

Comité de coordination de l'OMPI

**Soixante-treizième session (47^e session ordinaire)
Genève, 3 – 11 octobre 2016**

AMENDEMENTS DU STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

Document établi par le Directeur général

TABLE DES MATIÈRES

Sections du document WO/CC/73/3

- I. Introduction
- II. Amendements relatifs à la révision du régime commun des Nations Unies applicable aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur
 - a. Amendements du Statut du personnel (pour approbation) et du Règlement du personnel (pour notification) devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017
 - b. Amendements du Statut du personnel (pour approbation) et du Règlement du personnel et des annexes y relatives (pour notification) devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017 ou à une date ultérieure
 - c. Amendements du Statut du personnel (pour approbation) et du Règlement du personnel et des annexes y relatives (pour notification) devant entrer en vigueur à compter de l'année scolaire ou universitaire 2017 2018
- III. Amendements des chapitres X et XI du Statut et Règlement du personnel devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017
 - a. Amendements du Statut du personnel (pour approbation)
 - b. Amendements du Règlement du personnel (pour notification)
- IV. Autres amendements du Statut et Règlement du personnel devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017
 - a. Autres amendements du Statut du personnel (pour approbation)
 - b. Autres amendements du Règlement du personnel et des annexes y relatives (pour notification ou approbation)
- V. Amendements du Règlement du personnel mis en œuvre entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016 (pour notification)
- VI. Autres questions relatives au Statut et Règlement du personnel
 - a. Article 3.14.f) relatif à l'indemnité pour frais d'études – Maintien ou suppression
 - b. Disposition 4.9.4 relative aux listes de réserve – Réexamen de la durée

Annexes

- | | |
|------------|--|
| Annexe I | Résolution 70/244 de l'Assemblée générale des Nations Unies |
| Annexe II | Révision du régime commun – Amendements du Statut du personnel devant entrer en vigueur le 1 ^{er} janvier 2017 |
| Annexe III | Révision du régime commun – Amendements du Règlement du personnel devant entrer en vigueur le 1 ^{er} janvier 2017 |

- Annexe IV Révision du régime commun – Amendements du Statut du personnel devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017 ou ultérieurement
- Annexe V Révision du régime commun – Amendements du Règlement du personnel et des annexes y relatives devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017 ou ultérieurement
- Annexe VI Révision du régime commun – Amendements du Statut du personnel devant entrer en vigueur à compter de l'année scolaire 2017-2018
- Annexe VII Révision du régime commun – Amendements du Règlement du personnel devant entrer en vigueur à compter de l'année scolaire 2017-2018
- Annexe VIII Chapitres X et XI – Amendements du Statut du personnel devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017
- Annexe IX Chapitres X et XI – Amendements du Règlement du personnel devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017
- Annexe X Autres amendements – Amendements du Statut du personnel devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017
- Annexe XI Étude sur la mobilité du personnel
- Annexe XII Autres amendements – Amendements du Règlement du personnel et des annexes y relatives devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017
- Annexe XIII Amendements du Règlement du personnel entrés en vigueur entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016

I. INTRODUCTION

1. Des amendements du Statut du personnel et du Règlement du personnel ainsi que des annexes correspondantes sont présentés au Comité de coordination de l'OMPI pour approbation et notification respectivement.
2. Un certain nombre d'amendements découlent de la révision du régime commun des Nations Unies applicable aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur (voir la section II). Ces amendements sont nécessaires pour donner effet aux changements apportés au régime des traitements et indemnités par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 70/244 adoptée le 23 décembre 2015 (annexe I).
3. D'autres amendements se rapportent au système de justice interne, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2014 (voir la section III). Deux ans après sa mise en œuvre, l'Organisation a entrepris une évaluation des difficultés pratiques ou juridiques rencontrées dans l'application des nouvelles dispositions. Les amendements présentés visent à remédier à ces difficultés.
4. Tous les autres amendements présentés s'inscrivent dans le cadre du réexamen continu du Statut et Règlement du personnel (voir les sections IV et V). Ce réexamen continu 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.

II. AMENDEMENTS RELATIFS À LA RÉVISION DU RÉGIME COMMUN DES NATIONS UNIES APPLICABLE AUX ADMINISTRATEURS ET AUX FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR

5. En 2015, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a achevé la révision du régime commun des Nations Unies applicable aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur et a soumis ses propositions à l'Assemblée générale des Nations Unies (voir le "Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2015", A/70/30).
6. Par sa résolution 70/244 adoptée le 23 décembre 2015 (annexe I), l'Assemblée générale des Nations Unies a décidé des changements à mettre en œuvre. Les principaux changements appelant des amendements du Statut et Règlement du personnel de l'OMPI sont énumérés ci-après, dans l'ordre de leur date d'entrée en vigueur.
 - a. **Amendements du Statut du personnel (pour approbation) et du Règlement du personnel (pour notification) devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017**
7. L'Assemblée générale des Nations Unies a décidé qu'un certain nombre de modifications apportées au régime commun des Nations Unies devraient entrer en vigueur le 1^{er} juillet 2016.
8. Pour des raisons pratiques, et compte tenu de l'ampleur et de l'incidence limitées de ces changements en ce qui concerne l'OMPI, il est proposé de les mettre en œuvre le 1^{er} janvier 2017 (c'est-à-dire, en même temps que la plupart des autres amendements).
9. Les principaux changements en ce qui concerne l'OMPI peuvent être résumés comme suit :
 - Suppression de la prime de non-déménagement, avec une mesure transitoire pour le personnel déménageant avant la date d'entrée en vigueur et qui opte pour le non-déménagement des effets personnels (prime de non-déménagement à verser pendant une période maximale de cinq ans si le fonctionnaire reste au même lieu d'affectation ou jusqu'à ce que le fonctionnaire change de lieu d'affectation);

