autre lieu d'affectation pour deux ans au moins ou qu'il ait accompli deux ans au moins de service continu.</del></p> <p>b) Dans les cas prévus <b>aux à l'</b>alinéas a)1) <b>et 2)</b> ci-dessus, le Bureau international paie les frais de déménagement du mobilier et des effets personnels vers le lieu d'affectation à partir du lieu où le fonctionnaire a été recruté ou du lieu où il est admis à prendre son congé dans les foyers; toutefois, le mobilier et les effets personnels doivent avoir été en la possession de l'intéressé au moment de sa nomination et ils ne doivent être transportés que pour son usage personnel. Dans certains cas exceptionnels, le Directeur général peut autoriser le paiement des frais de déménagement vers le lieu d'affectation à partir d'un lieu différent, aux conditions qu'il juge appropriées.</p>	<p>Date d'entrée en vigueur : 5 mai 2014.</p> <p>La première phrase de l'alinéa a)2) est supprimée, étant donné qu'un fonctionnaire qui fait l'objet d'un engagement ou d'une mutation d'au moins un an (mais de moins de deux ans) a droit à la place à un envoi non accompagné en vertu de la disposition 7.3.7.e), au versement au titre du non-déménagement en vertu de l'article 3.24 et à l'élément somme forfaitaire de la prime d'affectation en vertu de la disposition 7.3.2 (nouvel alinéa b)2)).</p> <p>Les renvois figurant aux alinéas b) et c) sont renumérotés en conséquence.</p>

Disposition	Ancien texte	Nouveau texte	Objet/description de la modification
	<p>appropriées.</p> <p>c) Dans le cas prévu à l'alinéa a)3) ci-dessus, le Bureau international paie les frais de déménagement du mobilier et des effets personnels depuis le lieu d'affectation jusqu'au lieu où le fonctionnaire a le droit de retourner aux frais du Bureau international, ou jusqu'à tout autre lieu que le Directeur général peut autoriser dans des cas exceptionnels et aux conditions qu'il juge appropriées; toutefois, le mobilier et les effets personnels doivent avoir été en la possession de l'intéressé au moment de la cessation de service, et ils ne doivent être transportés que pour son usage personnel.</p> <p>[...]</p> <p>g) Tout fonctionnaire dont la nomination a pris effet avant le 1er juillet 1990 continue à recevoir, s'il y a lieu, l'indemnité d'affectation prévue dans le présent Statut et Règlement dans sa teneur au 30 juin 1990.</p> <p>h) Aux fins du paiement des frais de déménagement et de transport, il est entendu que, lorsqu'un fonctionnaire a le choix entre le volume et le poids, il doit opter pour le plus économique des deux.</p>	<p>c) Dans le cas prévu à l'alinéa a)2) ci-dessus, le Bureau international paie les frais de déménagement du mobilier et des effets personnels depuis le lieu d'affectation jusqu'au lieu où le fonctionnaire a le droit de retourner aux frais du Bureau international, ou jusqu'à tout autre lieu que le Directeur général peut autoriser dans des cas exceptionnels et aux conditions qu'il juge appropriées; toutefois, le mobilier et les effets personnels doivent avoir été en la possession de l'intéressé au moment de la cessation de service, et ils ne doivent être transportés que pour son usage personnel.</p> <p>[...]</p> <p><del>g) Tout fonctionnaire dont la nomination a pris effet avant le 1er juillet 1990 continue à recevoir, s'il y a lieu, l'indemnité d'affectation prévue dans le présent Statut et Règlement dans sa teneur au 30 juin 1990.</del></p> <p>h) <b>g)</b> Aux fins du paiement des frais de déménagement et de transport, il est entendu que, lorsqu'un fonctionnaire a le choix entre le volume et le poids, il doit opter pour le plus économique des deux.</p> <p><b><u>h) Les fonctionnaires qui ont droit au paiement de leurs frais de déménagement au titre de la présente disposition et qui choisissent de ne pas exercer ce droit peuvent prétendre au versement au titre du non-déménagement selon l'article 3.24 du Statut du personnel et peuvent obtenir le remboursement des frais de transport de leur mobilier et de leurs effets personnels, conformément à la disposition 7.3.7e) du Règlement du personnel.</u></b></p>	<p>L'ancien alinéa g) est supprimé étant donné qu'il n'est plus applicable et l'ancien alinéa h) est renuméroté en conséquence.</p> <p>Un nouvel alinéa h) a été ajouté afin de mettre l'accent sur l'option du versement au titre du non-déménagement pour les fonctionnaires qui ont droit au remboursement des frais de déménagement en vertu de la disposition 7.3.6.</p>



