

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

**Soixante et onzième session (46<sup>e</sup> session ordinaire)**  
**Genève, 5 – 14 octobre 2015**

**AMENDEMENTS DU STATUT ET REGLEMENT DU PERSONNEL**

*Document établi par le Directeur général*

## TABLE DES MATIÈRES

### Sections du document WO/CC/71/4

- I. Introduction
- II. Amendements du Statut du personnel devant entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 – pour approbation
- III. Amendements du Règlement du personnel et des annexes y relatives devant entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 – pour notification
- IV. Amendements du Règlement du personnel et des annexes y relatives mis en œuvre entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 30 juin 2015 – pour notification

### Annexes

- Annexe I Amendements du Statut du personnel devant entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016
- Annexe II Amendements du Règlement du personnel et des annexes y relatives devant entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016
- Annexe III Amendements du Règlement du personnel et des annexes y relatives mis en œuvre entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 30 juin 2015

## I. INTRODUCTION

1. Des amendements du Statut du personnel et du Règlement du personnel sont présentés au Comité de coordination de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI) pour approbation et pour notification respectivement.
2. Le réexamen continu du Statut et Règlement du personnel permet à l'OMPI de maintenir un cadre réglementaire fiable qui s'adapte à l'évolution des besoins et des priorités de l'Organisation et permet d'y répondre, tout en étant aligné sur les meilleures pratiques en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.
3. Un seul des amendements proposés entraînera une augmentation des coûts de personnel, quoique minime (à savoir, l'augmentation spéciale de traitement pour les fonctionnaires réaffectés hors siège). L'Organisation s'efforçant activement de maîtriser les dépenses de personnel, tous les autres amendements soit seront sans incidence sur les coûts, soit se traduiront par une diminution des coûts.

## II. AMENDEMENTS DU STATUT DU PERSONNEL DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1<sup>er</sup> JANVIER 2016 – POUR APPROBATION

4. L'annexe I contient une description détaillée des amendements qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel. Les principales modifications proposées, notamment celles qui ont une incidence financière, sont résumées ci-après :

### **Article 3.14 – Frais d'études**

5. À l'heure actuelle, l'article 3.14.a) prévoit qu'un fonctionnaire dont "le lieu d'affectation ne se trouve pas dans son pays d'origine a droit ... à une indemnité pour frais d'études." Il est proposé de modifier cet article de manière à préciser que seuls les fonctionnaires qui "ne résident pas ou ne sont pas en poste" dans leur pays d'origine auront droit à l'indemnité pour frais d'études. Cette modification vise à assurer la conformité de la disposition avec l'objet de l'indemnité pour frais d'études, qui est "de couvrir en partie le coût additionnel de l'éducation des enfants d'un fonctionnaire découlant de son *expatriation*" (Commission de la fonction publique internationale (CFPI)), et à l'aligner sur les règles et la pratique en vigueur dans les autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Par suite de cette modification, les fonctionnaires dont le lieu d'affectation n'est pas situé dans leur pays d'origine mais qui résident néanmoins dans leur pays d'origine n'auront plus droit à une indemnité pour frais d'études.

6. Il est proposé en outre d'ajouter un nouvel alinéa f) de manière à préserver les droits des fonctionnaires qui sont entrés au service de l'OMPI avant la modification de l'alinéa a).

### **Nouvel article 3.25 – Augmentation spéciale de traitement**

7. Il est proposé d'introduire une nouvelle allocation afin de prévoir une incitation financière à court terme pour favoriser la mobilité vers les bureaux extérieurs. Cette indemnité, qui n'est pas soumise à retenue pour pension et équivaut au maximum à trois échelons, ne concernera normalement qu'un petit nombre de fonctionnaires et se traduira en conséquence par une augmentation négligeable des coûts de personnel. Seuls les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur réaffectés hors siège à un poste du même grade auront droit à cette indemnité. Les nationaux du pays du lieu d'affectation et les fonctionnaires affectés hors siège lors de la nomination initiale n'y auront pas droit. Il sera mis fin au paiement de cette indemnité après cinq années de service ininterrompu au même lieu d'affectation ou si le

fonctionnaire est réaffecté au siège ou encore s'il est promu, selon l'événement survenant en premier.

### **Article 5.3 – Congé dans les foyers**

8. À l'heure actuelle, en vertu de l'article 5.3, les fonctionnaires qui n'ont pas été recrutés sur le plan local et qui "exercent leurs fonctions hors du pays où ils ont leurs foyers" ont droit au congé dans les foyers. Il est proposé de modifier l'article 5.3 de manière à préciser que les fonctionnaires "qui résident et qui sont en poste" en dehors de leur pays d'origine auront droit au congé dans les foyers. Cette modification vise à assurer la conformité de la disposition avec l'objet du congé dans les foyers tel qu'il est défini dans l'article en question (à savoir, permettre aux fonctionnaires de garder le contact avec leur pays d'origine) et à l'aligner sur les règles et la pratique en vigueur dans les autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Par suite de cette modification, les fonctionnaires qui sont en poste en dehors de leur pays d'origine mais qui résident dans ce pays n'auront plus droit au congé dans les foyers.

9. Une mesure transitoire spéciale à mettre en œuvre au moyen d'un ordre de service permettrait aux fonctionnaires qui, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016, étaient titulaires d'un engagement de durée déterminée, continu ou permanent auprès du Bureau international et qui résidaient mais n'étaient pas en poste dans leur pays d'origine, de bénéficier une dernière fois du droit au congé dans les foyers.

### **Article 9.7 – Préavis de licenciement**

10. Il est proposé de modifier l'article 9.7 de manière à préciser qu'aucun préavis de licenciement ni indemnité versée à défaut d'un tel préavis n'est donné en cas de renvoi sans préavis.

### **Article 9.9 – Prime de rapatriement**

11. Il est proposé de modifier l'article 9.9 de manière à indiquer que seuls les fonctionnaires "résidant, en vertu de leur service au Bureau international, en dehors de leur pays d'origine" auront droit à la prime de rapatriement. Cette modification vise à assurer la conformité de la disposition avec l'objet de la prime de rapatriement tel que défini par la CFPI et à l'aligner sur les règles et la pratique en vigueur dans les autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Par suite de cette modification, les fonctionnaires qui sont en poste en dehors de leur pays d'origine mais qui résident dans ce pays n'auront plus droit à la prime de rapatriement.

12. Il est proposé en outre d'ajouter une disposition transitoire afin de préserver les droits des fonctionnaires qui sont entrés au service de l'OMPI avant cette modification et qui résidaient mais n'étaient pas en poste dans leur pays d'origine, en leur permettant de conserver le droit à la prime de rapatriement pour les années et les mois de service accomplis jusqu'au 31 décembre 2015.

### **Autres amendements**

13. D'autres modifications 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 apportées aux articles ci-après, comme indiqué en détail à l'annexe I :

- Article 1.7 – Communication de renseignements
- Article 2.1.g) – Classement des postes
- Article 2.2 – Reclassement de postes

Article 3.1.c)	–	Traitements
Article 3.2.a)	–	Charges de famille
Article 3.4.g)	–	Allocations familiales pour les fonctionnaires des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national
Article 3.11.d)	–	Indemnité spéciale de fonctions
Article 4.9	–	Recrutement
Article 4.19.a)	–	Engagements permanents
Article 4.20	–	Évaluation des performances
Article 5.2.f)	–	Congé spécial
Article 9.2	–	Licenciement
Article 9.3	–	Abandon de poste
Article 9.4	–	Licenciement pour raisons de santé
Article 9.8	–	Indemnité de licenciement
Article 9.12	–	Allocation en cas de décès
Article 9.15.a)	–	Rémunération considérée aux fins de la cessation de service
Article 12.1.b)	–	Amendements du Statut
Article 12.4	–	Droits acquis
Article 12.5	–	Mesures transitoires

*14. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à approuver les amendements du Statut du personnel indiqués en détail à l'annexe I, ainsi que la mesure transitoire spéciale indiquée au paragraphe 9 ci-dessus.*

### **III. AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL ET DES ANNEXES Y RELATIVES DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016 – POUR NOTIFICATION**

15. L'annexe II contient une description détaillée des amendements du Règlement du personnel qui entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Les principales modifications concernées, notamment celles qui ont une incidence financière, sont résumées ci-après :

#### **Nouvelle disposition 1.5.3 – Droits de propriété intellectuelle**

16. Une nouvelle disposition 1.5.3 sera ajoutée afin de préciser que tous les droits de propriété intellectuelle créés par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions officielles ou pendant la durée de son engagement appartiennent à l'OMPI.

#### **Disposition 4.3.1.b) – Transferts**

17. La disposition 4.3.1.b), qui concerne les transferts à un poste inférieur d'un grade à celui du fonctionnaire et qui avait été introduite en janvier 2013 à l'initiative de l'administration, sera supprimée pour cause d'incompatibilité avec les règles et la pratique en vigueur dans les autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Cela étant, un transfert doit en principe porter sur un poste classé au même grade que celui du fonctionnaire concerné, comme indiqué à la disposition 4.3.1.a).

#### **Disposition 5.2.1 – Congé spécial des fonctionnaires temporaires**

18. La disposition 5.2.1 sera modifiée de manière à permettre l'octroi aux fonctionnaires temporaires de trois jours de congé spécial à plein traitement (congé pour cause de décès) en cas de décès d'un proche parent.

### **Disposition 7.3.13 – Paiement des frais de voyage des fonctionnaires temporaires**

19. La disposition 7.3.13 sera modifiée afin de préciser les conditions de paiement des frais de voyage des fonctionnaires temporaires. En particulier, une nouvelle disposition sera ajoutée concernant la perte du droit au paiement du voyage de retour (semblable à celle applicable aux titulaires d'un engagement de durée déterminée, continu ou permanent), et la durée du droit au paiement des frais de transport à la cessation de service a été limitée à un an après la cessation de service au lieu de deux.

### **Disposition 12.2.3 – Textes authentiques du Statut et Règlement**

20. La disposition 12.2.3 sera modifiée afin de préciser la situation en cas de divergence entre les textes français et anglais, en indiquant que la version originale anglaise prévaut sur la version française.

### **Autres amendements**

21. D'autres modifications de nature moins fondamentale (p. ex., correction d'une erreur ou d'une divergence, précision d'une disposition ou alignement du texte sur les modifications apportées au Statut) seront également apportées aux dispositions suivantes, comme indiqué en détail à l'annexe II :

- Disposition 1.3.1 – Jours ouvrables
- Disposition 2.2.1 – Mise en œuvre de la décision de reclassement
- Disposition 3.6.2 – Avancement dans le grade des fonctionnaires temporaires
- Disposition 4.20.1 – Performances des fonctionnaires
- Disposition 6.2.1.d) – Assurance-maladie
- Disposition 6.2.2.g) – Congé de maladie et congé spécial en cas de maladie prolongée
- Disposition 6.2.7 – Protection de la santé et assurance des fonctionnaires temporaires
- Disposition 7.3.9.a) – Perte du droit au paiement des frais de déménagement
- Disposition 9.2.2.b) – Licenciement de fonctionnaires temporaires
- Disposition 9.3.1 – Abandon de poste par les fonctionnaires temporaires
- Disposition 9.8.1 – Indemnité de licenciement pour les fonctionnaires temporaires
- Disposition 9.9.1 – Prime de rapatriement
- Disposition 10.1.2 – Procédure
- Disposition 11.4.2.a) – Règlement administratif des objections concernant l'évaluation des performances
- Disposition 11.5.1 – Comité d'appel
- Disposition 11.5.3 – Procédure devant le Comité d'appel
- Disposition 12.2.2 – Date d'entrée en vigueur
- Annexe II, article 1 – Traitements
- Annexe VI – Calcul des délais aux fins du chapitre X et du chapitre XI

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

#### **IV. AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL ET DES ANNEXES Y RELATIVES MIS EN ŒUVRE ENTRE LE 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014 ET LE 30 JUIN 2015 – POUR NOTIFICATION**

23. Les modifications ci-après du Règlement du personnel et des annexes du Statut et Règlement du personnel ont été mises en œuvre entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 30 juin 2015.

##### **Annexe II (Traitements et indemnités) du Statut et Règlement du personnel, Article 1 – Traitements (ordre de service n° 10/2015)**

24. Par sa résolution 69/251, l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvé une augmentation de 1,01% 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 2015. Conformément à la pratique établie, 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 applicable à tous les lieux d'affectation ont été réduits du même pourcentage que l'augmentation des traitements de base minima. 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.

25. Une modification correspondante a été apportée à l'alinéa a) de l'article 1 "Traitements" de l'annexe II du Statut et Règlement du personnel, qui indique le barème des traitements du Directeur général.

##### **Disposition 6.2.2 – Congé de maladie et congé spécial en cas de maladie prolongée (ordre de service n° 78/2014)**

26. La disposition 6.2.2 a été modifiée avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2015. L'alinéa e)2) mentionne désormais la prime de mobilité et de sujétion, alors que la mention de l'indemnité de non-résident, qui n'est plus applicable à aucun fonctionnaire de l'OMPI, a été supprimée. L'alinéa i) a été modifié de manière à supprimer les expressions "d'autres pièces jugées suffisantes" et "toute autre pièce justificative", du fait que, en pareil cas, les fonctionnaires sont tenus de présenter un certificat médical d'un médecin dûment qualifié.

##### **Annexe I (Glossaire) du Statut et Règlement du personnel, article 2.a)11) – Définition de "conjoint" (ordre de service n° 59/2014)**

27. Selon les anciennes dispositions, l'état civil d'un fonctionnaire était déterminé en fonction de la législation du pays de nationalité de l'intéressé. Depuis que la modification est entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> novembre 2014, si un mariage, un partenariat domestique ou un partenariat entre personnes du même sexe est juridiquement reconnu par la législation de l'autorité compétente en vertu de laquelle le mariage ou partenariat a été contracté, il sera reconnu par le Bureau international aux fins du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI. La personne avec laquelle le fonctionnaire a contracté un tel mariage ou partenariat jouira du statut de conjoint à toutes fins administratives, y compris l'octroi des prestations et avantages.

##### **Nouvelle disposition 4.9.4 – Listes de réserve, et annexe IV du Statut et Règlement du personnel, article 3.g) – Règlement intérieur des comités des nominations (ordre de service n° 57/2014)**

28. Ces amendements sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2014. Ils visent à permettre aux candidats à des mises au concours de l'OMPI qui sont recommandés par un Comité des

nominations mais qui ne sont pas nommés par le Directeur général d'être inscrits sur une liste de réserve. Tout candidat inscrit sur une liste de réserve peut être nommé sans nouvelle mise au concours si le même poste, ou un poste au même grade avec les mêmes fonctions, devient vacant dans un délai d'un an à compter de l'inscription du candidat sur la liste de réserve. Un ordre de service a été publié afin de fixer les conditions et modalités applicables aux listes de réserve (ordre de service n° 58/2014).