- Introduction d'une nouvelle incitation pour encourager la mobilité hors siège, applicable aux fonctionnaires ayant accompli cinq années de service dans une organisation appliquant le régime commun et à compter de leur deuxième affectation, à l'exclusion des lieux d'affectation de catégorie H;
- Suppression de la prime de mobilité, avec une mesure transitoire pour les fonctionnaires qui la perçoivent avant la date d'entrée en vigueur et qui n'ont pas droit à l'incitation à la mobilité (prime de mobilité à verser pour un service de cinq ans au maximum au même lieu d'affectation ou jusqu'à ce que le fonctionnaire change de lieu d'affectation, selon l'événement qui survient en premier);
- Remplacement de la prime d'affectation par une indemnité d'installation équivalant à 30 jours d'indemnité journalière de subsistance (montant local) pour le fonctionnaire et à 15 jours d'indemnité journalière de subsistance (montant local) pour chaque membre de la famille y ayant droit qui l'accompagne, en sus d'une somme forfaitaire égale à un mois de traitement de base net majoré de l'indemnité de poste applicable;
- Déménagement complet du mobilier pour les fonctionnaires affectés pour une durée minimale de deux ans jusqu'à concurrence d'un conteneur de 20 pieds pour un fonctionnaire célibataire et de 40 pieds pour un fonctionnaire accompagné de membres de la famille y ayant droit, indépendamment du poids du mobilier, par l'itinéraire et le mode de transport les plus efficaces et économiques;
- Instauration d'un seuil minimum de cinq années d'expatriation comme condition à remplir pour être admis au bénéfice de la prime de rapatriement, une mesure transitoire étant prévue pour les fonctionnaires en activité avant la date d'entrée en vigueur du régime révisé (conservation du droit à la prime de rapatriement selon le régime actuel jusqu'à concurrence du nombre d'années d'expatriation accumulées au moment de l'entrée en vigueur du régime révisé).

10. Les propositions d'amendements du Statut du personnel et du Règlement du personnel nécessaires pour donner effet aux changements susmentionnés sont indiquées aux annexes II et III.

11. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à approuver les amendements du Statut du personnel indiqués à l'annexe II, devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

12. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des amendements du Règlement du personnel indiqués à l'annexe III, devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

b. Amendements du Statut du personnel (pour approbation) et du Règlement du personnel et des annexes y relatives (pour notification) devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017 ou à une date ultérieure

13. L'Assemblée générale des Nations Unies a décidé qu'un certain nombre de modifications des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies devraient entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Ces changements peuvent être résumés comme suit :

- Adoption d'un barème unifié des traitements prévoyant un taux de rémunération unique, indépendamment de la situation de famille ou des charges de famille (la composante charges de famille sera extraite du barème des traitements et versée sous forme d'indemnité distincte);
- Comme mesure de protection de la rémunération, les niveaux des traitements qui étaient supérieurs à ceux correspondant aux échelons les plus élevés du grade des fonctionnaires concernés au moment du passage au barème unifié, ainsi que les montants de ces traitements applicables pour la rémunération considérée aux fins de la pension, seront maintenus par la CFPI;
- À titre provisoire, les fonctionnaires qui perçoivent, au titre d'un enfant à charge, un traitement de fonctionnaire ayant des charges de famille au moment du passage au barème unifié recevront une indemnité transitoire égale à 6% de la rémunération nette au titre de cet enfant à charge (en lieu et place de l'indemnité pour enfant à charge), qui sera par la suite réduite tous les 12 mois d'un point de pourcentage du montant de la rémunération nette, jusqu'à ce que le montant de l'indemnité transitoire devienne égal ou inférieur au montant de l'indemnité pour enfant à charge;
- Institution d'une indemnité pour conjoint à charge équivalant à 6% du montant de la rémunération nette;
- Institution d'une indemnité de parent isolé équivalant à 6% du montant de la rémunération nette payable au titre du premier enfant à charge (en lieu et place de l'indemnité pour enfant à charge) pour les fonctionnaires qui sont des parents isolés et subviennent pour une part principale et de façon continue à l'entretien de leurs enfants à charge;
- Octroi des avancements d'échelon tous les deux ans à partir du septième échelon pour les fonctionnaires des classes P-1 à P-5;
- Suppression de l'octroi d'avancements d'échelon accélérés pour des compétences linguistiques.

14. En raison du changement de fréquence des avancements d'échelon (notamment la suppression de l'octroi d'avancements d'échelon accélérés), certains fonctionnaires pourraient connaître un report de leur prochain avancement d'échelon, compris entre deux et 14 mois. Pour atténuer l'incidence négative de la nouvelle périodicité des avancements d'échelon, il est proposé que la date du premier avancement d'échelon à la suite de l'entrée en vigueur de l'article 3.6 modifié du Statut du personnel soit la date à laquelle le fonctionnaire aurait accédé à son prochain échelon, le cas échéant, selon l'article 3.6 actuel. Tout avancement d'échelon ultérieur sera octroyé conformément à la nouvelle périodicité prévue par l'article modifié.

15. Cette mesure unique profiterait à 235 administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (environ 40% des fonctionnaires de ces catégories). Le coût de la mesure proposée est estimé à 264 500 dollars É.-U. Cela ne correspond néanmoins pas à un coût supplémentaire mais au fait, pour l'Organisation, de renoncer à une économie sur des dépenses de personnel déjà approuvées dans le budget.