Disposition	Ancien texte	Nouveau texte	Objet/description de la modification
<p><b>Disposition 7.3.7.e)</b></p> <p>Excédent de bagages et envois non accompagnés</p>	<p>À l'occasion de la nomination, d'une mutation ou de la cessation de service, lorsque l'intéressé n'a pas droit au remboursement des frais de déménagement, tout fonctionnaire peut obtenir le remboursement des frais de transport de son mobilier et de ses effets personnels par voie terrestre ou maritime, ou par avion si ce dernier mode de transport est plus économique, compte tenu des charges limites ci-après (poids et volume de l'emballage compris, mais exclusion faite du poids et du volume des caisses et des cadres) :</p> <p>1) 1000 kg (2200 lb) ou 6,23 m<sup>3</sup> (220 pieds cubes) pour le fonctionnaire;</p> <p>2) 500 kg (1100 lb) ou 3,11 m<sup>3</sup> (110 pieds cubes) pour la première personne à charge;</p> <p>3) 300 kg (660 lb) ou 1,87 m<sup>3</sup> (66 pieds cubes) pour chacune des autres personnes à charge autorisées à voyager aux frais du Bureau international.</p>	<p>À l'occasion de la nomination <u>l'engagement initial ou, d'une mutation, d'un transfert à un autre lieu d'affectation pour une période d'au moins un an, ou lorsque l'engagement est prolongé pour une durée totale d'au moins un an, ou encore à l'occasion</u> de la cessation de service, <u>à condition que l'engagement ait été d'au moins un an</u>, lorsque l'intéressé n'a pas droit au remboursement des frais de déménagement; <u>selon la disposition 7.3.6 du Règlement du personnel ou y a droit mais choisit de ne pas exercer ce droit</u>, tout fonctionnaire peut obtenir le remboursement des frais de transport de son mobilier et de ses effets personnels. <u>Le transport est effectué</u> par voie terrestre ou maritime, ou par avion si ce dernier mode de transport est plus économique, compte tenu des charges limites ci-après (poids et volume de l'emballage compris, mais exclusion faite du poids et du volume des caisses et des cadres) :</p> <p>1) 1000 kg (2200 lb) ou 6,23 m<sup>3</sup> (220 pieds cubes) pour le fonctionnaire;</p> <p>2) 500 kg (1100 lb) ou 3,11 m<sup>3</sup> (110 pieds cubes) pour la première personne à charge;</p> <p>3) 300 kg (660 lb) ou 1,87 m<sup>3</sup> (66 pieds cubes) pour chacune des autres personnes à charge autorisées à voyager aux frais du Bureau international.</p>	<p>Date d'entrée en vigueur : 5 mai 2014.</p> <p>Permettre aux fonctionnaires qui ont droit au paiement des frais de déménagement en vertu de la disposition 7.3.6 mais qui choisissent de ne pas exercer ce droit d'obtenir le remboursement d'un envoi limité de mobilier et d'effets personnels (envoi non accompagné).</p> <p>Il est expressément précisé que, pour prétendre à ce remboursement, le fonctionnaire doit être au bénéfice d'un engagement ou d'un transfert d'une durée d'un an au moins ou d'une prolongation de contrat d'une durée totale d'au moins un an.</p>