*29. 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.*

[Les annexes suivent]



AMENDEMENTS DU STATUT DU PERSONNEL DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1<sup>er</sup> JANVIER 2016

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p><b>Article 1.7</b></p> <p>Communication de renseignements</p>	<p>[...]</p> <p>d) La protection du Bureau international contre d'éventuelles représailles bénéficie à tout fonctionnaire sous réserve que le fonctionnaire intéressé ait communiqué les informations par les canaux internes établis, à moins que pour une raison exceptionnelle et tangible l'utilisation de ces canaux comporte le risque d'aggraver l'irrégularité (notamment le fait de ne pas donner suite aux informations communiquées dans un délai raisonnable ou la dissimulation de l'irrégularité), compromette la préservation de l'anonymat du fonctionnaire ou que le fonctionnaire ne craigne à juste titre des représailles. Sont considérées comme de graves manquements les allégations intentionnellement et sciemment fausses ou fallacieuses ou faites au mépris de l'exactitude des informations.</p> <p>e) Les alinéas b), c) et d) s'appliquent sans préjudice des obligations du fonctionnaire énoncées à l'alinéa a) et dans la disposition 1.7.1 ci-dessous.</p>	<p>[...]</p> <p>d) La protection du Bureau international contre d'éventuelles représailles bénéficie à tout fonctionnaire sous réserve que le fonctionnaire intéressé ait communiqué les informations par les canaux internes établis, à moins que pour une raison exceptionnelle et tangible l'utilisation de ces canaux comporte le risque d'aggraver l'irrégularité (notamment le fait de ne pas donner suite aux informations communiquées dans un délai raisonnable ou la dissimulation de l'irrégularité), compromette la préservation de l'anonymat du fonctionnaire ou que le fonctionnaire ne craigne à juste titre des représailles. <del>Sont considérées comme de graves manquements les allégations intentionnellement et sciemment fausses ou fallacieuses ou faites au mépris de l'exactitude des informations.</del></p> <p><b><u>e) Sont considérées comme fautes graves les dénonciations, déclarations ou allégations intentionnellement et sciemment fausses ou fallacieuses ou faites au mépris de l'exactitude des informations.</u></b></p> <p><del>e) f) Les alinéas b), c), et d) et e) s'appliquent sans préjudice des obligations du fonctionnaire énoncées à l'alinéa a) et dans la disposition 1.7.1 ci-dessous.</del></p>	<p>L'article 1.7.d) concerne la protection contre les représailles. La dernière phrase de cet alinéa est supprimée et un nouvel alinéa e) est ajouté afin de préciser que les déclarations fausses ou trompeuses en général, et pas uniquement celles faites dans le contexte de représailles, constituent une faute grave.</p>
<p><b>Article 2.1.g)</b></p> <p>Classement des postes</p>	<p>g) Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>g) Le présent article ne s'applique pas aux <b>postes</b> fonctionnaires temporaires.</p>	<p>Correction d'une erreur. Ce sont les postes qui sont classés, pas le personnel.</p>
<p><b>Article 2.2</b></p> <p>Reclassement de postes</p>	<p>[...]</p> <p>e) Le Directeur général établit un Comité de classification chargé de donner des avis sur le reclassement de postes déjà pourvus. [...]</p>	<p>[...]</p> <p>e) Le Directeur général établit un Comité de classification chargé de <b>le conseiller</b> <del>donner des avis</del> sur le reclassement de postes déjà pourvus <b>et prend</b></p>	<p>L'alinéa e) est modifié afin de préciser que le Directeur général et l'autorité compétente pour statuer sur les demandes de reclassement.</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>f) Le présent article et les dispositions qui s'y rapportent ne s'appliquent pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p><u>une décision après avoir obtenu l'avis du comité.</u></p> <p>f) Le présent article et les dispositions qui s'y rapportent ne s'appliquent pas aux <del>fonctionnaires</del> <b>postes</b> temporaires, <b>aux postes de projet ni aux postes financés au moyen de fonds fiduciaires et d'accords de coopération.</b></p>	<p>L'alinéa f) est modifié afin de corriger une erreur (ce sont les postes qui sont reclassés, non le personnel) et de préciser que les postes temporaires ainsi que les postes de projet et les postes financés au moyen de fonds fiduciaires et d'accords de coopération ne peuvent pas faire l'objet d'un reclassement.</p>
<p><b>Article 3.1.c)</b> Traitements</p>	<p>c) Les barèmes de traitements des fonctionnaires en vigueur figurent à l'annexe II.</p>	<p>c) Les barèmes de traitements des fonctionnaires en vigueur <b>sont publiés conformément aux prescriptions de</b> figurent à l'annexe II.</p>	<p>Correction d'une erreur. L'annexe II ne contient pas les barèmes de traitements. Elle indique où trouver les barèmes de traitements, à savoir sur le site Intranet de l'OMPI.</p>
<p><b>Article 3.2.a)</b> Charges de famille</p>	<p>a) 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 supérieur 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. Si le revenu professionnel annuel brut du conjoint dépasse le plafond applicable mentionné ci-dessus d'un montant inférieur à celui de la prestation appropriée pour conjoint à charge, le conjoint est néanmoins considéré à charge, mais le montant du dépassement est déduit de la prestation en question. Lorsqu'il y a séparation de corps, le Directeur général décide, dans chaque cas, si le conjoint doit être considéré à charge.</p>	<p>a) On entend par "conjoint à charge" :</p> <p><b>1) Pour les fonctionnaires des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national</b>, un conjoint dont le revenu professionnel annuel brut éventuel <b>ne dépasse pas le est inférieur ou égal au</b> traitement annuel brut correspondant au premier échelon du grade G1 de la catégorie des services généraux qui est applicable au <b>lieu d'affectation des Nations Unies le plus proche dans le pays du</b> lieu de travail du conjoint, et qui est en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée.</p> <p><b>2) Toutefois, dans le cas des Pour les</b> administrateurs et <del>des</del> fonctionnaires de rang supérieur, <b>un conjoint dont</b> ledit revenu professionnel annuel brut <del>ne doit, en aucun lieu de travail, être supérieur à l'équivalent du</del> <b>éventuel ne dépasse pas le plus élevé des montants suivants :</b></p> <p><b>i) le montant déterminé en vertu du sous-alinéa 1); ou</b></p> <p><b>ii) le</b> 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><b>3) Si le revenu professionnel annuel brut du conjoint dépasse le plafond applicable mentionné ci-dessus d'un montant inférieur à celui de la prestation appropriée pour conjoint à charge, le conjoint est</b></p>	<p>Clarification du texte.</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
		néanmoins considéré à charge, mais le montant du dépasement est déduit de la prestation en question. Lorsqu'il y a séparation de corps, le Directeur général décide, dans chaque cas, si le conjoint doit être considéré à charge.	
<p><b>Article 3.4.g)</b></p> <p>Allocations familiales pour les fonctionnaires des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national</p>	<p>g) La taxe scolaire imposée par le Canton de Genève et le Canton de Vaud est remboursée, selon les modalités définies par un ordre de service, aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux qui sont recrutés sur le plan local.</p>	<p>g) La taxe scolaire imposée par le Canton de Genève et le Canton de Vaud est remboursée <b>à hauteur de 75%</b>, selon les modalités définies par un ordre de service, aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux qui sont recrutés sur le plan local.</p>	<p>Il est précisé que la taxe scolaire n'est pas remboursée intégralement. Le pourcentage de remboursement est aligné sur celui de paiement de l'indemnité pour frais d'études pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur.</p>
<p><b>Article 3.11.d)</b></p> <p>Indemnité spéciale de fonctions</p>	<p>d) Toute prolongation du versement de l'indemnité spéciale de fonctions au-delà de 12 mois n'est autorisée que dans des circonstances exceptionnelles, par exemple lorsque les procédures administratives de pourvoi du poste vacant ne sont pas terminées. Si une prolongation au-delà de 12 mois s'impose, l'administration indique par écrit le motif et les mesures prévues afin de pourvoir le poste vacant. Une telle prolongation n'excède en aucun cas 12 mois.</p>	<p>d) Toute prolongation du versement de l'indemnité spéciale de fonctions au-delà de 12 mois n'est autorisée que dans des circonstances exceptionnelles, par exemple lorsque les procédures administratives de pourvoi du poste vacant ne sont pas terminées. Si une prolongation au-delà de 12 mois s'impose, l'administration <b>en</b> indique par écrit <b>les raisons</b> <del>motif et les mesures prévues afin de pourvoir le poste vacant.</del> Une telle prolongation n'excède en aucun cas 12 mois.</p>	<p>L'alinéa d) est modifié de manière à supprimer la mention des "mesures prévues afin de pourvoir le poste vacant", qui n'est pas toujours pertinente. L'obligation de motiver la demande reste applicable.</p>
<p><b>Article 3.14</b></p> <p>Indemnité pour frais d'études</p>	<p>a) Tout fonctionnaire recruté sur le plan international au sens de l'article 4.6 et dont le lieu d'affectation ne se trouve pas dans son pays d'origine a droit, dans les limites stipulées par le Statut et Règlement du personnel, à une indemnité pour frais d'études pour chaque enfant qui est à la charge du fonctionnaire dans la mesure où celui-ci subvient pour une part principale et de façon continue à son entretien, et qui fréquente régulièrement une école, une université ou un établissement analogue en suivant le programme à plein temps. Le montant de l'indemnité est fixé par le Statut et Règlement du personnel.</p> <p>[...]</p>	<p>a) Tout fonctionnaire recruté sur le plan international au sens de l'article 4.6 et <del>dont le lieu d'affectation ne se trouve pas</del> <b>qui ne réside pas ou n'est pas en poste</b> dans son pays d'origine a droit, dans les limites stipulées par le Statut et Règlement du personnel, à une indemnité pour frais d'études pour chaque enfant qui est à la charge du fonctionnaire dans la mesure où celui-ci subvient pour une part principale et de façon continue à son entretien, et qui fréquente régulièrement une école, une université ou un établissement analogue en suivant le programme à plein temps. Le montant de l'indemnité est fixé par le Statut et Règlement du personnel.</p> <p>[...]</p>	<p>La modification de l'alinéa a) vise à assurer la conformité de la disposition avec l'objet de l'indemnité pour frais d'études, qui est "de couvrir en partie le coût additionnel de l'éducation des enfants d'un fonctionnaire découlant de son <i>expatriation</i>" (Commission de la fonction publique internationale), et à l'aligner sur les règles et la pratique en vigueur dans les autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.</p> <p>Par suite de cette modification, les fonctionnaires dont le lieu d'affectation n'est pas situé dans leur pays d'origine mais qui résident dans leur pays d'origine n'auront plus droit à une indemnité pour frais d'études.</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>f) Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p><b><u>f) Nonobstant l'alinéa a), les fonctionnaires qui, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016, étaient titulaires d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement continu ou d'un engagement permanent auprès du Bureau international et qui résidaient mais n'étaient pas en poste dans leur pays d'origine conservent le droit à l'indemnité pour frais d'études.</u></b></p> <p>g) Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>L'alinéa f) est ajouté afin de préserver les droits des fonctionnaires qui sont entrés au service de l'OMPI avant la modification de l'alinéa a).</p>
<p><b>Nouvel article 3.25</b></p> <p>Augmentation spéciale de traitement</p>		<p><b><u>a) Le Directeur général peut octroyer une augmentation spéciale de traitement non soumise à retenue pour pension à un administrateur ou un fonctionnaire de rang supérieur qui est réaffecté hors siège, pour une durée d'au moins un an, à un poste du même grade. Le montant de cette augmentation spéciale de traitement équivaut au maximum à trois échelons dans le grade du fonctionnaire.</u></b></p> <p><b><u>b) Il est mis fin au paiement de l'augmentation spéciale de traitement après cinq années de service ininterrompu au même lieu d'affectation, ou si le fonctionnaire est réaffecté au siège, ou encore s'il est promu, selon l'événement qui survient en premier.</u></b></p> <p><b><u>c) Si le fonctionnaire n'effectue pas une année de service complète hors siège, et à moins que le Directeur général ne considère que des circonstances exceptionnelles le justifient, le montant de l'augmentation spéciale de traitement est recouvré auprès du fonctionnaire.</u></b></p> <p><b><u>d) Les nationaux du pays du lieu d'affectation et les fonctionnaires engagés initialement dans un lieu d'affectation hors siège n'ont pas droit à l'augmentation spéciale de traitement.</u></b></p> <p><b><u>e) Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</u></b></p>	<p>Nouvel article destiné à prévoir une incitation financière à court terme pour favoriser la mobilité au profit des bureaux extérieurs.</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p><b>Article 4.9</b></p> <p>Recrutement</p>	<p>a) En règle générale, le recrutement s’effectue sur la base d’une mise au concours. Les postes vacants de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures sont signalés aux fonctionnaires du Bureau international et aux États membres, en indiquant la nature du poste à pourvoir, les qualifications requises et les conditions d’emploi.</p> <p>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).</p> <p>c) 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 annoncés par voie de mise au concours, comme prévu à l’alinéa a) ci-dessus, mais le recrutement est effectué compte dûment tenu de ses incidences financières.</p> <p>d) [...]</p>	<p>a) En règle générale, le recrutement s’effectue sur la base d’une mise au concours. <del>Les postes vacants de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures sont signalés aux fonctionnaires du Bureau international et aux États membres, en indiquant la nature des fonctions à remplir, les qualifications requises et les conditions d’emploi.</del></p> <p><b><u>b) Les postes vacants à pourvoir par mise au concours sont publiés sur le site Web de recrutement de l’OMPI.</u></b></p> <p><del>b) c) 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).</del></p> <p><del>c) d) Les vacances dans les grades G1 à G7 la catégorie des services généraux sont soumises à <b><u>recrutement local conformément à la disposition 4.5.1, à moins que dans des cas exceptionnels il ne soit décidé de procéder à un recrutement sur le plan international</u></b> 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 annoncés par voie de mise au concours, comme prévu à l’alinéa a) ci-dessus, mais le recrutement est effectué compte dûment tenu de ses incidences financières.</del></p> <p>d) <b><u>e) [...]</u></b></p>	<p>La deuxième phrase de l’alinéa a) est supprimée et remplacée par un nouvel alinéa b) afin de tenir compte du progrès technique. Chacun peut s’inscrire sur le site Web de l’OMPI afin de recevoir les avis de vacance de postes.</p> <p>Alinéa b) : les termes “après mise au concours” sont supprimés car ils font double emploi avec l’alinéa a) modifié.</p> <p>Alinéa c) : les termes “après mise au concours” sont supprimés car ils font double emploi avec l’alinéa a) modifié. Ajout d’un renvoi à la définition du recrutement local figurant à la disposition 4.5.1.</p>
<p><b>Article 4.19.a)</b></p> <p>Engagements permanents</p>	<p>a) Les engagements permanents sont des engagements de durée illimitée. 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, si par ses titres, son travail et sa conduite il a entièrement prouvé son aptitude à la</p>	<p>a) Les engagements permanents sont des engagements de durée illimitée. Un fonctionnaire de la catégorie spéciale, de la catégorie des administrateurs ou de la catégorie des services généraux <b><u>qui était titulaire d’un engagement de durée déterminée au 31 décembre 2011</u></b> peut se voir accorder un engagement permanent s’il a accompli au moins trois ans de service continu, si par</p>	<p>Il est précisé que seuls les titulaires d’un engagement de durée déterminée au 31 décembre 2011 peuvent se voir octroyer un engagement permanent, conformément à l’article 12.5.c)1). Ledit article devenant ainsi redondant, il est proposé de le supprimer (voir plus bas).</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	fonction publique internationale et s'il a montré qu'il possède les qualités requises aux termes de l'article 4.1.	ses titres, son 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.	
<p><b>Article 4.20</b></p> <p>Évaluation des performances</p>	<p>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 au perfectionnement professionnel des fonctionnaires, ainsi qu'à leur responsabilisation. Leurs performances sont évaluées périodiquement au regard des normes à satisfaire sur le plan de l'efficacité. 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><del>Évaluation</del> <b>Responsabilisation et gestion</b> 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. <del>L'évaluation des performances est essentielle au perfectionnement professionnel des fonctionnaires, ainsi qu'à leur responsabilisation.</del> Leurs performances sont évaluées périodiquement au regard des normes à satisfaire sur le plan de l'efficacité. <del>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).</del></p>	<p>Phrase transférée à la disposition 4.20.2.</p> <p>La dernière phrase est supprimée étant donné que les principes de responsabilisation et d'évaluation périodique des performances doivent également s'appliquer aux fonctionnaires temporaires.</p>
<p><b>Article 5.2.f)</b></p> <p>Congé spécial</p>	<p>f) Le présent article et les dispositions qui s'y rapportent ne s'appliquent pas aux fonctionnaires temporaires, sauf stipulation contraire de la disposition 5.2.1 (Congé spécial des fonctionnaires temporaires).</p>	<p>f) Le présent article <del>et les dispositions qui s'y rapportent</del> ne s'appliquent pas aux fonctionnaires temporaires, sauf stipulation contraire de la disposition 5.2.1 (Congé spécial des fonctionnaires temporaires).</p>	<p>Correction d'une erreur.</p>
<p><b>Article 5.3</b></p> <p>Congé dans les foyers</p>	<p>Les fonctionnaires qui n'ont pas été recrutés sur le plan local et qui exercent leurs fonctions hors du pays où ils ont leurs foyers, ont droit, une fois tous les deux ans, à prendre, aux frais du Bureau international, un congé dans les foyers en utilisant leur congé annuel accumulé, le but étant de leur permettre de passer régulièrement des vacances dans ce pays afin de rester en contact avec lui. Les frais de voyage sont à la charge du Bureau international mais non les frais de séjour. Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>Les fonctionnaires qui n'ont pas été recrutés sur le plan local et qui <del>exercent leurs fonctions</del> <b>résident et sont en poste</b> hors du pays où ils ont leurs foyers, ont droit, une fois tous les deux ans, à prendre, aux frais du Bureau international, un congé dans les foyers en utilisant leur congé annuel accumulé, le but étant de leur permettre de passer régulièrement des vacances dans ce pays afin de rester en contact avec lui. Les frais de voyage sont à la charge du Bureau international mais non les frais de séjour. Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>Cette modification vise à assurer la conformité de la disposition avec l'objet du congé dans les foyers tel qu'il est défini à l'article 5.3 (à savoir, permettre aux fonctionnaires de garder le contact avec leur pays d'origine) et à l'aligner sur les règles et la pratique en vigueur dans les autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.</p> <p>Par suite de cette modification, les fonctionnaires qui sont en poste en dehors de leur pays d'origine mais qui résident dans ce pays n'auront plus droit au congé dans les foyers.</p>
<p><b>Article 9.2</b></p> <p>Licenciement</p>	<p>a) Le Directeur général, en indiquant les motifs de sa décision, peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement permanent ou d'un</p>	<p>a) Le Directeur général, en indiquant les motifs de sa décision, peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement permanent ou d'un</p>	