16. Il convient de noter que le 11 mai 2016, le Secrétaire général de l'ONU a, dans une note adressée à l'Assemblée générale (A/70/896), indiqué que les difficultés techniques et opérationnelles auxquelles faisait face le Secrétariat de l'ONU entraîneraient inévitablement des retards dans l'application de certains éléments du nouveau régime commun. Dès lors, le Secrétaire général a prié l'Assemblée générale de reporter les dates d'application prescrites en vue de les aligner sur les dates d'application effectives de manière à ne pas devoir prendre des mesures rétroactives. En ce qui concerne les changements susmentionnés (adoption d'un

barème unifié des traitements, institution correspondante de l'indemnité pour conjoint à charge et de l'indemnité de parent isolé, nouvelle périodicité des avancements d'échelon et suppression des avancements d'échelon accélérés), la nouvelle date de mise en œuvre serait le 1^{er} septembre 2017 (au lieu du 1^{er} janvier 2017). L'Assemblée générale devrait examiner la question à sa soixante et onzième session qui devrait débiter en septembre 2016. L'OMPI considère qu'une harmonisation des dates de mise en œuvre au sein du système des Nations Unies permettrait d'éviter les incidences négatives susceptibles de découler d'une mise en œuvre non coordonnée.

17. Les propositions d'amendements du Statut du personnel et du Règlement du personnel et des annexes y relatives nécessaires pour donner effet aux changements susmentionnés sont indiquées aux annexes IV et V.

18. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à approuver les amendements du Statut du personnel indiqués à l'annexe IV, devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017 ou à toute nouvelle date décidée par l'Assemblée générale des Nations Unies.

19. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à approuver une dérogation à l'article 3.6 modifié du Statut du personnel afin de permettre la mise en œuvre de la mesure unique mentionnée aux paragraphes 14 et 15.

20. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des amendements du Règlement du personnel et des annexes y relatives indiqués à l'annexe V, devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017 ou à toute nouvelle date décidée par l'Assemblée générale des Nations Unies.

c. Amendements du Statut du personnel (pour approbation) et du Règlement du personnel et des annexes y relatives (pour notification) devant entrer en vigueur à compter de l'année scolaire ou universitaire 2017-2018

21. L'Assemblée générale des Nations Unies a décidé qu'un régime révisé de l'indemnité pour frais d'études sera appliqué à compter de l'année scolaire ou universitaire en cours au 1^{er} janvier 2018, soit l'année scolaire ou universitaire 2017-2018 dans l'hémisphère nord et l'année scolaire ou universitaire 2018 dans l'hémisphère sud.

22. Les principaux changements en ce qui concerne le régime révisé de l'indemnité pour frais d'études peuvent être résumés comme suit :

- Révision des critères concernant les études supérieures de sorte que l'indemnité soit payable jusqu'à la fin de l'année universitaire durant laquelle l'enfant achève sa quatrième année d'études postsecondaires ou jusqu'à ce qu'il obtienne un premier diplôme postsecondaire s'il l'obtient avant;

- Limitation des dépenses ouvrant droit à remboursement aux frais de scolarité (y compris les cours de langue maternelle) et aux frais d'inscription (à l'exception de l'indemnité spéciale pour frais d'études), ainsi qu'aux frais d'internat;
- Remboursement des frais de scolarité et d'inscription selon un barème universel comprenant sept tranches et prévoyant des taux de remboursement dégressifs allant de 86% pour la première tranche à 61% pour la sixième, aucun remboursement n'étant prévu pour la septième (à l'exception de l'indemnité spéciale pour frais d'études);
- Remboursement des contributions aux dépenses d'équipement selon des modalités distinctes définies par les organisations;
- Versement, au titre des frais d'internat d'un montant forfaitaire de 5000 dollars É.-U., dont bénéficieront uniquement les fonctionnaires en poste dans des bureaux extérieurs et ayant des enfants pensionnaires dans des établissements d'enseignement primaire ou secondaire situés en dehors du lieu d'affectation (à l'exception de l'indemnité spéciale pour frais d'études). À titre exceptionnel, la prise en charge des frais d'internat pourra être accordée aux fonctionnaires des lieux d'affectation de la catégorie H, à la discrétion des chefs de secrétariat;
- Prise en charge des voyages au titre de l'indemnité pour frais d'études uniquement pour les fonctionnaires bénéficiant de la prise en charge des frais d'internat.

23. Les propositions d'amendements du Statut du personnel et du Règlement du personnel et des annexes y relatives nécessaires pour donner effet au régime révisé de l'indemnité pour frais d'études sont indiquées aux annexes VI et VII.

24. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à approuver les amendements du Statut du personnel indiqués à l'annexe VI, devant entrer en vigueur à compter de l'année scolaire ou universitaire 2017-2018 ou de l'année scolaire ou universitaire 2018, selon le cas.

25. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des amendements du Règlement du personnel et des annexes y relatives indiqués à l'annexe VII, devant entrer en vigueur à compter de l'année scolaire ou universitaire 2017-2018 ou de l'année scolaire ou universitaire 2018, selon le cas.

III. AMENDEMENTS DES CHAPITRES X ET XI DU STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2017

26. Les chapitres X et XI qui concernent, respectivement, les mesures disciplinaires et le règlement des différends en interne, ont été intégralement remaniés et sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2014 à la suite de consultations approfondies et de recommandations formulées par un groupe consultatif composé d'un nombre égal de représentants de l'Administration et de représentants des fonctionnaires.

27. L'une des recommandations du groupe consultatif était que, compte tenu des "changements importants" découlant de la réforme du système de justice interne, "la mise en œuvre de ces changements fasse l'objet d'un suivi et d'un réexamen après deux ans". En janvier 2016, deux ans après l'entrée en vigueur du nouveau système de justice interne, l'OMPI a, conformément à la recommandation du groupe consultatif, procédé à une évaluation des problèmes soulevés par l'application des nouvelles dispositions.

28. Les amendements proposés visent davantage à apporter des solutions aux principaux problèmes d'ordre pratique ou juridique posés par le nouveau système de justice interne, qu'à introduire une nouvelle réforme de fond deux ans à peine après la précédente.

a. Amendements du Statut du personnel (pour approbation)

29. Les amendements qu'il est proposé d'apporter aux dispositions du Statut du personnel figurant aux chapitres X et XI sont indiqués à l'annexe VIII. La principale modification est résumée ci-après.