<p><b>Disposition 11.5.1.b)1)</b></p> <p>Comité d'appel</p>	<p>Le Comité d'appel est constitué comme suit :</p> <p>1) un président et un vice-président désignés par le Comité de coordination de l'OMPI sur proposition présentée par le Directeur général après consultation du Conseil du personnel, parmi des personnalités ayant une expérience du droit de la fonction publique internationale ou du droit administratif applicable, et qui ne sont ni fonctionnaires ni anciens fonctionnaires du Bureau international depuis moins de 10 ans.</p>	<p>Le Comité d'appel est constitué comme suit :</p> <p>1) un président et un vice-président désignés par le Comité de coordination de l'OMPI sur proposition présentée par le Directeur général après consultation du Conseil du personnel, parmi des personnalités ayant une expérience du droit de la fonction publique internationale ou du droit administratif applicable, et qui ne sont ni fonctionnaires ni anciens fonctionnaires du Bureau international depuis moins de 10 ans. <u>Sous réserve des critères d'admissibilité définis ci-dessus, le Directeur général nomme provisoirement un président et un vice-président, après consultation du Conseil du personnel, dans</u></p>	<p>Date d'entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> janvier 2014.</p> <p>Assurer la continuité des travaux du Comité d'appel de l'OMPI, selon la nouvelle composition prévue par la nouvelle disposition 11.5.1.b) du Règlement du personnel, dans l'attente de la désignation par le Comité de coordination de l'OMPI d'un président et d'un vice-président du Comité d'appel de l'OMPI, qui aura lieu lors de sa réunion annuelle de septembre-octobre 2014, en permettant au Directeur général de nommer provisoirement les président et vice-président du Comité d'appel de l'OMPI.</p>

Disposition	Ancien texte	Nouveau texte	Objet/description de la modification
		<p><b><u>l'attente de la désignation par le Comité de coordination de l'OMPI sur proposition présentée par le Directeur général. Ces nominations provisoires expirent à la date à laquelle le Comité de coordination de l'OMPI se prononce sur les désignations à ces fonctions.</u></b></p>	
<p><b>ANNEXE V</b></p> <p>Règlement particulier applicable aux fonctionnaires employés à temps partiel</p> <p>Article premier – Règlement applicable aux fonctionnaires employés à temps partiel</p>	<p>a) Le Statut et Règlement du personnel s'applique aux fonctionnaires employés à temps partiel sous réserve des dispositions suivantes :</p> <p>1) Les traitements, indemnités, primes et allocations visés aux articles 3.1 (traitements nets), 3.8 (indemnité de poste), 3.10 (prime pour connaissances linguistiques), 3.3 et 3.4 (allocations familiales) du Statut, ainsi qu'à l'article 3.14 du Statut et à l'annexe II (indemnité pour frais d'études), s'appliquent aux fonctionnaires employés à temps partiel au prorata de la durée normale de leur semaine de travail par rapport à 40 heures.</p> <p>2) La rémunération considérée aux fins de la pension (article 3.17 du Statut) et la contribution du Bureau international aux primes à verser à l'assurance-maladie (disposition 6.2.1.d) du Règlement) sont les mêmes pour les fonctionnaires employés à temps partiel que pour les fonctionnaires employés à plein temps. Toutefois, les cotisations à la caisse de pension, du Bureau international et des fonctionnaires employés à temps partiel, sont calculées au prorata de la durée normale de leur semaine de travail par rapport à 40 heures, de même que la durée de leurs services aux fins des prestations de la caisse de pension.</p> <p>3) Aux fins d'application des articles 5.1 (congé annuel), 5.3 (congé dans les foyers), 9.8</p>	<p>a) Le Statut et Règlement du personnel s'applique aux fonctionnaires employés à temps partiel sous réserve des dispositions suivantes :</p> <p>1) Les <del>traitements, indemnités, primes et allocations</del> <b>droits</b> visés aux articles 3.1 (traitements nets), <del>3.8 (indemnité de poste), 3.10 (prime pour connaissances linguistiques)</del> 3.3 et 3.4 (allocations familiales) du Statut, <b>3.8 (indemnité de poste), 3.10 (prime pour connaissances linguistiques), ainsi qu'à l'article 3.14 du Statut et à l'annexe II (indemnité pour frais d'études), et 5.3 (congé dans les foyers), ainsi que dans les dispositions et annexes correspondantes du Statut et Règlement du personnel</b>, s'appliquent aux fonctionnaires employés