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>engagement continu pour l'une quelconque des raisons ci-après :</p> <p>[...]</p> <p>2) si, en raison de son état de santé, l'intéressé n'est plus capable de remplir ses fonctions;</p> <p>[...]</p> <p>4) s'il a fait, avant sa nomination, une déclaration fausse ou trompeuse dans son formulaire de candidature, ou s'il a caché toute information concernant son aptitude qui, si elle avait été connue au moment de la nomination, aurait empêché celle-ci;</p> <p>[...]</p> <p>5) si l'intéressé abandonne son poste;</p> <p>6) [...]</p> <p>[...]</p> <p>e) Quand les nécessités du service obligent à supprimer des postes ou à réduire les effectifs, et s'il existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés, les fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent ou d'un engagement continu doivent être maintenus en service de préférence aux titulaires d'un engagement de durée déterminée.</p>	<p>engagement continu pour l'une quelconque des raisons ci-après :</p> <p>[...]</p> <p>2) si, en raison de son état de santé, l'intéressé <del>n'est plus capable</del> <b>est dans l'incapacité</b> de remplir ses fonctions;</p> <p>[...]</p> <p>4) <del>s'il a fait, avant sa nomination, une déclaration fausse ou trompeuse dans son formulaire de candidature, ou s'il a caché toute information concernant son aptitude qui, si elle avait été connue au moment de la nomination, aurait empêché celle-ci;</del> <b><u>s'il s'avère que des faits antérieurs à la nomination concernant son aptitude, qui n'étaient pas connus lors de celle-ci, auraient, s'ils l'avaient été, empêché la nomination;</u></b></p> <p>5) si l'intéressé abandonne son poste;</p> <p>6) <del>5)</del> [...]</p> <p>[...]</p> <p>e) <del>Quand les nécessités du service obligent à supprimer des postes ou à réduire les effectifs, et s'il existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés, les fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent ou d'un engagement continu doivent être maintenus en service de préférence aux titulaires d'un engagement de durée déterminée.</del></p> <p>f) <del>e)</del> Quand les nécessités du service obligent à supprimer des postes ou à réduire les effectifs, et s'il</p>	<p>La modification du sous-alinéa 2) vise à assurer la conformité avec l'article 9.4.</p> <p>Sous-alinéa 4) : la situation décrite dans le texte actuel est assimilable à une faute et ne nécessite pas une disposition distincte étant donné qu'elle est couverte par les dispositions relatives aux fautes professionnelles.</p> <p>Le sous-alinéa 5) est supprimé afin d'assurer la conformité avec d'autres articles et dispositions. Un licenciement est une cessation de service à l'initiative du Directeur général prévue à la disposition 9.2.1.a) alors qu'un abandon de poste est une cessation de service à l'initiative du fonctionnaire, comme indiqué à l'article 9.3, et non un licenciement. En outre, l'article 9.1.a) et b) fait la distinction entre cessation de service et abandon de poste et la disposition 9.2.1.b) stipule que l'abandon de poste n'est pas considéré comme un licenciement au sens de l'article 9.2.</p> <p>La suppression de l'alinéa e) vise à corriger une erreur. Elle accorde un rang de priorité égal aux titulaires d'engagements permanents et aux titulaires d'engagements continus alors que l'alinéa f) donne la priorité aux titulaires d'engagements permanents par rapport aux titulaires d'engagements continus.</p>



Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>f) Quand les nécessités du service obligent à supprimer des postes ou à réduire les effectifs, et s'il existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés, les fonctionnaires sont maintenus en service selon l'ordre de préférence suivant :</p> <p>1) fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent;</p> <p>2) fonctionnaires titulaires d'un engagement continu;</p> <p>3) fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée.</p> <p>g) Lorsqu'il est mis fin à l'engagement, il est dûment tenu compte de la compétence, du rendement, de la conduite et de la durée des services.</p> <p>[...]</p>	<p>existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés, les fonctionnaires sont maintenus en service selon l'ordre de préférence suivant, <b><u>étant entendu qu'il est dûment tenu compte, dans tous les cas, de la compétence relative, du rendement, de la conduite et de la durée des services</u></b> :</p> <p>1) fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent;</p> <p>2) fonctionnaires titulaires d'un engagement continu;</p> <p>3) fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée.</p> <p><del>g) Lorsqu'il est mis fin à l'engagement, il est dûment tenu compte de la compétence, du rendement, de la conduite et de la durée des services.</del></p> <p>[...]</p>	<p>L'alinéa g) est supprimé et fusionné avec le nouvel alinéa e) afin de supprimer la contradiction entre l'ancien alinéa g) d'une part et les anciens alinéas e) et f) d'autre part, et de s'aligner sur les règles en vigueur dans les autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.</p>
<p><b>Article 9.3</b> Abandon de poste</p>	<p>L'"abandon de poste" s'entend de la cessation de service, autre qu'une démission, dont l'intéressé prend l'initiative. Un fonctionnaire qui cesse d'exercer ses fonctions sans donner d'explication satisfaisante pendant plus de 15 jours ouvrables est considéré comme ayant abandonné son poste et sera licencié sans tenir compte du préavis de licenciement et sans indemnité, à moins qu'il puisse démontrer de manière satisfaisante que son absence était involontaire et découlait de la force majeure. Le Bureau international fait tout ce qui est raisonnablement possible pour atteindre le fonctionnaire en question avant de le licencier. Le présent article et les dispositions qui s'y rapportent ne s'appliquent pas aux fonctionnaires temporaires, sauf indication contraire dans la disposition 9.3.1 (Abandon de poste par les fonctionnaires temporaires).</p>	<p>L'"abandon de poste" <b><u>(son poste temporaire, dans le cas d'un fonctionnaire temporaire)</u></b> s'entend de la cessation de service, autre qu'une démission, dont l'intéressé prend l'initiative. Un fonctionnaire qui cesse d'exercer ses fonctions sans donner d'explication satisfaisante pendant plus de 15 jours ouvrables est considéré comme ayant abandonné son poste et <b><u>il est mis fin à ses services sera licencié sans tenir compte du préavis de licenciement et sans indemnité</u></b>, à moins qu'il puisse démontrer de manière satisfaisante que son absence était involontaire et découlait de la force majeure. Le Bureau international fait tout ce qui est raisonnablement possible pour atteindre le fonctionnaire en question avant de <del>le licencier</del> <b><u>mettre fin à ses services</u></b>. <del>Le présent article et les dispositions qui s'y rapportent ne s'appliquent pas aux fonctionnaires temporaires, sauf indication contraire</del></p>	<p>Correction d'une erreur et mise en conformité avec l'article 9.2 et la disposition 9.2.1.b). Un abandon de poste est une cessation de service à l'initiative du fonctionnaire, comme indiqué à l'article 9.3. Il n'équivaut pas à un licenciement, qui est une cessation de service à l'initiative du Directeur général, comme l'indique la disposition 9.2.1.a). Voir également l'article 9.1.a) et b), qui fait la distinction entre licenciement et abandon de poste.</p>



Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p><b>Article 9.4</b></p> <p>Licenciement pour raisons de santé</p>	<p>Il peut être mis fin aux services d'un fonctionnaire dès lors qu'une infirmité, une maladie ou la diminution de ses facultés physiques ou mentales le met dans l'incapacité d'exercer ses fonctions, ou d'autres fonctions pouvant raisonnablement être exigées de lui, et qu'il a épuisé son crédit de jours de congé de maladie. Des certificats médicaux appropriés doivent être présentés. Les modalités de licenciement pour raisons de santé sont fixées dans un ordre de service.</p>	<p><del>dans la disposition 9.3.1 (Abandon de poste par les fonctionnaires temporaires).</del></p> <p>Il peut être mis fin aux services d'un fonctionnaire dès lors qu'une infirmité, une maladie ou la diminution de ses facultés physiques ou mentales le met dans l'incapacité d'exercer ses fonctions, <del>ou d'autres fonctions pouvant raisonnablement être exigées de lui,</del> et qu'il a épuisé son crédit de jours de congé de maladie. <b><u>Il ne peut être mis fins aux services de fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée, continu ou permanent pour raisons de santé que s'ils sont également dans l'incapacité d'exercer d'autres fonctions pouvant raisonnablement être exigées d'eux.</u></b> Des certificats médicaux appropriés doivent être présentés <b><u>dans tous les cas.</u></b> Les modalités de licenciement pour raisons de santé sont fixées dans un ordre de service.</p>	<p>Cette modification précise que la réaffectation à d'autres fonctions ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires dans ces circonstances, compte tenu de la nature de leur engagement et de leurs fonctions.</p>
<p><b>Article 9.7</b></p> <p>Préavis de licenciement</p>	<p>a) Tout fonctionnaire à l'engagement duquel il est mis fin en vertu des articles 9.2 ou 9.4 doit recevoir le préavis prévu dans sa lettre de nomination ou dans son contrat et l'indemnité prévue par le Statut et Règlement du personnel.</p> <p>[...]</p> <p>e) [...]</p>	<p>a) Tout fonctionnaire à l'engagement duquel il est mis fin en vertu des articles 9.2 ou 9.4 doit recevoir le préavis prévu dans sa lettre de nomination ou dans son contrat et l'indemnité prévue par le Statut et Règlement du personnel.</p> <p>[...]</p> <p><b><u>e) Nonobstant l'alinéa a), aucun préavis de licenciement n'est donné ni aucune indemnité versée à défaut d'un tel préavis en cas de renvoi sans préavis.</u></b></p> <p>⇒ f) [...]</p>	<p>Ajout d'un nouvel alinéa e) pour combler une lacune.</p>
<p><b>Article 9.8</b></p> <p>Indemnité de licenciement</p>	<p>a) Les fonctionnaires licenciés reçoivent une indemnité conformément aux dispositions ci-après :</p> <p>1) Sous réserve des sous-alinéas 3) à 6) ci-dessous, le montant de l'indemnité est calculé conformément au barème suivant :</p> <p>[TABLEAU ... Engagements permanents --- Engagements de durée déterminée...]</p>	<p>a) Les fonctionnaires licenciés reçoivent une indemnité conformément aux dispositions ci-après :</p> <p>1) Sous réserve des sous-alinéas 3) à 6) ci-dessous, le montant de l'indemnité est calculé conformément au barème suivant :</p> <p>[TABLEAU ... Engagements permanents/<b><u>continus</u></b> --- Engagements de durée déterminée...]</p>	<p>Rectification d'une omission dans le tableau (indemnité de licenciement pour les fonctionnaires titulaires d'un engagement continu)</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>3) Il n'est pas versé d'indemnité :</p> <p>i) à un fonctionnaire qui se démet de ses fonctions, sauf s'il a déjà reçu un préavis de licenciement et si la date de cessation de service a été fixée d'un commun accord;</p> <p>[...]</p> <p>5) Un fonctionnaire à l'engagement duquel il est mis fin pour services insatisfaisants ou qui, par mesure disciplinaire, est renvoyé pour faute autrement que sans préavis peut, à la discrétion du Directeur général, recevoir une indemnité de licenciement n'excédant pas la moitié de l'indemnité prévue au sous-alinéa 1) ci-dessus.</p> <p>6) Le Directeur général peut, s'il juge que les circonstances le justifient, verser à un fonctionnaire licencié en vertu du sous-alinéa a)6) ou du sous-alinéa a)7)ii) de l'article 9.2, une indemnité de licenciement n'excédant pas de plus de 50% l'indemnité prévue au sous-alinéa 1) ci-dessus.</p> <p>[...]</p>	<p>3) Il n'est pas versé d'indemnité :</p> <p>i) à un fonctionnaire qui se démet de ses fonctions, <del>sauf s'il a déjà reçu un préavis de licenciement et si la date de cessation de service a été fixée d'un commun accord;</del></p> <p>[...]</p> <p>5) Un fonctionnaire à l'engagement duquel il est mis fin pour services <b><u>ou conduite ne donnant pas satisfaction</u></b> insatisfaisants ou qui, par mesure disciplinaire, est renvoyé pour faute autrement que sans préavis peut, à la discrétion du Directeur général, recevoir une indemnité de licenciement n'excédant pas la moitié de l'indemnité prévue au sous-alinéa 1) ci-dessus.</p> <p>6) Le Directeur général peut, s'il juge que les circonstances le justifient, verser à un fonctionnaire licencié en vertu du sous-alinéa a)6) <b>5)</b> ou du sous-alinéa a)7) <b>6)ii)</b> de l'article 9.2, une indemnité de licenciement n'excédant pas de plus de 50% l'indemnité prévue au sous-alinéa 1) ci-dessus.</p> <p>[...]</p>	<p>La modification de l'alinéa a)3)i) vise à corriger une erreur. Aucune indemnité de licenciement n'est payée en cas de démission.</p> <p>Modification de l'alinéa a)5) pour assurer la conformité avec l'article 9.2.a)3).</p>
<p><b>Article 9.9</b> Prime de rapatriement</p>	<p>Ont droit à une prime de rapatriement les fonctionnaires que le Bureau international est tenu de rapatrier. La prime de rapatriement n'est toutefois pas versée à un fonctionnaire qui est renvoyé sans préavis ou qui abandonne son poste. Les conditions et définitions concernant le droit à cette prime sont fixées par le Statut et Règlement du personnel. Le montant de la prime est proportionnel au temps que l'intéressé a passé, à temps complet et d'une manière continue, au service du Bureau international et d'une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités, immédiatement avant sa nomination, et est calculé sur la base du tableau ci-après, étant entendu que si la période de service continu hors du pays d'origine est supérieure à 12 ans, le montant de la prime sera le même que si cette période était de 12 ans. En ce qui concerne les périodes de service</p>	<p><b>a)</b> Ont droit à une prime de rapatriement les fonctionnaires que le Bureau international est tenu de rapatrier <b><u>et qui, au moment de la cessation de service, résident, du fait des fonctions qu'ils exercent auprès du Bureau international, en dehors de leur pays d'origine.</u></b> La prime de rapatriement n'est toutefois pas versée à un fonctionnaire qui est renvoyé sans préavis ou qui abandonne son poste. Les conditions et définitions concernant le droit à cette prime sont fixées par le Statut et Règlement du personnel. Le montant de la prime est proportionnel au temps que l'intéressé a passé, à temps complet et d'une manière continue, au service du Bureau international et d'une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités, immédiatement avant sa nomination, et est calculé sur la base du tableau ci-après, étant</p>	<p>Cette modification vise à assurer la conformité de cette disposition avec l'objet de la prime de rapatriement tel qu'il est défini par la Commission de la fonction publique internationale et à l'aligner sur les règles et la pratique en vigueur dans les autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.</p> <p>Par suite de cette modification, les fonctionnaires qui sont en poste en dehors de leur pays d'origine mais qui résident dans ce pays n'auront plus droit à la prime de rapatriement.</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	auprès d'une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités, le fonctionnaire doit fournir une preuve écrite obtenue de l'organisation qui l'a employé précédemment qu'aucune prime de rapatriement n'a été versée. Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires. [...]	entendu que si la période de service continu hors du pays d'origine est supérieure à 12 ans, le montant de la prime sera le même que si cette période était de 12 ans. En ce qui concerne les périodes de service auprès d'une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités, le fonctionnaire doit fournir une preuve écrite obtenue de l'organisation qui l'a employé précédemment qu'aucune prime de rapatriement n'a été versée. Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires. [...]  <b><u>b) Nonobstant l'alinéa a), les fonctionnaires qui, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016, étaient titulaires d'un engagement de durée déterminée, continu ou permanent auprès du Bureau international et qui résidaient mais n'étaient pas en poste dans leur pays d'origine conservent le droit à la prime de rapatriement pour les années et les mois de service accompli jusqu'au 31 décembre 2015, sous réserve que les autres conditions énoncées dans la disposition relative au présent article soient remplies.</u></b>	L'alinéa b) est ajouté afin de préserver les droits des fonctionnaires qui sont entrés au service de l'OMPI avant la modification de l'alinéa a).
<b>Article 9.12</b>  Allocation en cas de décès	a) En cas de décès d'un fonctionnaire titulaire d'un engagement permanent, d'un engagement continu ou d'un engagement de durée déterminée, une allocation unique, calculée conformément au tableau ci-après, est payée :  1) au conjoint;  2) à défaut de conjoint, à l'enfant à charge ou aux enfants à charge;  3) à défaut des bénéficiaires mentionnés ci-dessus, et si la nomination du fonctionnaire a pris effet avant le 23 janvier 1979, au père à charge, à la mère à charge, au frère à charge ou à la sœur à charge. [...]	a) En cas de décès d'un fonctionnaire titulaire d'un engagement permanent, d'un engagement continu ou d'un engagement de durée déterminée, une allocation unique, calculée conformément au tableau ci-après, est payée :  1) au conjoint;  2) à défaut de conjoint, à l'enfant à charge ou aux enfants à charge;  <del>3) à défaut des bénéficiaires mentionnés ci-dessus, et si la nomination du fonctionnaire a pris effet avant le 23 janvier 1979, au père à charge, à la mère à charge, au frère à charge ou à la sœur à charge.</del> [...]	Le sous-alinéa a)3) est supprimé étant donné qu'il n'y a plus de fonctionnaire dont la nomination a pris effet avant le 23 janvier 1979.
<b>Article 9.15.a)</b>  Rémunération considérée aux fins de la cessation de	a) La "rémunération considérée aux fins de la cessation de service" – qui sert de base de calcul pour tout montant dû en cas de cessation de service en vertu des articles 9.8, 9.9 et 9.12 – est le montant déterminé conformément aux dispositions suivantes :	a) La "rémunération considérée aux fins de la cessation de service" – qui sert de base de calcul pour tout montant dû en cas de cessation de service en vertu des articles 9.8, 9.9 et 9.12 – est le montant déterminé conformément aux dispositions suivantes :	

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
service	<p>[...]</p> <p>3) 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. 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.</p>	<p>[...]</p> <p>3) 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. <del>Dans des cas exceptionnels, et u</del>Uniquement aux fins du calcul de l'indemnité de licenciement due conformément aux articles 9.2.a)6)5), 9,4 et 9.8.a)6), le Directeur général peut, à sa discrétion, décider de tenir compte de l'indemnité de poste.</p>	<p>Suppression des termes "dans des cas exceptionnels".</p>
<p><b>Article 12.1.b)</b> Amendements du Statut</p>	<p>Aucun amendement ne peut porter préjudice à l'une quelconque des conditions de service indiquées dans la lettre de nomination ou le contrat du fonctionnaire et ne peut porter atteinte à l'application au fonctionnaire des clauses du Statut en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'amendement, lequel ne peut avoir d'effet rétroactif sauf si, du point de vue du fonctionnaire, il améliore les conditions d'emploi.</p>	<p>Aucun amendement ne peut porter préjudice <u>aux droits acquis des fonctionnaires ni</u> à l'une quelconque des conditions de service indiquées dans la lettre de nomination ou le contrat du fonctionnaire et ne peut porter atteinte à l'application au fonctionnaire des clauses du Statut en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'amendement, lequel ne peut avoir d'effet rétroactif sauf si, du point de vue du fonctionnaire, il améliore les conditions d'emploi.</p>	<p>L'article 12.1.b) a été modifié de manière à incorporer une référence aux droits acquis des fonctionnaires qui est conforme avec la disposition correspondante dans le Statut et Règlement du personnel des autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.</p>
<p><b>Article 12.4</b> Droits acquis</p>	<p>Les fonctionnaires qui, immédiatement avant l'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement, auraient perçu, comme rémunération globale nette, un montant supérieur à celui qui résulte de leurs nouvelles conditions d'emploi, continueront à percevoir ce montant supérieur jusqu'à ce que, par suite des améliorations de leurs conditions d'emploi, leur rémunération globale nette atteigne ou dépasse ledit montant. Aucune clause du présent Statut et Règlement n'emporte dérogation à de quelconques droits, avantages, indemnités ou prestations dont bénéficiaient avant l'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement les fonctionnaires suivants : fonctionnaires engagés pour une durée déterminée; fonctionnaires nommés à titre permanent; et fonctionnaires de grade D recrutés en tant que fonctionnaires de la catégorie spéciale.</p>	<p>Les fonctionnaires qui, immédiatement avant l'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement, auraient perçu, comme rémunération globale nette, un montant supérieur à celui qui résulte de leurs nouvelles conditions d'emploi, continueront à percevoir ce montant supérieur jusqu'à ce que, par suite des améliorations de leurs conditions d'emploi, leur rémunération globale nette atteigne ou dépasse ledit montant. <del>Aucune clause du présent Statut et Règlement n'emporte dérogation à de quelconques droits, avantages, indemnités ou prestations dont bénéficiaient avant l'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement les fonctionnaires suivants :</del> fonctionnaires engagés pour une durée déterminée; fonctionnaires nommés à titre permanent; <del>et fonctionnaires de grade D recrutés en tant que fonctionnaires de la catégorie spéciale.</del></p>	<p>La deuxième phrase de cet article, qui avait été ajoutée avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013, est supprimée car elle va au-delà de ce que recouvre la doctrine des droits acquis et la jurisprudence du Tribunal administratif de l'OIT, crée une confusion entre situation contractuelle et catégories de fonctionnaires et exclut les fonctionnaires titulaires d'un engagement continu ou d'un engagement temporaire du bénéfice des droits acquis (voir aussi l'amendement de l'article 12.1.b)).</p>
<p><b>Article 12.5</b> Mesures transitoires</p>	<p>a) S'agissant des titulaires d'un engagement temporaire à la date d'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement du personnel qui comptaient moins de cinq années de service auprès du Bureau international au 1<sup>er</sup> janvier 2012 au titre de contrats de</p>	<p>a) S'agissant des titulaires d'un engagement temporaire <u>au 1<sup>er</sup> janvier 2013</u> <del>à la date d'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement du personnel</del> qui comptaient moins de cinq années de service auprès du Bureau international au 1<sup>er</sup> janvier 2012 au</p>	<p>L'article 12.5 est modifié de manière à remplacer "à la date d'entrée en vigueur" par "au 1<sup>er</sup> janvier 2013" pour plus de clarté.</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>courte durée dans la catégorie des services généraux, de contrats de consultants, de contrats de travail spécial ou de contrats T de traducteurs ou de réviseurs (relevant de l'accord conclu avec l'Association internationale des traducteurs de conférence (AITC)) :</p> <p>1) la durée maximale de service de deux ans prescrite à l'article 4.16 ne s'applique pas. Leur durée de service ne peut toutefois excéder cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement;</p> <p>2) ils continuent à bénéficier des avantages, indemnités et prestations visés à l'alinéa d) ci-après, dans les limites fixées par leurs précédents contrats et selon les conditions prévues dans le dernier contrat qu'ils ont conclu avec le Bureau international avant de devenir fonctionnaires.</p> <p>b) S'agissant des titulaires d'un engagement temporaire à la date d'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement du personnel qui comptaient cinq années ou plus de service auprès du Bureau international au 1<sup>er</sup> janvier 2012 au titre de contrats de courte durée dans la catégorie des services généraux, de contrats de consultants, de contrats de travail spécial ou de contrats T de traducteurs ou de réviseurs (relevant de l'accord conclu avec l'AITC) :</p> <p>1) la durée maximale de service de deux ans fixée à l'article 4.16 ne s'applique pas. Leur service n'est soumis à aucune durée maximale;</p> <p>2) ils sont considérés comme des candidats internes aux postes mis au concours par le Bureau international;</p> <p>3) ils continuent à bénéficier des avantages, indemnités et prestations visés à l'alinéa d) ci-après, dans les limites fixées par leurs précédents</p>	<p>titre de contrats de courte durée dans la catégorie des services généraux, de contrats de consultants, de contrats de travail spécial ou de contrats T de traducteurs ou de réviseurs (relevant de l'accord conclu avec l'Association internationale des traducteurs de conférence (AITC)) :</p> <p>1) la durée maximale de service de deux ans fixée à l'article 4.16 ne s'applique pas. Leur durée de service ne peut toutefois excéder cinq ans à compter <del>de la date d'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement</del> <b>du 1<sup>er</sup> janvier 2013 ni dépasser la limite d'âge de mise à la retraite prévue à l'article 9.10;</b></p> <p>2) ils continuent à bénéficier des avantages, indemnités et prestations visés à l'alinéa d) ci-après, dans les limites fixées par leurs précédents contrats et selon les conditions prévues dans le dernier contrat qu'ils ont conclu avec le Bureau international avant de devenir fonctionnaires.</p> <p>b) S'agissant des titulaires d'un engagement temporaire <del>à la date d'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement du personnel</del> <b>au 1<sup>er</sup> janvier 2013</b> qui comptaient cinq années ou plus de service auprès du Bureau international au 1<sup>er</sup> janvier 2012 au titre de contrats de courte durée dans la catégorie des services généraux, de contrats de consultants, de contrats de travail spécial ou de contrats T de traducteurs ou de réviseurs (relevant de l'accord conclu avec l'AITC) :</p> <p>1) la durée maximale de service de deux ans fixée à l'article 4.16 ne s'applique pas. Leur service n'est soumis à aucune durée maximale, <b>sous réserve de la limite d'âge de mise à la retraite prévue à l'article 9.10;</b></p> <p>2) ils sont considérés comme des candidats internes aux postes mis au concours par le Bureau international;</p> <p>3) ils continuent à bénéficier des avantages, indemnités et prestations visés à l'alinéa <del>d) c)</del> ci-après, dans les limites fixées par leurs précédents</p>	<p>L'alinéa a)1) est modifié de manière à préciser que le personnel visé à l'alinéa a) est soumis à l'âge statutaire pour le départ à la retraite.</p> <p>L'alinéa b)1) est modifié de manière à préciser que le personnel visé à l'alinéa b) est soumis à l'âge statutaire pour le départ à la retraite.</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>et selon les conditions prévues dans le dernier contrat qu'ils ont conclu avec le Bureau international avant de devenir fonctionnaires.</p> <p>c) S'agissant des titulaires d'un engagement de durée déterminée à la date d'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement, qui bénéficiaient d'un tel engagement au 31 décembre 2011 :</p> <p>1) l'article 4.19 (Engagements permanents) s'applique dans sa teneur tant que les intéressés bénéficient d'engagements permanents ou qu'ils ne quittent pas l'Organisation.</p> <p>d) Les personnes visées aux alinéas a) et b) ci-dessus continuent à bénéficier des avantages, indemnités et prestations ci-après, dans les limites fixées par leurs contrats antérieurs à l'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement et aussi longtemps qu'elles demeurent au service du Bureau international :</p> <p>1) la prime pour connaissances linguistiques;</p> <p>2) les frais de déménagement et d'expédition.</p> <p>e) Le Bureau international peut offrir un versement en espèces destiné à régler toute demande de paiement d'avantages, d'indemnités et de prestations auxquels le fonctionnaire aurait pu avoir droit pendant la période où il a été au service du Bureau international avant l'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement du personnel. Une fois convenu, ledit versement éteint la demande y afférente, sans préjudice des avantages, indemnités et prestations auquel le fonctionnaire intéressé a droit au titre du présent Statut et Règlement du personnel.</p> <p>f) S'agissant des fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent à la date d'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement du personnel, ledit engagement permanent court pour toute la durée de service desdits fonctionnaires auprès du Bureau international.</p>	<p>contrats et selon les conditions prévues dans le dernier contrat qu'ils ont conclu avec le Bureau international avant de devenir fonctionnaires.</p> <p><del>c) S'agissant des titulaires d'un engagement de durée déterminée à la date d'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement, qui bénéficiaient d'un tel engagement au 31 décembre 2011 :</del></p> <p>4) l'article 4.19 (Engagements permanents) s'applique dans sa teneur tant que les intéressés bénéficient d'engagements permanents ou qu'ils ne quittent pas l'Organisation.</p> <p><del>c) d)</del> Les personnes visées aux alinéas a) et b) ci-dessus continuent à bénéficier des avantages, indemnités et prestations ci-après, dans les limites fixées par leurs contrats antérieurs <u>au 1<sup>er</sup> janvier 2013</u> à l'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement et aussi longtemps qu'elles demeurent au service du Bureau international :</p> <p>1) la prime pour connaissances linguistiques;</p> <p>2) les frais de déménagement et d'expédition.</p> <p><del>d) e)</del> Le Bureau international peut offrir un versement en espèces destiné à régler toute demande de paiement d'avantages, d'indemnités et de prestations auxquels le fonctionnaire aurait pu avoir droit pendant la période où il a été au service du Bureau international avant <u>le 1<sup>er</sup> janvier 2013</u> l'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement du personnel. Une fois convenu, ledit versement éteint la demande y afférente, sans préjudice des avantages, indemnités et prestations auquel le fonctionnaire intéressé a droit au titre du présent Statut et Règlement du personnel.</p> <p><del>e) f)</del> S'agissant des fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent <del>à la date d'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement du personnel</del>, ledit engagement permanent court pour toute la durée de service desdits fonctionnaires auprès du Bureau international.</p>	<p>L'alinéa c)1) devient redondant compte tenu de la modification apportée à l'article 4.19 et est donc supprimé. En outre, la mention de la "date d'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement" était erronée.</p> <p>Alinéa e) : la mention de la "date d'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement du personnel" est supprimée étant donné que cette disposition</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>g) Les demandes de reclassement de postes déposées avant l'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement du personnel sont traitées selon le Statut et Règlement du personnel en vigueur au moment de leur dépôt initial.</p> <p>h) Toute question soulevée ou procédure intentée en vertu du chapitre X et du chapitre XI du Statut et Règlement du personnel applicable avant l'entrée en vigueur des modifications apportées à ces chapitres ainsi qu'à l'article 8.2 et aux dispositions qui s'y rapportent, le 1<sup>er</sup> janvier 2014, est instruite selon les dispositions du Statut et Règlement ou de l'ordre de service en vigueur au moment où la question a été officiellement soulevée ou la procédure officiellement lancée.</p>	<p><del>f) g)</del> Les demandes de reclassement de postes déposées avant <b>le 1<sup>er</sup> janvier 2013</b> <del>l'entrée en vigueur du présent Statut et Règlement du personnel</del> sont traitées selon le Statut et Règlement du personnel en vigueur au moment de leur dépôt initial.</p> <p><del>g) h)</del> Toute question soulevée ou procédure intentée en vertu du chapitre X et du chapitre XI du Statut et Règlement du personnel applicable avant l'entrée en vigueur des modifications apportées à ces chapitres ainsi qu'à l'article 8.2 et aux dispositions qui s'y rapportent, le 1<sup>er</sup> janvier 2014, est instruite selon les dispositions du Statut et Règlement ou de l'ordre de service en vigueur au moment où la question a été officiellement soulevée ou la procédure officiellement lancée.</p>	<p>s'applique également aux fonctionnaires dont la nomination à titre permanent a pris effet après cette date.</p>