Article 11.4 – Règlement formel des différends

30. Les principaux problèmes (tant du point de vue pratique qu'en termes de procédure) posés par la mise en œuvre des nouvelles dispositions découlent de l'instauration d'une double autorité (le Directeur général et le directeur du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH)) compétente pour statuer sur les plaintes, les objections concernant l'évaluation des performances et les requêtes en réexamen, en fonction de l'autorité ayant pris la précédente décision sur la question. Il est dès lors proposé de revenir à une seule autorité compétente, à savoir le Directeur général (qui garde toutefois la possibilité, le cas échéant, de déléguer ses pouvoirs). Cette pratique est conforme à celle en vigueur dans toutes les autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Autres amendements

31. D'autres modifications de nature moins fondamentale (par exemple, des modifications d'ordre rédactionnel ou en vue de supprimer une disposition inutile) seront également apportées aux articles ci-après, comme indiqué en détail à l'annexe VIII.

Article 10.1 – Mesures disciplinaires
Article 11.2 – Indépendance, impartialité, conflit d'intérêts et confidentialité

32. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à approuver les amendements du Statut du personnel indiqués à l'annexe VIII, devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

b. Amendements du Règlement du personnel (pour notification)

33. Les amendements qu'il est proposé d'apporter aux dispositions du Règlement du personnel figurant aux chapitres X et XI sont indiqués à l'annexe IX. Les principales modifications sont résumées ci-après.

Disposition 10.1.2 – Procédure

34. Cette disposition sera modifiée de manière à établir une distinction claire entre les pouvoirs conférés à l'autorité chargée d'engager une procédure disciplinaire (directeur du DGRH) et ceux dont jouit l'autorité chargée d'imposer une mesure disciplinaire (Directeur

général). En outre, les délais dont disposent les fonctionnaires pour répondre aux accusations et l'autorité compétente pour prendre une décision ont été adaptés de manière à les rendre conformes aux règles et à la pratique en vigueur dans les autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Disposition 10.1.3 – Suspension provisoire de fonctions

35. La modification de cette disposition permettra de définir une base juridique plus claire en ce qui concerne l'octroi d'un traitement partiel en cas de suspension provisoire de fonctions en attendant les résultats d'une enquête ou la conclusion d'une procédure disciplinaire, conformément à la pratique en vigueur dans les autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Autres amendements

36. D'autres modifications de nature moins fondamentale (par exemple, des modifications d'ordre rédactionnel ou en vue d'aligner le texte sur les modifications apportées au Statut) sont également apportées aux dispositions ci-après, comme indiqué en détail à l'annexe IX.

- Disposition 11.4.1 – Règlement administratif des différends et plaintes liés à des difficultés rencontrées sur le lieu de travail
- Disposition 11.4.2 – Règlement administratif des objections concernant l'évaluation des performances
- Disposition 11.4.3 – Règlement administratif des requêtes en réexamen d'autres décisions administratives
- Disposition 11.4.4 – Prorogation de délais
- Disposition 11.5.2 – Dépôt d'un recours

37. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des amendements du Règlement du personnel indiqués à l'annexe IX, devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

IV. AUTRES AMENDEMENTS DU STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2017

38. D'autres amendements sont proposés dans le cadre de la révision en cours du Statut et Règlement du personnel. Seuls deux des amendements proposés pourraient entraîner une augmentation des dépenses de personnel, quoique minime (à savoir le versement de l'indemnité spéciale de fonctions après trois mois au lieu de six comme c'est actuellement le cas, et l'augmentation spéciale de traitement pour les fonctionnaires réaffectés hors siège). Tous les autres amendements sont sans incidence sur les coûts, l'Organisation s'efforçant activement de maîtriser les dépenses de personnel.

a. Autres amendements du Statut du personnel (pour approbation)

39. L'annexe X contient une description détaillée des autres amendements qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel et qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Les principales modifications proposées sont résumées ci-après :

Article 0.3 – Monnaies et taux de change

40. Il est proposé de modifier cet article en vue de corriger certaines erreurs et lacunes et afin de tenir compte de l'évolution des besoins opérationnels (par exemple, le nombre croissant de bureaux hors siège et les difficultés auxquelles l'Organisation pourrait être confrontée pour payer les montants dus aux fonctionnaires dans certaines monnaies), ainsi que des besoins des fonctionnaires.

Article 3.11 – Indemnité spéciale de fonctions

41. Il est proposé que l'indemnité spéciale de fonctions soit payable après trois mois au lieu de six comme c'est actuellement le cas, conformément aux règles en vigueur dans la plupart des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Nouvel article 3.25 – Augmentation spéciale de traitement

42. À sa soixante et onzième session (46^e session ordinaire), tenue du 5 au 14 octobre 2015, le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé un certain nombre d'amendements du Statut du personnel, à l'exception du nouvel article 3.25 ("Augmentation spéciale de traitement"). À cet égard, le Comité de coordination a noté ce qui suit :

"le Secrétariat réalisera une étude sur la question de la mobilité du personnel, y compris un examen des autres types d'incitations utilisées pour promouvoir la mobilité des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs. Cette étude sera présentée à la session de 2016 du Comité de coordination pour examen et décision sur le point de savoir s'il conviendra ou non d'approuver l'augmentation spéciale de traitement"¹.

43. L'étude susmentionnée sur la question de la mobilité du personnel fait l'objet de l'annexe XI du présent document.

44. Au regard des résultats de l'étude, il est proposé d'introduire l'augmentation spéciale de traitement.

45. Il convient de rappeler que cette nouvelle allocation vise à 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 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 4.16 – Engagements temporaires

46. Il est proposé de modifier l'article 4.16 afin de préciser que la durée de service dans le cadre d'un engagement temporaire ne peut être exclue des éléments pris en considération pour le calcul de la durée maximale de service que si l'interruption de service a duré au moins une année. Cette modification vise à éviter que l'interruption obligatoire d'une année soit contournée.