à temps partiel au prorata de <b>leur taux d'activité</b> de la durée normale de leur semaine de travail par rapport à 40 heures;</p> <p>2) La rémunération considérée aux fins de la pension (article 3.17 du Statut) et la contribution du Bureau international aux primes à verser à l'assurance-maladie (disposition 6.2.1.d) du Règlement) sont les mêmes pour les fonctionnaires employés à temps partiel que pour les fonctionnaires employés à plein temps. Toutefois, les cotisations à la caisse de pension, du Bureau international et des fonctionnaires employés à temps partiel, sont calculées au prorata de <b>leur taux d'activité</b> la durée normale de leur semaine de travail par rapport à 40 heures, de même que la durée de leurs services aux fins des prestations de la caisse de pension.</p> <p>3) Aux fins d'application des articles 5.1 (congé annuel), <del>5.3 (congé dans les foyers)</del>, 9.8 (indemnité</p>	<p>Date d'entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> mai 2014.</p> <p>La modification de l'article 1.a)1) vise à indiquer que, dorénavant, le montant dû au titre du congé dans les foyers aux fonctionnaires employés à temps partiel sera calculé au prorata de leur taux d'activité (p. ex., un fonctionnaire travaillant à 80% aura droit à 80% du montant auquel peut prétendre un fonctionnaire travaillant à temps plein). Une phrase a été ajoutée à ce sous-alinéa afin de préciser que les dispositions et annexes correspondantes du Statut et Règlement du personnel concernant ces droits s'appliquent aux fonctionnaires travaillant à temps partiel de la même manière que les articles du Statut.</p> <p>D'autres modifications mineures d'ordre rédactionnel ont été apportées à l'article 1.a)1), 2) et 3).</p> <p>Le renvoi à l'article 5.3 (Congé dans les foyers) qui figurait à l'article 1.a)3) a été supprimé; dès lors, le</p>

Disposition	Ancien texte	Nouveau texte	Objet/description de la modification
	<p>(indemnité de licenciement), 9.9 (prime de rapatriement), 9.10 (limite d'âge de mise à la retraite) et 9.12 (allocation en cas de décès) du Statut, la durée des services des fonctionnaires employés à temps partiel est calculée au prorata de la durée normale de leur semaine de travail par rapport à 40 heures. Les dispositions du Règlement du personnel qui se rapportent aux articles susvisés du Statut du personnel s'appliquent mutatis mutandis aux fonctionnaires employés à temps partiel.</p> <p>[...]</p>	<p>de licenciement), 9.9 (prime de rapatriement), 9.40 (<del>limite d'âge de mise à la retraite</del>) et 9.12 (allocation en cas de décès) du Statut, <b><u>et des dispositions correspondantes du Règlement</u></b>, la durée des services des fonctionnaires employés à temps partiel est calculée au prorata de <b><u>leur taux d'activité</u></b> la durée normale de leur semaine de travail par rapport à 40 heures. Les dispositions du Règlement du personnel qui se rapportent aux articles susvisés du Statut du personnel s'appliquent mutatis mutandis aux fonctionnaires employés à temps partiel.</p> <p>[...]</p> <p><b><u>5) Tout changement concernant le taux d'activité du fonctionnaire intervenant durant la période de service ouvrant droit à prestations est pris en considération dans le calcul des droits visés aux sous-alinéas 1) à 3).</u></b></p>	<p>cycle de congé dans les foyers est de deux ans, conformément à l'article 5.3. Le renvoi à l'article 9.10 (Limite d'âge de mise à la retraite) est supprimé étant donné que l'âge de mise à la retraite s'applique aux fonctionnaires employés à temps partiel de la même manière qu'aux fonctionnaires employés à plein temps.</p> <p>Un nouveau sous-alinéa 5) a été ajouté à l'article 1.a) afin de préciser que tout changement concernant le taux d'activité du fonctionnaire intervenant durant la période de service ouvrant droit à prestations sera pris en considération dans le calcul au prorata des droits.</p>

[Fin de l'annexe IV et du document]