[L'annexe II suit]

AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL ET DES ANNEXES Y RELATIVES DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
<p><b>Disposition 1.3.1</b></p> <p>Jours ouvrables</p>	<p>[...]</p> <p>b) Au siège, les 10 jours fériés suivants sont chômés : 1<sup>er</sup> janvier, 2 janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, Jeûne Genevois, Aïd al-Adha, 25 décembre et 26 décembre. Pour les autres lieux d'affectation, les jours fériés sont fixés en tenant compte des conditions locales et des pratiques d'autres organisations locales du régime commun des Nations Unies.</p> <p>c) Lorsque le 25 décembre d'une année donnée tombe un samedi, les 24, 27, 30 et 31 décembre de la même année sont jours chômés compensateurs. Lorsque le 25 décembre d'une année donnée tombe un dimanche, les 27 et 30 décembre de la même année sont jours chômés compensateurs. Lorsque le 26 décembre d'une année donnée tombe un samedi, les 24 et 31 décembre sont jours chômés compensateurs.</p> <p>d) [...]</p>	<p>[...]</p> <p>b) <b><u>Le nombre de jours fériés à chaque lieu d'affectation est de 10 par année civile.</u></b> <del>Au siège, les 10 jours fériés suivants sont chômés : 1<sup>er</sup> janvier, 2 janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, Jeûne Genevois, Aïd al-Adha, 25 décembre et 26 décembre. Pour les autres lieux d'affectation, les jours fériés sont fixés en tenant compte des conditions locales et des pratiques d'autres organisations locales du régime commun des Nations Unies.</del></p> <p>e) <del>Lorsque le 25 décembre d'une année donnée tombe un samedi, les 24, 27, 30 et 31 décembre de la même année sont jours chômés compensateurs. Lorsque le 25 décembre d'une année donnée tombe un dimanche, les 27 et 30 décembre de la même année sont jours chômés compensateurs. Lorsque le 26 décembre d'une année donnée tombe un samedi, les 24 et 31 décembre sont jours chômés compensateurs.</del></p> <p>d) <del>c) [...]</del></p>	<p>La liste de jours fériés est supprimée du Règlement du personnel pour laisser davantage de souplesse au personnel comme à l'Organisation, tout en maintenant le droit à 10 jours fériés par an.</p>
<p><b>Nouvelle disposition 1.5.3</b></p> <p>Droits de propriété intellectuelle</p>		<p><b><u>Tous les droits de propriété intellectuelle, notamment, mais non exclusivement, les droits de brevet, les droits de marque, les droits de dessin ou modèle industriel, les droits patrimoniaux de l'auteur et tous autres droits afférents à tout objet protégeable créé par le fonctionnaire dans le cadre de ses fonctions officielles ou de son emploi appartiennent à l'OMPI.</u></b></p>	<p>Nouvelle disposition sur la titularité des droits de propriété intellectuelle.</p>
<p><b>Disposition 2.2.1</b></p> <p>Mise en œuvre de la décision de reclassement</p>	<p>[...]</p> <p>d) Aucun poste déjà pourvu n'est reclassé plus d'une fois avec le même titulaire sans faire l'objet d'un processus de promotion par voie de concours.</p>	<p>[...]</p> <p>d) Aucun poste déjà pourvu n'est reclassé plus d'une fois avec le même titulaire sans faire l'objet d'un processus de promotion <b>sélection</b> par voie de</p>	<p>L'alinéa d) est modifié afin de corriger une erreur. La mise au concours est une procédure de "sélection" et non une procédure de "promotion".</p>



Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
	<p>e) Le Directeur général a qualité pour approuver les promotions de fonctionnaires résultant de reclassements de postes de la catégorie des administrateurs, de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national 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>f) La promotion du titulaire du poste au grade du poste prend effet rétroactivement à la date à laquelle le poste a été reclassé, à savoir le premier jour du mois suivant la décision du Directeur général.</p>	<p>concours.</p> <p>e) Le Directeur général a qualité pour approuver les promotions de fonctionnaires résultant de reclassements de postes <del>de la catégorie des administrateurs, de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national 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.</del></p> <p>f) La promotion du titulaire du poste au grade du poste prend effet rétroactivement à la date à laquelle le poste a été reclassé, à savoir le premier jour du mois suivant la décision du Directeur général <u>sur la demande de reclassement.</u></p>	<p>Les alinéas e) et f) sont modifiés conformément à la modification de l'article 2.2 indiquée à l'annexe I. La modification de l'alinéa e) vise également à remédier à une divergence avec l'alinéa f) en ce qui concerne l'autorité compétente pour prendre une décision en cas de reclassement aboutissant à une promotion.</p>
<p><b>Disposition 3.6.2</b></p> <p>Avancement dans le grade des fonctionnaires temporaires</p>	<p>Les fonctionnaires temporaires peuvent bénéficier de l'octroi d'un échelon dans leur grade à partir de leur deuxième année de service. Les fonctionnaires temporaires de la catégorie des administrateurs qui relèvent des articles 12.5.a)1) et 12.5.b)1) peuvent bénéficier, de manière non renouvelable, de cet octroi d'un échelon dans leur grade au cours de leur deuxième année de service conformément au présent Statut et Règlement du personnel.</p>	<p>a) <u>Sous réserve que leurs services donnent satisfaction,</u> <del>Les</del> fonctionnaires temporaires peuvent bénéficier de l'octroi d'un échelon dans leur grade à partir de leur deuxième année de service. Les fonctionnaires temporaires de la catégorie des administrateurs qui relèvent des articles 12.5.4.a)1) et 12.5.4.b)1) peuvent bénéficier, de manière non renouvelable, de cet octroi d'un échelon dans leur grade au cours de leur deuxième année de service conformément au présent Statut et Règlement du personnel.</p> <p><u>b) Sauf décision contraire du Directeur général dans des cas particuliers, sont considérés comme ayant exercé leurs fonctions de manière satisfaisante les fonctionnaires dont le travail et la conduite, dans le poste auquel ils sont affectés, sont jugés satisfaisants par leurs supérieurs hiérarchiques.</u></p>	<p>Rectification d'une omission. Pour bénéficier de l'octroi d'un échelon, les fonctionnaires temporaires devrait être soumis à la même exigence de services satisfaisants que les titulaires d'autres d'engagements (voir l'article 3.6).</p> <p>Le nouvel alinéa b) prévoit une définition des "services satisfaisants" identique à celle figurant dans la la disposition 3.6.1.a), qui s'applique aux titulaires d'engagements de durée déterminée, continus ou permanents.</p>
<p><b>Disposition 4.3.1</b></p> <p>Transferts</p>	<p>[...]</p> <p>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.</p>	<p>[...]</p> <p><del>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.</del></p>	<p>La disposition 4.3.1.b), qui concerne les transferts à un poste inférieur d'un grade à celui du fonctionnaire et qui avait été introduite en janvier 2013 à l'initiative de l'administration, sera supprimée pour cause d'incompatibilité avec les règles et la pratique en</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
	c) [...]	⇒ <b>b)</b> [...]	vigueur dans les autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Cela étant, un transfert doit en principe porter sur un poste classé au même grade que celui du fonctionnaire concerné, comme indiqué à la disposition 4.3.1.a).
<p><b>Disposition 4.20.1</b></p> <p>Performances des fonctionnaires</p>	<p><b>Disposition 4.20.1 – Performances des fonctionnaires</b></p> <p>a) Les performances des fonctionnaires sont notées selon un système d'évaluation 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>b) Le Directeur général veille à proposer aux fonctionnaires des programmes de formation, de perfectionnement et de reconnaissance appropriés.</p>	<p><b>Disposition 4.20.1 – <u>Évaluation des performances des fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée, continu ou permanent</u></b></p> <p>a) <b><u>L'évaluation des performances est essentielle au perfectionnement professionnel des fonctionnaires, ainsi que pour assurer leur responsabilisation.</u></b> Les performances des fonctionnaires sont notées selon un système d'évaluation 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>b) Le Directeur général veille à proposer aux fonctionnaires des programmes de formation, de perfectionnement et de reconnaissance appropriés.</p> <p><b><u>c) La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires engagés initialement pour une durée déterminée lorsqu'ils sont en période probatoire, conformément à l'article 4.17.b). Elle ne s'applique pas non plus aux fonctionnaires temporaires, à l'exception de ceux qui se sont vu accorder un engagement temporaire avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013.</u></b></p>	<p>Phrase transférée de l'article 4.20 étant donné que le rôle de l'Organisation en matière de perfectionnement professionnel s'applique aux fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée, continu ou permanent.</p> <p>Un nouvel alinéa c) est ajouté afin de préciser que les fonctionnaires en période probatoire selon l'article 4.17.b) ne sont pas soumis aux mécanismes d'évaluation des performances applicables en vertu de la disposition 4.20.1.</p>
<p><b>Disposition 5.2.1</b></p> <p>Congé spécial des fonctionnaires temporaires</p>	<p>Il n'est normalement pas accordé de congé spécial aux fonctionnaires temporaires. Le Bureau international peut autoriser l'octroi d'un congé spécial aux fonctionnaires temporaires, à traitement partiel ou sans traitement, dans des cas exceptionnels ou si les circonstances l'exigent. Les intérêts du service auquel est affecté l'intéressé doivent toutefois être sauvegardés.</p>	<p>Il n'est normalement pas accordé de congé spécial aux fonctionnaires temporaires. Le Bureau international peut autoriser l'octroi d'un congé spécial aux fonctionnaires temporaires, à traitement partiel ou sans traitement, dans des cas exceptionnels ou si les circonstances l'exigent. <b><u>Un congé à plein traitement pour cause de décès peut être accordé, sous réserve des conditions prescrites par le Directeur général dans un ordre de service.</u></b> Les intérêts du service auquel est affecté l'intéressé</p>	<p>Rectification d'une divergence entre le Règlement du personnel et la politique de l'Organisation en matière de congé pour cause de décès. À l'heure actuelle, la disposition 5.2.1 ne permet d'accorder aux fonctionnaires temporaires qu'un congé spécial à traitement partiel ou sans traitement, alors que la politique est d'accorder aux fonctionnaires, y compris les fonctionnaires temporaires, trois jours de congé spécial à plein traitement en cas de décès d'un proche parent.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification																																										
		doivent toutefois être sauvegardés. <b><u>L'article 5.2.c) s'applique mutatis mutandis aux fonctionnaires temporaires.</u></b>	Il s'agit de préciser que l'article 5.2.c) (sur le lien entre le congé spécial et les autres prestations) s'applique aux fonctionnaires temporaires, même si l'article 5.2.f) stipule que l'article 5.2 ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.																																										
<p><b>Disposition 6.2.1.d)</b> Assurance-maladie</p>	<p>[...]</p> <p>d) 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 :</p> <table border="1" data-bbox="338 638 943 1053"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pourcentage de la prime supporté par le fonctionnaire</th> <th>Pourcentage de la prime supporté par le Bureau international</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>G1 à G4, NOA et P-1</td> <td>25</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>G5 et G6</td> <td>30</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>G7, NOB, NOC, P-2 et P-3</td> <td>35</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>NOD et P-4</td> <td>40</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>NOE et P-5</td> <td>45</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>D-1 et au-delà</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>		Pourcentage de la prime supporté par le fonctionnaire	Pourcentage de la prime supporté par le Bureau international	G1 à G4, NOA et P-1	25	75	G5 et G6	30	70	G7, NOB, NOC, P-2 et P-3	35	65	NOD et P-4	40	60	NOE et P-5	45	55	D-1 et au-delà	50	50	<p>[...]</p> <p>d) 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, <b><u>sous réserve de l'exception prescrite à l'alinéa e) ci-dessous :</u></b></p> <table border="1" data-bbox="943 638 1543 1053"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pourcentage de la prime supporté par le fonctionnaire</th> <th>Pourcentage de la prime supporté par le Bureau international</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>G1 à G4, NOA et P-1</td> <td>25</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>G5 et G6</td> <td>30</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>G7, NOB, NOC, P-2 et P-3</td> <td>35</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>NOD et P-4</td> <td>40</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>NOE et P-5</td> <td>45</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>D-1 et au-delà</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table> <p><b><u>e) Pour les fonctionnaires temporaires titulaires d'un engagement initial de moins de six mois, 50% de la prime est supporté par le fonctionnaire et 50% par le Bureau international.</u></b></p> <p>⇒ f) [...]</p>		Pourcentage de la prime supporté par le fonctionnaire	Pourcentage de la prime supporté par le Bureau international	G1 à G4, NOA et P-1	25	75	G5 et G6	30	70	G7, NOB, NOC, P-2 et P-3	35	65	NOD et P-4	40	60	NOE et P-5	45	55	D-1 et au-delà	50	50	<p>L'alinéa e) est ajouté afin de tenir compte de la situation des fonctionnaires temporaires titulaires d'un engagement initial de moins de six mois.</p>
	Pourcentage de la prime supporté par le fonctionnaire	Pourcentage de la prime supporté par le Bureau international																																											
G1 à G4, NOA et P-1	25	75																																											
G5 et G6	30	70																																											
G7, NOB, NOC, P-2 et P-3	35	65																																											
NOD et P-4	40	60																																											
NOE et P-5	45	55																																											
D-1 et au-delà	50	50																																											
	Pourcentage de la prime supporté par le fonctionnaire	Pourcentage de la prime supporté par le Bureau international																																											
G1 à G4, NOA et P-1	25	75																																											
G5 et G6	30	70																																											
G7, NOB, NOC, P-2 et P-3	35	65																																											
NOD et P-4	40	60																																											
NOE et P-5	45	55																																											
D-1 et au-delà	50	50																																											
<p><b>Disposition 6.2.2.d)</b> Congé de maladie et congé spécial en cas de maladie prolongée</p>	<p>g) Examen des décisions relatives au congé de maladie</p> <p>1) Si le Directeur général estime que le fonctionnaire en congé de maladie ou en congé spécial pour maladie prolongée est en état de reprendre son travail, il peut refuser de prolonger le congé de maladie ou le congé spécial pour maladie prolongée ou mettre fin au congé accordé; il est entendu</p>	<p>g) Examen des décisions relatives au congé de maladie</p> <p>1) Si le Directeur général estime que le fonctionnaire en congé de maladie ou en congé spécial pour maladie prolongée est en état de reprendre son travail, il peut refuser de prolonger le congé de maladie ou le congé spécial pour maladie prolongée ou mettre fin au congé accordé; il est entendu</p>																																											

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
	<p>cependant que, sur demande de l'intéressé, la question est soumise soit à un médecin tiers agréé par lui et par le Directeur général, soit à une commission médicale. [...]</p>	<p>cependant que, sur demande de l'intéressé, la question est soumise soit à un médecin tiers agréé par lui et par le Directeur général, soit à une commission médicale. [...]</p> <p><b><u>2) Toute demande de renvoi de question à un médecin tiers ou à une commission médicale visée au sous-alinéa 1) ci-dessus doit être adressée au Directeur général dans les (30) jours civils suivant la notification de la décision contestée. Le Directeur général peut renoncer à ce délai s'il estime que cela se justifie en raison de circonstances exceptionnelles.</u></b></p>	<p>Il s'agit de prévoir un délai pour la soumission des demandes d'intervention d'un médecin tiers ou d'une commission médicale.</p>
<p><b>Disposition 6.2.7</b> Protection de la santé et assurance des fonctionnaires temporaires</p>	<p>d) La disposition 6.2.3 (Congé de maternité) s'applique aux fonctionnaires temporaires sous réserve de ce qui suit :</p> <p>1) Les droits à congé de maternité correspondent à 16 semaines à plein traitement. Les droits sont appliqués au prorata après six mois de service.</p> <p>[...]</p> <p>e) La disposition 6.2.4 (Congé de paternité) s'applique aux fonctionnaires temporaires sous réserve de ce qui suit :</p> <p>1) Les droits à congé de paternité correspondent à quatre semaines et s'appliquent aux fonctionnaires temporaires. Les droits sont appliqués au prorata après six mois de service.</p> <p>f) La disposition 6.2.5 (Congé d'adoption) s'applique aux fonctionnaires temporaires sous réserve de ce qui suit :</p> <p>1) Les droits à congé d'adoption correspondent à huit semaines. Les droits sont appliqués au prorata après six mois de service.</p>	<p>d) La disposition 6.2.3 (Congé de maternité) s'applique aux fonctionnaires temporaires sous réserve de ce qui suit :</p> <p>1) Les droits à congé de maternité correspondent à 16 semaines à plein traitement <b><u>pour les fonctionnaires temporaires ayant accompli 12 mois de service continu.</u></b> Les droits sont appliqués au prorata après six mois de service <b><u>continu.</u></b> [...]</p> <p>e) La disposition 6.2.4 (Congé de paternité) s'applique aux fonctionnaires temporaires sous réserve de ce qui suit :</p> <p>1) Les droits à congé de paternité correspondent à quatre semaines <b><u>pour les fonctionnaires temporaires ayant accompli 12 mois de service continu</u></b> et s'appliquent aux fonctionnaires <del>temporaires.</del> Les droits sont appliqués au prorata après six mois de service <b><u>continu.</u></b></p> <p>f) La disposition 6.2.5 (Congé d'adoption) s'applique aux fonctionnaires temporaires sous réserve de ce qui suit :</p> <p>4) Les droits à congé d'adoption correspondent à huit semaines <b><u>pour les fonctionnaires temporaires ayant accompli 12 mois de service continu.</u></b> Les</p>	<p>Clarification de dispositions manquant de précision. Ces modifications sont alignées sur les paragraphes 6, 16 et 26, respectivement, de l'ordre de service n° 8/2013.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
<p><b>Disposition 7.3.9.a)</b></p> <p>Perte du droit au paiement des frais de déménagement</p>	<p>a) En principe, un fonctionnaire qui abandonne son poste ou qui donne sa démission avant d'avoir accompli deux ans de service n'a pas droit au paiement des frais de déménagement. Les dépenses déjà engagées peuvent être revues au prorata et le trop-perçu recouvré par prélèvement sur les autres paiements dus au fonctionnaire.</p> <p>[...]</p>	<p>droits sont appliqués au prorata après six mois de service <b>continu</b>.</p> <p>a) En principe, un fonctionnaire qui abandonne son poste ou qui donne sa démission avant d'avoir accompli deux ans de service n'a pas droit au paiement des frais de déménagement. Les dépenses déjà engagées peuvent être revues au prorata et le trop-perçu recouvré <del>par prélèvement sur les autres paiements dus au</del> <b>après du</b> fonctionnaire.</p> <p>[...]</p>	<p>L'existence d'"autres paiements dus" ne devrait pas être une condition préalable au recouvrement, d'où la modification.</p>
<p><b>Disposition 7.3.13</b></p> <p>Paiement des frais de voyage des fonctionnaires temporaires</p>	<p>Les fonctionnaires temporaires ont droit au remboursement des frais de voyage ci-après :</p> <p>a) Frais de voyage et de transport</p> <p>[...]</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 transport pour eux-mêmes et 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>[...]</p>	<p>Les fonctionnaires temporaires ont droit au remboursement des frais de voyage ci-après :</p> <p>a) Frais de voyage et de transport</p> <p>[...]</p> <p>3) Lors de la prolongation d'un engagement initial de moins de 12 mois aboutissant à une période de service ininterrompu <del>supérieure à</del> <b>de 12 mois au moins</b>, les fonctionnaires temporaires ont droit au paiement des frais de voyage et de transport pour eux-mêmes et pour leur conjoint et leurs enfants à charge. <b>Toutefois, l</b>es 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>[...]</p> <p><b>d) Perte du droit au paiement du voyage de retour</b></p> <p><b><u>1) En principe, un fonctionnaire qui abandonne son poste ou qui donne sa démission avant la fin de son engagement temporaire n'a pas droit au paiement du voyage de retour pour lui ou les personnes à sa charge. Le Directeur général peut toutefois autoriser le paiement de ces frais s'il considère qu'il y a des raisons impérieuses de le faire.</u></b></p> <p><b><u>2) Le Bureau international ne paie pas les frais du voyage de retour si le voyage n'est pas entrepris dans l'année qui suit la date de la cessation de</u></b></p>	<p>Modification de l'alinéa a)3) pour assurer la conformité avec la disposition 7.3.13.a)2).</p> <p>L'alinéa d) est ajouté afin de remédier à une omission et traiter de la perte du droit au voyage de retour pour les fonctionnaires temporaires.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
	<p>d) La disposition 7.3.9 (Perte du droit au paiement des frais de déménagement) s'applique aux fonctionnaires temporaires, à l'exception de l'alinéa a). En principe, un fonctionnaire qui abandonne son "poste" (sa fonction, dans le cas d'un fonctionnaire temporaire) ou qui donne sa démission avant la fin de son engagement temporaire n'a pas droit au paiement des frais de déménagement. Les dépenses déjà engagées peuvent être revues au prorata et le trop-perçu recouvré par prélèvement sur les autres paiements dus au fonctionnaire.</p> <p>e) La disposition 7.3.8 (Remboursement des frais de voyage et de déménagement) s'applique aux fonctionnaires temporaires.</p> <p>f) La disposition 7.3.10 (Assurance-voyages) s'applique aux fonctionnaires temporaires.</p> <p>g) La disposition 7.3.11 (Maladie ou accident en cours</p>	<p><u>service. Si toutefois deux conjoints sont l'un et l'autre fonctionnaires du Bureau international et si celui des deux conjoints dont la cessation de service intervient en premier a droit au paiement des frais de voyage, ce délai ne vient à expiration qu'au bout d'un an après la date de la cessation de service de son conjoint.</u></p> <p><del>e) d) La disposition 7.3.9 ("Perte du droit au paiement des frais de déménagement) s'applique aux fonctionnaires temporaires, excepté l'alinéa a).</del></p> <p><b>1) En principe, un fonctionnaire qui abandonne son "poste" (sa fonction, dans le cas d'un fonctionnaire temporaire) ou qui donne sa démission avant la fin de son engagement temporaire n'a pas droit au paiement des frais de déménagement <u>transport</u>. Les dépenses déjà engagées peuvent être revues au prorata et le trop-perçu recouvré par prélèvement sur les autres paiements dus au <u>auprès du</u> fonctionnaire.</b></p> <p><b><u>2) Le Bureau international ne paie pas les frais de transport à la cessation de service si l'expédition n'a pas lieu dans l'année suivant la date de la cessation de service. Si toutefois deux conjoints sont l'un et l'autre fonctionnaires du Bureau international et si celui des deux conjoints dont la cessation de service intervient en premier a droit au paiement des frais de transport, ce délai ne vient à expiration qu'au bout d'un an après la date de la cessation de service de son conjoint.</u></b></p> <p><del>e) f) La disposition 7.3.8 (Remboursement des frais de voyage et de déménagement) s'applique <u>mutatis mutandis</u> aux fonctionnaires temporaires.</del></p> <p><del>f) g) La disposition 7.3.10 (Assurance-voyages) s'applique <u>mutatis mutandis</u> aux fonctionnaires temporaires.</del></p> <p><del>g) h) La disposition 7.3.11 (Maladie ou accident en</del></p>	<p>L'ancien alinéa d) est modifié de manière à corriger une erreur. Les fonctionnaires temporaires n'ont pas droit aux frais "de déménagement", mais à une indemnité plus limitée au titre du "transport" d'effets personnels.</p> <p>Par ailleurs, l'ancien alinéa d) était en partie non pertinent (première partie de la phrase), et en partie redondant avec la dernière phrase de la disposition 7.3.13.a)3). La durée du droit au paiement des frais de transport à la cessation de service a été limitée à un an au lieu de deux.</p> <p>L'existence d'"autres paiements dus" ne devrait pas être une condition préalable au recouvrement, d'où la suppression.</p> <p>Le nouvel alinéa 2) remplace la disposition 7.3.9.a) et b), qui était auparavant applicable aux fonctionnaires temporaires. La durée du droit au paiement des frais de transport à la cessation de service a été limitée à un an au lieu de deux.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
	<p>de voyage) s'applique aux fonctionnaires temporaires.</p> <p>h) La disposition 7.3.12 (Transport de corps) s'applique aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>cours de voyage) s'applique aux fonctionnaires temporaires.</p> <p><del>h)</del> <b>i)</b> La disposition 7.3.12 (Transport de corps) s'applique aux fonctionnaires temporaires.</p>	
<p><b>Disposition 9.2.2.b)</b></p> <p>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>[...]</p> <p>3) si, en raison de son état de santé, l'intéressé n'est plus capable de remplir ses fonctions;</p> <p>[...]</p> <p>5) si l'intéressé a fait, avant sa nomination, une déclaration fausse ou trompeuse dans son formulaire de candidature, ou s'il a caché toute information concernant son aptitude qui, si elle avait été connue au moment de la nomination, aurait empêché celle-ci;</p> <p>6) si l'intéressé abandonne son poste;</p> <p>7) si cette mesure est conforme à l'intérêt d'une bonne administration du Bureau international; et</p> <p>8) à condition que cette mesure ne soit pas contestée par le fonctionnaire intéressé.</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>[...]</p> <p>3) si, en raison de son état de santé, l'intéressé <del>n'est plus capable</del> <b>est dans l'incapacité</b> de remplir ses fonctions;</p> <p>[...]</p> <p>5) <del>si l'intéressé a fait, avant sa nomination, une déclaration fausse ou trompeuse dans son formulaire de candidature, ou s'il a caché toute information concernant son aptitude qui, si elle avait été connue au moment de la nomination, aurait empêché celle-ci;</del> <b>s'il s'avère que des faits antérieurs à la nomination concernant son aptitude, qui n'étaient pas connus lors de celle-ci, auraient, s'ils l'avaient été, empêché la nomination;</b></p> <p><del>6) si l'intéressé abandonne son poste;</del></p> <p><del>7) 6)</del> si cette mesure est conforme à l'intérêt d'une bonne administration de l'Organisation et à condition que cette mesure ne soit pas contestée par le fonctionnaire intéressé.</p>	<p>Sous-alinéa b)3) : même modification que celle de l'article 9.2.a)2) indiquée à l'annexe I.</p> <p>Sous-alinéa b)5) : même modification que celle de l'article 9.2.a)4) indiquée à l'annexe I.</p> <p>Sous-alinéa b)6) : même modification que celle de l'article 9.2.a)5) indiquée à l'annexe I.</p> <p>Les sous-alinéas b)7) et 8) sont fusionnés afin de corriger une erreur (et renumérotés en conséquence).</p>
<p><b>Disposition 9.3.1</b></p> <p>Abandon de poste par les fonctionnaires temporaires</p>	<p>L'article ci-dessus s'applique aux fonctionnaires temporaires. Le terme "abandon de poste" s'applique aux fonctionnaires temporaires ayant abandonné leur emploi.</p>	<p><del>L'article ci-dessus s'applique aux fonctionnaires temporaires. Le terme "abandon de poste" s'applique aux fonctionnaires temporaires ayant abandonné leur emploi.</del></p>	<p>Étant donné que l'article 9.3 modifié s'applique aux fonctionnaires temporaires, la disposition 9.3.1 devient redondante et est supprimée en conséquence.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
<p><b>Disposition 9.8.1</b></p> <p>Indemnité de licenciement pour les fonctionnaires temporaires</p>	<p>[...]</p> <p>c) Il n'est pas versé d'indemnité à un fonctionnaire temporaire qui :</p> <p>1) se démet de ses fonctions, sauf s'il a déjà reçu un préavis de licenciement et si la date de cessation de service a été fixée d'un commun accord;</p> <p>[...]</p> <p>3) est licencié pour cause de services insatisfaisants;</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>c) Il n'est pas versé d'indemnité à un fonctionnaire temporaire qui :</p> <p>1) se démet de ses fonctions, <del>sauf s'il a déjà reçu un préavis de licenciement et si la date de cessation de service a été fixée d'un commun accord;</del></p> <p>[...]</p> <p>3) est licencié pour cause de services <del>insatisfaisants</del> <b><u>ou de conduite qui ne donnent pas satisfaction</u></b>;</p> <p>[...]</p>	<p>Alinéa c)1) : même modification que celle de l'article 9.8.a)3)i) indiquée à l'annexe I.</p> <p>Modification de l'alinéa c)3) pour assurer la conformité avec la disposition 9.2.2.b)4).</p>
<p><b>Disposition 9.9.1</b></p> <p>Prime de rapatriement</p>	<p>Le versement de la prime de rapatriement est régi par les conditions et définitions ci-après :</p> <p>[...]</p> <p>c) N'ont droit à la prime de rapatriement ni les fonctionnaires recrutés sur le plan local, ni les fonctionnaires qui abandonnent leur poste, ni les fonctionnaires dont le lieu d'affectation, au moment de la cessation de service, se trouve dans leur pays d'origine.</p> <p>[...]</p> <p>k) Nonobstant l'alinéa h) ci-dessus, les fonctionnaires ayant pris leurs fonctions au Bureau international avant le 1<sup>er</sup> janvier 1981 conservent le droit au montant de la prime qui correspond aux années et aux mois de service ouvrant droit à ladite prime déjà accomplis à cette date, sans avoir à produire une pièce attestant leur changement de résidence; cependant, l'exercice du droit à cette prime relatif à toute période après cette date est subordonné aux conditions énumérées aux alinéas h) et i) ci-dessus.</p> <p>[...]</p> <p>l) [...]</p> <p>m) [...]</p>	<p>Le versement de la prime de rapatriement est régi par les conditions et définitions ci-après :</p> <p>[...]</p> <p>c) N'ont droit à la prime de rapatriement ni les fonctionnaires recrutés sur le plan local, ni les fonctionnaires qui abandonnent leur poste, ni les fonctionnaires dont le lieu d'affectation <b><u>ou de résidence</u></b>, au moment de la cessation de service, se trouve dans leur pays d'origine.</p> <p>[...]</p> <p><del>k) Nonobstant l'alinéa h) ci-dessus, les fonctionnaires ayant pris leurs fonctions au Bureau international avant le 1<sup>er</sup> janvier 1981 conservent le droit au montant de la prime qui correspond aux années et aux mois de service ouvrant droit à ladite prime déjà accomplis à cette date, sans avoir à produire une pièce attestant leur changement de résidence; cependant, l'exercice du droit à cette prime relatif à toute période après cette date est subordonné aux conditions énumérées aux alinéas h) et i) ci-dessus.</del></p> <p>[...]</p> <p>↳ <b>k</b>) [...]</p> <p>m) <b>l</b>) [...]</p>	<p>La modification de l'alinéa a) vise à assurer la conformité avec l'article 9.9.a) modifié figurant à l'annexe I.</p> <p>L'alinéa k) est supprimé car il n'existe plus d'administrateurs ni de fonctionnaires de rang supérieur qui ont été engagés à l'OMPI dans ces catégories avant janvier 1981.</p>



Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
<p><b>Disposition 10.1.2</b></p> <p>Procédure</p>	<p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p><b><u>g) Le Directeur général ou le directeur du DGRH (selon le cas) peut, dans des circonstances exceptionnelles, proroger les délais applicables en vertu des alinéas a), b) et c) ci-dessus. Dans ce cas, le défendeur en est informé par écrit.</u></b></p>	<p>L'alinéa g) est ajouté pour permettre à l'autorité compétente de proroger les délais dans des circonstances exceptionnelles.</p>
<p><b>Disposition 11.4.2.a)</b></p> <p>Règlement administratif des objections concernant l'évaluation des performances</p>	<p>a) Tout fonctionnaire qui souhaite contester l'évaluation de ses performances visée à l'article 4.20 soumet ses objections par écrit au directeur du DGRH dans un délai de trente (30) jours civils à compter de la date de la décision du réexamineur. Le directeur du DGRH examine les objections et communique par écrit au fonctionnaire une décision motivée dans les trente (30) jours civils suivant la réception desdites objections. Lorsque le supérieur hiérarchique ou le réexamineur est le Directeur général, l'examen des objections est effectué par ce dernier. Si le directeur du DGRH et le fonctionnaire conviennent que la question peut encore être résolue par la voie informelle, l'échéance susmentionnée peut être suspendue pendant quatre-vingt-dix (90) jours civils au maximum. À l'expiration de cette période de suspension, la procédure d'examen formel reprend, à moins que le fonctionnaire ne retire ses objections par écrit.</p>	<p>a) Tout fonctionnaire qui souhaite contester l'évaluation de ses performances visée à l'<del>article 4.20</del> <b><u>la disposition 4.20.1 et à la disposition 4.20.2</u></b> soumet ses objections par écrit au directeur du DGRH dans un délai de trente (30) jours civils à compter de la date de la décision du réexamineur. Le directeur du DGRH examine les objections et communique par écrit au fonctionnaire une décision motivée dans les trente (30) jours civils suivant la réception <del>desdites de</del> <b><u>la réponse auxdites</u></b> objections <b><u>ou de tout complément d'information demandé.</u></b> Lorsque le supérieur hiérarchique ou le réexamineur est le Directeur général, l'examen des objections est effectué par ce dernier. Si le directeur du DGRH et le fonctionnaire conviennent que la question peut encore être résolue par la voie informelle, l'échéance susmentionnée peut être suspendue pendant quatre-vingt-dix (90) jours civils au maximum. À l'expiration de cette période de suspension, la procédure d'examen formel reprend, à moins que le fonctionnaire ne retire ses objections par écrit.</p>	<p>Mise à jour des renvois compte tenu de la modification de l'article 4.20 (voir l'annexe I).</p> <p>Il s'agit de préciser que le délai de 30 jours civils commencerait à courir à compter de la réception de la réponse aux objections ou de tout complément d'information demandé.</p>
<p><b>Disposition 11.5.1</b></p> <p>Comité d'appel de l'OMPI</p>	<p>[...]</p> <p>b) Le Comité d'appel est constitué comme suit :</p> <p>[...]</p> <p>2) deux membres désignés par le Directeur général parmi les fonctionnaires du Bureau international;</p> <p>3) deux membres élus par les fonctionnaires du Bureau international, selon une procédure à établir par le Directeur général après consultation du Conseil du personnel.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>b) Le Comité d'appel est constitué comme suit :</p> <p>[...]</p> <p>2) deux membres désignés par le Directeur général parmi les fonctionnaires du Bureau international.</p> <p>3) deux membres élus par les fonctionnaires du Bureau international <b><u>parmi le personnel du Bureau international,</u></b> selon une procédure à établir par le Directeur général après consultation du Conseil du personnel.</p> <p>[...]</p>	<p>L'alinéa b)3) est modifié afin d'indiquer clairement que les membres élus du Comité d'appel de l'OMPI doivent être des fonctionnaires du Bureau international, comme les membres désignés par le Directeur général.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
	l) Le Comité d'appel interrompt chaque année ses travaux pendant les fêtes de fin d'année (du 24 décembre au 5 janvier) et les vacances d'été (du 1 <sup>er</sup> juillet au 15 août). Les délais d'action devant lui sont suspendus pendant toutes ces périodes.	l) Le Comité d'appel interrompt chaque année ses travaux pendant les fêtes de fin d'année (du 24 décembre au <del>5</del> <b>4</b> janvier) et les vacances d'été (du 4 <sup>er</sup> <del>15</del> <b>15</b> juillet au 15 août). Les délais d'action devant lui sont suspendus pendant toutes ces périodes.	L'alinéa l) est modifié de manière à raccourcir les délais de vacance du Comité d'appel (ramenés respectivement de 13 et 46 jours à 12 et 32 jours).
<p><b>Disposition 11.5.3</b></p> <p>Procédure devant le Comité d'appel</p>	<p>[...]</p> <p>f) Le Directeur général dispose d'un délai de soixante (60) jours civils à compter de la date de réception de la requête par le Comité d'appel pour faire part de sa réponse, dont une copie est transmise au requérant.</p> <p>g) Le requérant peut, dans un délai de trente (30) jours civils à compter de la date de réception de la réponse du Directeur général par le Comité d'appel, déposer une réplique dont une copie est transmise au Directeur général, et le Directeur général dispose d'un délai de trente (30) jours civils à compter de la réception de la réplique par le Comité d'appel pour déposer une duplique, dont une copie est transmise au requérant.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>f) Le Directeur général dispose d'un délai de soixante (60) jours civils à compter de la date de réception de la requête <del>par le Comité d'appel</del> pour faire part de sa réponse, dont une copie est transmise au requérant.</p> <p>g) Le requérant peut, dans un délai de trente (30) jours civils à compter de la date de réception de la réponse du Directeur général <del>par le Comité d'appel</del>, déposer une réplique dont une copie est transmise au Directeur général, et le Directeur général dispose d'un délai de trente (30) jours civils à compter de la réception de la réplique <del>par le Comité d'appel</del> pour déposer une duplique, dont une copie est transmise au requérant.</p> <p>[...]</p>	<p>Les alinéas f) et g) sont modifiés de manière à faire en sorte que le délai pour la communication de la réponse, de la réplique et de la duplique commence à courir à compter de la date de réception de la communication pertinente par le Directeur général ou par le requérant, et non à compter de la date à laquelle elle aura été reçue par le Comité d'appel.</p>
<p><b>Disposition 12.2.2</b></p> <p>Date d'entrée en vigueur</p>	<p>Le présent Statut et Règlement révisé entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Il remplace le Statut et Règlement en vigueur avant cette date.</p>	<p><del><b>Disposition 12.2.2 – Date d'entrée en vigueur</b></del>  <del>Le présent Statut et Règlement révisé entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Il remplace le Statut et Règlement en vigueur avant cette date.</del></p>	<p>Disposition supprimée pour cause d'incompatibilité avec le fait que les chapitres X et XI sont entrés en vigueur en janvier 2014 et que d'autres dispositions ont aussi été modifiées depuis janvier 2013. Voir également les propositions de modification des articles 12.4 et 12.5 à l'annexe I.</p>
<p><b>Disposition 12.2.3</b></p> <p>Textes authentiques du Statut et Règlement</p>	<p><b>Disposition 12.2.3 – Textes authentiques du Statut et Règlement</b></p> <p>Les textes français et anglais du Statut et Règlement font également foi. En cas de conflit entre les deux versions, les documents de travail du Groupe consultatif sur la révision du Statut et Règlement du personnel (institué en 2010 par un ordre de service) sont mis à la disposition du Bureau international sur demande.</p>	<p><b>Disposition 12.2.23 – Textes authentiques du Statut et Règlement</b></p> <p><del>Les textes français et anglais du Statut et Règlement font également foi. En cas de conflit entre les deux versions, les documents de travail du Groupe consultatif sur la révision du Statut et Règlement du personnel (institué en 2010 par un ordre de service) sont mis à la disposition du Bureau international sur demande.</del></p> <p><b><u>les textes français et anglais du Statut et Règlement du personnel, la version anglaise prévaut.</u></b></p>	<p>Il s'agit de clarifier la situation en cas de divergence entre les textes français et anglais. Le Statut et Règlement ne résulte pas intégralement des travaux du groupe consultatif. En cas de conflit, la version originale anglaise l'emportera sur la version française.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
<p><b>Annexe II, article 1</b> Traitements</p>	<p>a) Le barème des traitements du Directeur général est le suivant : [...]</p> <p>b) Le barème des traitements des catégories spéciale et supérieures figure sur l’Intranet de l’OMPI.</p> <p>c) Les barèmes des traitements de la catégorie des administrateurs figurent sur l’Intranet de l’OMPI.</p> <p>d) Les barèmes des traitements des fonctionnaires pour les catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national figurent sur l’Intranet de l’OMPI.</p>	<p><del>a) Le barème des traitements du Directeur général est le suivant :</del></p> <p>b) <u>Les barèmes des traitements du Directeur général et des fonctionnaires</u> des catégories spéciale et supérieures <del>figure sur l’Intranet de l’OMPI.</del></p> <p><del>c) Les barèmes des traitements, de la catégorie des administrateurs figurent sur l’Intranet de l’OMPI.</del></p> <p>d) <u>Les barèmes des traitements des fonctionnaires pour les catégories des services généraux et, de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national et de la catégorie des services généraux</u> figurent sur l’Intranet de l’OMPI.</p>	<p>Simplification visant à éviter d’avoir à modifier le Statut et Règlement du personnel à chaque révision du barème des traitements.</p>
<p><b>Annexe VI</b> Calcul des délais aux fins du chapitre X et du chapitre XI</p>		<p><b><i>Nouvel alinéa d)</i></b></p> <p><b><u>d) Lorsqu’un délai est suspendu, la durée de la suspension n’est pas comptabilisé dans les délais. Exemple : un fonctionnaire a formé un recours devant le Comité d’appel de l’OMPI. La réponse du Directeur général à ce recours est reçue le 15 décembre. La réplique devrait normalement être présentée dans les 30 jours civils, soit le 14 janvier de l’année civile suivante au plus tard (disposition 11.5.3.g)). Or le Comité d’appel de l’OMPI interrompt chaque année ses travaux du 24 décembre au 4 janvier (12 jours civils), période durant laquelle tous les délais d’action devant lui sont suspendus (disposition 11.5.1.l)). Dans ce cas, le délai pour la présentation de la réplique est prorogé de 12 jours civils (c’est-à-dire, la durée de vacance), de sorte que la réplique doit être soumise le 26 janvier de l’année civile suivante au plus tard. Si le 26 janvier est un samedi, un dimanche ou un jour férié à l’OMPI, l’alinéa c) ci-dessus s’applique.</u></b></p>	<p>L’alinéa d) est ajouté afin de préciser la signification de la “suspension de délais”, compte tenu notamment de la disposition 11.5.1.l).</p>

AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL ET DES ANNEXES Y RELATIVES MIS EN ŒUVRE ENTRE LE 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014 ET LE 30 JUIN 2015

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
<p><b>Nouvelle disposition 4.9.4</b></p> <p>Listes de réserve</p>		<p><b><u>a) Les candidats recommandés par un Comité des nominations mais qui n'ont pas été nommés par le Directeur général peuvent être inscrits sur une liste de réserve.</u></b></p> <p><b><u>b) Si, dans un délai d'un an à compter de l'inscription d'un candidat sur la liste de réserve, le même poste ou un poste au même grade avec des fonctions similaires devient vacant, un candidat de réserve peut être nommé sans nouvelle mise au concours.</u></b></p> <p><b><u>c) Les conditions et modalités applicables à l'utilisation des listes de réserve sont fixées au moyen d'un ordre de service.</u></b></p> <p><b><u>d) La présente disposition ne s'applique pas au recrutement de fonctionnaires temporaires.</u></b></p>	<p>Date d'entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> novembre 2014.</p> <p>Nouvelle disposition permettant aux candidats à des mises au concours de l'OMPI qui sont recommandés par un Comité des nominations mais qui ne sont pas nommés par le Directeur général d'être inscrits sur une liste de réserve.</p>
<p><b>Disposition 6.2.2</b></p> <p>Congé de maladie et congé spécial en cas de maladie prolongée</p>	<p>d) Congé de maladie avec certificat</p> <p>1) À moins d'une autorisation du Directeur général, aucun fonctionnaire ne peut bénéficier d'un congé de maladie de plus de trois jours ouvrables consécutifs s'il ne présente pas un certificat d'un médecin dûment qualifié attestant qu'il n'est pas en état d'exercer ses fonctions et indiquant la durée probable de l'absence. Sauf en cas de force majeure, ce certificat doit être remis au plus tard à la fin du quatrième jour ouvrable qui suit le début de l'absence.</p> <p>e) Congé de maladie de longue durée et congé spécial en cas de maladie prolongée [...]</p> <p>2) Les fonctionnaires qui, conformément à l'alinéa b) ci-dessus, sont en congé de maladie à demi-traitement après avoir épuisé leur congé de maladie à plein traitement et qui ne peuvent maintenir leur plein</p>	<p>d) Congé de maladie avec certificat</p> <p>1) À moins d'une autorisation du Directeur général, aucun fonctionnaire ne peut bénéficier d'un congé de maladie de plus de trois jours ouvrables consécutifs s'il ne présente pas un certificat d'un médecin dûment qualifié attestant qu'il n'est pas en état d'exercer ses fonctions et indiquant la durée probable de l'absence. Sauf en cas de force majeure, ce certificat doit être remis au plus tard à la fin du quatrième jour ouvrable qui suit le début de l'absence.</p> <p>e) Congé de maladie de longue durée et congé spécial en cas de maladie prolongée [...]</p> <p>2) Les fonctionnaires qui, conformément à l'alinéa b) ci-dessus, sont en congé de maladie à demi-traitement après avoir épuisé leur congé de maladie à plein traitement et qui ne peuvent maintenir leur plein</p>	<p>Date d'entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> janvier 2015.</p> <p>L'alinéa e)2) a été modifié de manière à mentionner la prime de mobilité et de sujétion et à supprimer la référence à l'indemnité de non-résident, qui n'est plus applicable aux fonctionnaires de l'OMPI.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification
	<p>traitement en utilisant des jours de congé annuel accumulés ou en travaillant à mi-temps pour compléter leur congé de maladie à demi-traitement perçoivent la moitié de leur traitement net et de l'indemnité de poste, le cas échéant. En outre, ils ont droit, le cas échéant, au montant intégral des allocations familiales, de la prime pour connaissances linguistiques, de l'indemnité pour frais d'études, de la prime d'affectation et de l'allocation-logement et de l'indemnité de non-résident. [...]</p> <p>i) Si un fonctionnaire qui se trouve en congé annuel ou en congé dans les foyers est malade pendant plus de trois jours ouvrables consécutifs, ces jours peuvent être convertis en congé de maladie à condition que l'intéressé fournisse un certificat médical ou d'autres pièces jugées suffisantes. En pareil cas, il appartient à l'intéressé de présenter sa demande de congé de maladie, en y joignant un certificat médical ou toute autre pièce justificative, le plus tôt possible; en tout état de cause, cette demande doit être présentée dès la reprise du travail. [...]</p>	<p>traitement en utilisant des jours de congé annuel accumulés ou en travaillant à mi-temps pour compléter leur congé de maladie à demi-traitement perçoivent la moitié de leur traitement net et de l'indemnité de poste, le cas échéant. En outre, ils ont droit, le cas échéant, au montant intégral des allocations familiales, de la prime pour connaissances linguistiques, de l'indemnité pour frais d'études, de la prime d'affectation, <u>et de l'allocation-logement et de <b>la prime de mobilité et de sujétion</b></u> l'indemnité de non-résident. [...]</p> <p>i) Si un fonctionnaire qui se trouve en congé annuel ou en congé dans les foyers est malade pendant plus de trois jours ouvrables consécutifs, ces jours peuvent être convertis en congé de maladie à condition que l'intéressé fournisse un certificat médical <del>ou d'autres pièces jugées suffisantes</del>. En pareil cas, il appartient à l'intéressé de présenter sa demande de congé de maladie, en y joignant le certificat médical <del>ou toute autre pièce justificative</del>, le plus tôt possible; en tout état de cause, cette demande doit être présentée dès la reprise du travail. [...]</p>	<p>L'alinéa i) a été modifié de manière à supprimer les expressions "d'autres pièces jugées suffisantes" et "toute autre pièce justificative", du fait que, en pareil cas, les fonctionnaires sont tenus de présenter un certificat médical d'un médecin dûment qualifié.</p>
<p><b>Annexe I</b></p> <p>Glossaire</p> <p>Article 2 – Glossaire</p>	<p>a) Il faut entendre par :</p> <p>[...]</p> <p>11) "conjoint" une personne avec laquelle le fonctionnaire a contracté un mariage, un partenariat domestique ou un partenariat entre personnes du même sexe juridiquement reconnu par la législation du pays de nationalité du fonctionnaire. Si le fonctionnaire a plusieurs nationalités, la détermination de la nationalité se fait conformément aux dispositions du Statut et Règlement du personnel.</p>	<p>a) Il faut entendre par :</p> <p>[...]</p> <p><del>11)</del> <b>7)</b> "conjoint", une personne avec laquelle le fonctionnaire a contracté un mariage, un partenariat domestique ou un partenariat entre personnes du même sexe juridiquement reconnu par la législation de <u>l'autorité compétente en vertu de laquelle le mariage ou partenariat a été contracté</u>, du pays de <del>nationalité du fonctionnaire</del>. <del>Si le fonctionnaire a plusieurs nationalités, la détermination de la nationalité se fait conformément aux dispositions du Statut et Règlement du personnel.</del></p>	<p>Date d'entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> novembre 2014.</p> <p>L'article 2.a)11) a été modifié afin de déterminer l'état civil d'un fonctionnaire en fonction de la législation de l'autorité compétente en vertu de laquelle le mariage ou partenariat a été contracté en lieu et place de la législation applicable dans le pays de nationalité du fonctionnaire.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description de la modification																														
<p><b>Annexe II</b></p> <p>Traitements et indemnités</p> <p>Article 1.a) – Traitements</p>	<p>a) Le barème des traitements du Directeur général est le suivant :</p> <p>Barème en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 (montants annuels en dollars É.-U.)</p> <table border="1" data-bbox="421 416 864 596"> <thead> <tr> <th colspan="3">Grade</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>P</td> <td>358 936</td> </tr> <tr> <td></td> <td>G</td> <td>233 337</td> </tr> <tr> <td>DG</td> <td>D</td> <td>176 836</td> </tr> <tr> <td></td> <td>S</td> <td>157 262</td> </tr> </tbody> </table>	Grade				P	358 936		G	233 337	DG	D	176 836		S	157 262	<p>b) Le barème des traitements du Directeur général est le suivant :</p> <p>Barème en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier <del>2014</del><b>2015</b> (montants annuels en dollars É.-U.)</p> <table border="1" data-bbox="972 416 1514 596"> <thead> <tr> <th colspan="3">Grade</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>P</td> <td>358 936</td> </tr> <tr> <td></td> <td>G</td> <td><del>233 337</del> <b>235 696</b></td> </tr> <tr> <td>DG</td> <td>D</td> <td><del>176 836</del> <b>178 624</b></td> </tr> <tr> <td></td> <td>S</td> <td><del>157 262</del> <b>158 852</b></td> </tr> </tbody> </table>	Grade				P	358 936		G	<del>233 337</del> <b>235 696</b>	DG	D	<del>176 836</del> <b>178 624</b>		S	<del>157 262</del> <b>158 852</b>	<p>Date d'entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> janvier 2015.</p> <p>L'article 1.a) a été modifié afin d'actualiser le barème des traitements du Directeur général, conformément à la résolution 69/251 de l'Assemblée générale des Nations Unies.</p>
Grade																																	
	P	358 936																															
	G	233 337																															
DG	D	176 836																															
	S	157 262																															
Grade																																	
	P	358 936																															
	G	<del>233 337</del> <b>235 696</b>																															
DG	D	<del>176 836</del> <b>178 624</b>																															
	S	<del>157 262</del> <b>158 852</b>																															
<p><b>Annexe IV</b></p> <p>Règlement intérieur des Comités des nominations</p> <p>Article 3.g) – Procédure</p>	<p>g) Le Comité adresse au Directeur général ses recommandations sous la forme d'un rapport écrit dont le projet est établi par le secrétaire. Le rapport est signé par le président ainsi que par chacun des membres du Comité. Dans la mesure où la qualité des candidatures le permet, le Comité établit une liste des noms retenus, selon un ordre préférentiel dûment justifié.</p>	<p>g) Le Comité adresse au Directeur général ses recommandations sous la forme d'un rapport écrit dont le projet est établi par le secrétaire. Le rapport est signé par le président ainsi que par chacun des membres du Comité. Dans la mesure où la qualité des candidatures le permet, le Comité établit une liste <u>dûment motivée</u> des <del>noms retenus</del> <u>candidats recommandés</u>, selon un ordre préférentiel dûment justifié.</p>	<p>Date d'entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> novembre 2014.</p> <p>L'article 3.g) a été modifié afin d'assurer la compatibilité avec la nouvelle disposition 4.9.4.</p>																														

[Fin de l'annexe III et du document]