¹ Paragraphe 95.i)a) du rapport adopté par le Comité de coordination (WO/CC/71/7), daté du 5 février 2016.

Article 4.17 – Engagements de durée déterminée

47. Il est proposé de modifier l'article 4.17, notamment afin de définir une base juridique plus claire concernant la possibilité de prolonger, dans certains cas particuliers, les engagements de durée déterminée pour une période inférieure à une année (par exemple, en attendant l'achèvement de l'évaluation des performances ou de la période probatoire).

Article 5.2 – Congé spécial

48. Il est proposé de modifier l'article 5.2 afin de préciser l'incidence du congé spécial à traitement partiel ou sans traitement sur le calcul de la durée des services aux fins d'un certain nombre de droits. Il est en outre proposé d'ajouter une disposition autorisant le Directeur général, dans des circonstances exceptionnelles, à placer de sa propre initiative un fonctionnaire en congé spécial s'il estime que cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation. Cette pratique est conforme à celle en vigueur dans les autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Autres amendements

49. D'autres modifications de nature moins fondamentale (par exemple, en vue de corriger une erreur, de préciser une disposition ou de combler une lacune) seront également apportées aux articles ci-après, comme indiqué en détail à l'annexe X :

Article 1.13	– Renseignements demandés aux fonctionnaires et obligation de fournir ces renseignements
Article 2.1	– Classement des postes
Article 2.2	– Reclassement de postes
Article 2.3	– Détermination de la catégorie et du niveau de fonctions des fonctionnaires temporaires
Article 3.1	– Traitements
Article 3.2	– Charges de famille
Article 3.4	– Allocations familiales pour les fonctionnaires des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national
Article 3.17	– Rémunération considérée aux fins de la pension
Article 3.18	– Retenues sur les traitements
Article 4.4	– Promotion
Article 4.6	– Recrutement sur le plan international
Article 4.10	– Comités des nominations
Article 4.18	– Engagements continus
Article 4.19	– Engagements permanents
Article 6.1	– Caisse de pension
Article 6.2	– Protection de la santé et assurance
Article 9.2	– Licenciement
Article 9.8	– Indemnité de licenciement

50. *Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note de l'«Étude sur la mobilité du personnel» qui fait l'objet de l'annexe XI.*

51. *Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des amendements du Statut du personnel indiqués à l'annexe X, y compris le nouvel article relatif à l'augmentation*

spéciale de traitement, devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

b. Autres amendements du Règlement du personnel et des annexes y relatives (pour notification ou approbation)

52. Les autres amendements du Règlement du personnel qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2017 sont indiqués à l'annexe XII. Les principales modifications proposées sont résumées ci-après :

Disposition 3.6.3 – Traitement des fonctionnaires promus

53. Selon la disposition actuelle, différentes méthodes s'appliquent pour le calcul du traitement des fonctionnaires promus, en fonction de la catégorie dont relève le fonctionnaire concerné. La disposition sera modifiée de sorte que, dans tous les cas, une promotion donne lieu à une augmentation de traitement au moins égale à celle qu'ils auraient eue s'ils avaient bénéficié d'un avancement de deux échelons dans leur ancien grade, conformément aux règles et à la pratique en vigueur dans la plupart des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Nouvelle disposition 4.9.3 – Recrutement de fonctionnaires pour une durée déterminée en relation avec des projets approuvés

54. Une nouvelle disposition 4.9.3 sera introduite afin de préciser que lorsque la procédure "standard" de mise au concours pour le recrutement de fonctionnaires pour une durée déterminée dans le cadre de projets n'est pas suivie, la procédure de sélection par voie de concours relative aux engagements temporaires s'applique. Cette nouvelle disposition permettra d'accélérer le recrutement pour répondre aux besoins opérationnels tout en maintenant une procédure de sélection par voie de concours s'inscrivant dans un cadre réglementaire transparent.

Nouvelle disposition 4.16.2 – Engagements temporaires dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires

Nouvelle disposition 4.16.3 – Engagements temporaires relatifs à des projets approuvés

Nouvelle disposition 4.17.1 – Engagements de durée déterminée dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires

Nouvelle disposition 4.17.2 – Engagements de durée déterminée relatifs à des projets approuvés

55. Les nouvelles dispositions 4.16.2, 4.16.3, 4.17.1 et 4.17.2 relatives aux engagements temporaires et de durée déterminée dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires ou en relation avec des projets approuvés précisent que de tels engagements sont limités à la période de service prévue dans le cadre de l'accord relatif à des fonds fiduciaires ou du projet approuvé pertinent.

Disposition 6.2.2 – Congé de maladie et congé spécial en cas de maladie prolongée

56. Cette disposition sera modifiée, notamment en vue de préciser qu'aucun jour de congé annuel n'est porté au crédit d'un fonctionnaire en congé de maladie s'il ne reçoit pas son plein traitement. Cette modification vise à assurer la conformité avec une autre disposition du

Règlement du personnel (disposition 5.1.1.a)) et avec la pratique en vigueur dans les autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Disposition 8.1.1 – Conseil du personnel

57. À la suite d'une recommandation du Corps commun d'inspection (CCI)², il est proposé de modifier cette disposition en vue d'officialiser la pratique actuelle autorisant le Conseil du personnel à prendre la parole devant le Comité de coordination.

58. Puisque cette modification concerne le mandat du Comité de coordination, elle est soumise à l'approbation de ce comité.

Disposition 9.9.1 – Prime de rapatriement

59. Cette disposition sera modifiée de manière à préciser que la prime de rapatriement ne peut être versée qu'aux fonctionnaires qui changent de résidence en s'installant dans un pays autre que celui de leur dernier lieu d'affectation et en dehors de la zone comprenant les localités situées à une distance raisonnable de déplacement domicile-travail nonobstant les frontières nationales, et que le changement de résidence ne doit pas revêtir un caractère temporaire.

Autres amendements

60. D'autres modifications de nature moins fondamentale (par exemple, en vue de corriger une erreur ou une divergence, de préciser une disposition ou d'aligner le texte sur les modifications apportées au Statut) seront également apportées aux dispositions ci-après et aux annexes y relatives, comme indiqué en détail à l'annexe XII :

- Disposition 2.2.1 – Mise en œuvre de la décision de reclassement
- Disposition 3.2.1 – Charges de famille des fonctionnaires temporaires
- Disposition 3.5.1 – Traitement initial des fonctionnaires temporaires
- Disposition 3.17.1 – Rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires temporaires
- Disposition 4.5.1 – Fonctionnaires nommés à des postes soumis à recrutement local
- Disposition 4.9.2 – Engagements dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires et d'autres arrangements particuliers
- Disposition 4.9.3 – Recrutement de fonctionnaires temporaires
- Disposition 4.10.1 – Composition et règlement intérieur des Comités des nominations
- Disposition 5.1.1 – Congé annuel
- Disposition 5.1.2 – Congé annuel des fonctionnaires temporaires
- Disposition 6.2.1 – Assurance-maladie
- Disposition 6.2.3 – Congé de maternité
- Disposition 6.2.7 – Protection de la santé et assurance des fonctionnaires temporaires
- Disposition 7.3.9 – Perte du droit au paiement des frais de déménagement
- Disposition 9.7.1 – Préavis de licenciement pour les fonctionnaires temporaires
- Annexe I – Glossaire
- Annexe II – Traitements et indemnités

² Voir la recommandation n° 9 du document JIU/REP/2012110 intitulé "Relations entre le personnel et l'Administration dans les institutions spécialisées des Nations Unies et les entités appliquant le régime commun" : "Dans les organisations étudiées où il n'en existe pas encore, les organes délibérants/directeurs devraient adopter, dans le cadre du statut du personnel, des dispositions conférant aux ORP le droit de faire des déclarations lors des réunions des organes intergouvernementaux compétents qui traitent de questions touchant le bien-être du personnel."

- Annexe III – Procédures de sélection relatives aux engagements temporaires
Annexe V – Règlement particulier applicable aux fonctionnaires employés à temps partiel

61. *Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des amendements du Règlement du personnel et des annexes y relatives indiqués à l'annexe XII, devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017.*

62. *Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à approuver l'amendement de la disposition 8.1.1 du Règlement du personnel indiqué à l'annexe XII, devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017.*

V. AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL MIS EN ŒUVRE ENTRE LE 1^{ER} JUILLET 2015 ET LE 30 JUIN 2016 (POUR NOTIFICATION)

63. Les modifications ci-après du Règlement du personnel, mises en œuvre entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016, sont indiquées à l'annexe XIII.

Disposition 11.5.3 du Règlement du personnel – Procédure devant le Comité d'appel (Avis au personnel n° 38/2015)

64. La disposition 11.5.3 du Règlement du personnel a été modifiée avec effet au 1^{er} janvier 2016. Des amendements ont été apportés aux alinéas c) et d) afin d'éviter toute contradiction avec le mandat du Comité d'appel de l'OMPI en tant qu'organe consultatif, tel que prévu à l'article 11.5 du Statut du personnel.

Disposition 4.16.1 – Période probatoire (Avis au personnel n° 5/2016)

65. Les dispositions relatives à la période probatoire des fonctionnaires temporaires ont été modifiées avec effet au 1^{er} mars 2016. Selon la précédente disposition, tous les fonctionnaires temporaires étaient soumis à une période probatoire, quelle que soit la durée de l'engagement initial. Conformément à la nouvelle disposition, la période probatoire s'applique uniquement à un engagement temporaire initial de trois mois ou plus. Les conditions et les modalités applicables à la prolongation d'un engagement temporaire initial d'un ou de deux mois sont énoncées dans l'ordre de service n° 71/2014 intitulé "Évaluation des performances des fonctionnaires temporaires". Une autre disposition a été supprimée afin d'assurer la conformité avec les autres dispositions.

66. *Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des amendements du Règlement du personnel indiqués à l'annexe XIII.*

VI. AUTRES QUESTIONS RELATIVES AU STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

a. Article 3.14.f) relatif à l'indemnité pour frais d'études – Maintien ou suppression

67. L'article 3.14.a) a été modifié avec effet au 1^{er} janvier 2016 afin de préciser que seuls les fonctionnaires qui "ne résident pas ou ne sont pas en poste" dans leur pays d'origine ont droit à l'indemnité pour frais d'études. Cette modification visait 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'ont plus droit à une indemnité pour frais d'études. Toutefois, un nouvel alinéa f) a été ajouté de manière à préserver les droits des fonctionnaires qui sont entrés au service de l'OMPI avant la modification de l'alinéa a).

68. À sa soixante et onzième session (46^e session ordinaire) tenue du 5 au 14 octobre 2015, le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé les amendements susmentionnés, mais a prié le Bureau du conseiller juridique de présenter "à la session de 2016 du Comité de coordination une analyse de la question des droits acquis des fonctionnaires eu égard à l'indemnité pour frais d'études, conjointement avec des informations pertinentes sur son incidence financière, aux fins d'une décision du comité sur le point de savoir s'il conviendra de maintenir ou de supprimer le nouvel article 3.14.f) du Statut du personnel relatif aux frais d'études"³.

69. L'analyse susmentionnée fait l'objet des documents WO/CC/73/INF/1 ("Avis juridique sur la question des droits acquis en matière d'indemnité pour frais d'études des fonctionnaires résidant, mais qui ne sont pas en poste, dans leur pays d'origine et évaluation de l'incidence financière de l'éventuelle introduction d'une mesure transitoire limitée") et WO/CC/73/4 ("Amendements des articles du Statut du personnel relatifs à l'indemnité pour frais d'études des fonctionnaires résidant, mais qui ne sont pas en poste, dans leur pays d'origine").

b. Disposition 4.9.4 relative aux listes de réserve – Réexamen de la durée

70. La disposition 4.9.4 relative aux listes de réserve est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2014. Cette disposition vise 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.

71. À sa soixante et onzième session (46^e session ordinaire) tenue du 5 au 14 octobre 2015, le Comité de coordination de l'OMPI a pris note de la disposition 4.9.4, mais "a invité le Directeur général à envisager une réduction de la durée pendant laquelle les candidats qui sont recommandés par un comité des nominations mais qui ne sont pas nommés peuvent être inscrits sur une liste de réserve"⁴.

72. Après avoir minutieusement étudié la question, le Directeur général a décidé de maintenir à un an la durée pendant laquelle les candidats peuvent être inscrits sur une liste de réserve. En effet, réduire cette durée à moins d'un an ôterait tout intérêt pratique à cette disposition. Il

³ Paragraphe 95.i)b) du rapport adopté par le Comité de coordination (WO/CC/71/7), daté du 5 février 2016.

⁴ Paragraphe 95.iii) du rapport adopté par le Comité de coordination (WO/CC/71/7), daté du 5 février 2016.

convient de noter que la politique de l'OMPI relative aux listes de réserve est assez restrictive par rapport à celles des autres organisations ayant mis en œuvre des systèmes analogues. La durée d'inscription d'un an est alignée sur la période minimum applicable dans les autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies (dont la plupart sont plus grandes que l'OMPI) ou n'en faisant pas partie. Dans l'une des organisations appliquant le régime commun, les candidats peuvent être sélectionnés sans qu'un avis de vacance de poste soit diffusé pendant deux *ans* après leur inscription sur l'équivalent des listes de réserve de l'OMPI. Dans une autre grande organisation, les candidats qui ont été recommandés mais n'ont pas été sélectionnés sont inscrits sur une liste pendant une *période indéterminée* et peuvent par la suite être sélectionnés directement pour un poste avec les mêmes fonctions (le sens donné aux termes "les mêmes fonctions" étant très large par rapport à la définition stricte appliquée à l'OMPI). Enfin, il convient d'appeler l'attention du Comité de coordination sur le fait que, depuis l'entrée en vigueur de la disposition en novembre 2014, seuls deux candidats inscrits sur une liste de réserve ont été nommés, tous deux pour les mêmes fonctions que celles pour lesquelles ils avaient été recommandés ou pour des fonctions génériques. Dans l'un des cas, cette nomination faisait suite à la démission du titulaire moins d'un an après avoir été nommé; dans l'autre cas, le candidat a été nommé après qu'un avis de vacance de poste a été publié pour les mêmes fonctions génériques.

73. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note de la décision du Directeur général de maintenir à un an la durée pendant laquelle les candidats qui ont été recommandés par un comité des nominations mais qui ne sont pas nommés peuvent être inscrits sur une liste de réserve, comme le prévoit la disposition 4.9.4 du Règlement du personnel.

[Les annexes suivent]



Assemblée générale

Distr. générale
8 février 2016

Soixante-dixième session

Point 141 de l'ordre du jour

VII. Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 23 décembre 2015

[sur la base du rapport de la Cinquième Commission (A/70/635)]

70/244. Régime commun des Nations Unies : rapport de la Commission de la fonction publique internationale

L'Assemblée générale,

Rappelant ses résolutions 44/198 du 21 décembre 1989, 51/216 du 18 décembre 1996, 52/216 du 22 décembre 1997, 53/209 du 18 décembre 1998, 55/223 du 23 décembre 2000, 56/244 du 24 décembre 2001, 57/285 du 20 décembre 2002, 58/251 du 23 décembre 2003, 59/268 du 23 décembre 2004, 60/248 du 23 décembre 2005, 61/239 du 22 décembre 2006, 62/227 du 22 décembre 2007, 63/251 du 24 décembre 2008, 64/231 du 22 décembre 2009, 65/248 du 24 décembre 2010, 66/235 A du 24 décembre 2011, 66/235 B du 21 juin 2012, 67/257 du 12 avril 2013, 68/253 du 27 décembre 2013 et 69/251 du 29 décembre 2014,

Ayant examiné le rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2015⁵,

Réaffirmant son attachement à la notion d'un régime commun et unifié des Nations Unies qui serve de base pour la réglementation et la coordination des conditions d'emploi dans les organismes qui l'appliquent,

1. Prend note avec satisfaction des travaux de la Commission de la fonction publique internationale ;
2. Prend note du rapport de la Commission pour 2015⁵ ;
3. Réaffirme que c'est à elle qu'il appartient d'approuver les conditions d'emploi et les prestations offertes à tous les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, compte tenu des articles 10 et 11 du Statut de la Commission⁶ ;
4. Rappelle les articles 10 et 11 du Statut de la Commission et réaffirme que celle-ci joue un rôle central dans la réglementation et la coordination des conditions d'emploi et des prestations offertes à tous les

⁵ Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-dixième session, Supplément n° 30 (A/70/30).

⁶ Résolution 3357 (XXIX), annexe.



fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ;

I

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de fonctionnaires

Âge réglementaire du départ à la retraite

Décide que, le 1^{er} janvier 2018, au plus tard, les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies porteront à 65 ans l'âge réglementaire de départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014, en tenant compte des droits acquis des intéressés ;

II

Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

A. Barème des traitements de base minima

Rappelant sa résolution 44/198, par laquelle elle a institué des traitements nets minima pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, fixés par référence aux traitements de base nets correspondants des fonctionnaires occupant des emplois comparables dans la ville de base de la fonction publique de référence (l'Administration fédérale des États-Unis),

Approuve, avec effet au 1^{er} janvier 2016, comme l'a recommandé la Commission au paragraphe 35 de son rapport, le barème révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (montants bruts et montants nets) qui figure à l'annexe IV dudit rapport ;

B. Évolution de la marge et régulation de la marge autour du point médian, valeur souhaitable

Rappelant la section I.B de sa résolution 51/216 et le mandat permanent qu'elle a confié à la Commission de poursuivre l'examen de l'écart (« la marge ») entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur de l'Organisation des Nations Unies en poste à New York et celle des agents de la fonction publique de référence occupant des emplois comparables à Washington,

1. *Réaffirme* que la fourchette de 10 à 20 pour cent fixée pour la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de la fonction publique de référence occupant des emplois comparables doit être maintenue, étant entendu qu'il serait souhaitable que la marge oscille, sur une certaine durée, autour de la valeur médiane, soit 15 pour cent ;

2. *Note* que, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015, la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-2 en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des emplois comparables à Washington est estimée à 17,2 pour cent, et que la valeur moyenne de la marge pour les cinq dernières années (2011 à 2015), qui s'établit également à 17,2 pour cent, est supérieure à la valeur souhaitable, soit 15 pour cent ;

3. *Rappelle* qu'elle a demandé dans sa résolution 69/251 que la Commission continue à prendre des mesures pour rapprocher la marge

annuelle de la médiane, et à examiner les questions relatives à la régulation de la marge ;

4. *Approuve* les recommandations concernant la méthode de régulation de la marge que la Commission a formulées au paragraphe 302 de son rapport ;

5. *Décide* que la Commission prendra les mesures qui s'imposent, en faisant jouer le système des ajustements de poste, si la marge tombe en deçà du seuil de 13 pour cent ou dépasse celui de 17 pour cent ;

III

Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun

1. *Approuve* les propositions concernant l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun⁷, sous réserve des dispositions de la présente résolution ;

2. *Décide* que, sauf indication contraire, ces dispositions prendront effet le 1^{er} juillet 2016 ;

3. *Note* que, la Commission lui ayant soumis son rapport sur l'examen de l'ensemble des prestations, le gel des indemnités demandé au paragraphe 5 de la section I.A de sa résolution 68/253 sera levé le 1^{er} janvier 2016 pour les agents des services généraux et des catégories apparentées et le 1^{er} janvier 2017 pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ;

4. *Rappelle* le paragraphe 5 de la section I.A de sa résolution 68/253, et prie la Commission d'examiner toutes les indemnités relevant de son mandat pour déterminer si les conditions d'une révision à la hausse sont remplies ;

5. *Engage* la Commission à continuer de pratiquer l'ouverture à l'égard des représentants des différentes parties concernées par le régime commun des Nations Unies ;

1. Barème des traitements unifié et mesures transitoires

6. *Approuve* la structure proposées à la section A de l'annexe II du rapport de la Commission pour le barème unifié des traitements de base minima, comme la Commission l'a recommandé à l'alinéa *a* du paragraphe 210 dudit rapport, avec effet au 1^{er} janvier 2017 ;

7. *Décide* que le barème des traitements unifié qui figure à la section A de l'annexe II du rapport de la Commission sera actualisé en fonction de toute augmentation des traitements de base minima qui serait approuvée avant son entrée en vigueur, comme la Commission l'a recommandé à l'alinéa *a* du paragraphe 211 dudit rapport ;

8. *Approuve*, comme la Commission l'a recommandé à l'alinéa *a* du paragraphe 249 de son rapport, les équivalences de classe et d'échelon proposées pour le passage de l'actuelle structure du barème des traitements à la structure du barème unifié, telles qu'elles sont présentées à la section B de l'annexe II dudit rapport ;

⁷ Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-dixième session, Supplément n° 30 (A/70/30), chap. VI, sect. C.

9. *Décide* que :

a) Pour les fonctionnaires dont le traitement est, au moment du passage au barème unifié, supérieur à celui qui correspond au dernier échelon de la classe considérée dans le barème unifié, la Commission maintiendra ce traitement de sorte que la rémunération des intéressés soit préservée ;

b) Ces traitements seront ajustés à l'occasion de toute révision de l'indice d'ajustement qu'elle aura approuvée, dont l'incorporation au traitement de base net d'un montant correspondant à des points d'ajustement ;

c) La Commission maintiendra et ajustera les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension correspondant à ces traitements ;

10. *Décide également* que :

a) Les fonctionnaires qui perçoivent, au titre d'un enfant à charge, un traitement de fonctionnaire ayant des charges de famille au moment du passage au barème unifié recevront une indemnité transitoire égale à 6 pour cent de la rémunération nette au titre de cet enfant à charge, aucune autre indemnité pour enfant à charge n'étant versée en pareil cas ;

b) Le montant de l'indemnité transitoire sera minoré d'un point de pourcentage de la rémunération nette tous les 12 mois par la suite ;

c) Lorsque le montant de l'indemnité transitoire sera égal ou inférieur à celui de l'indemnité pour enfant à charge, c'est cette dernière indemnité qui sera versée ;

d) L'indemnité transitoire cessera d'être versée si l'enfant au titre duquel elle est payable ne remplit plus les conditions ouvrant droit à l'indemnité pour enfant à charge ;

11. *Décide en outre* que, dans le barème des traitements unifié, le montant des traitements de base nets des sous-secrétaires généraux et secrétaires généraux adjoints sera celui qui est actuellement prévu pour les fonctionnaires ayant des charges de famille, minoré de 6 pour cent, le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension demeurant inchangé ;

2. Taux de contribution du personnel

12. *Approuve*, comme la Commission l'a recommandé à l'alinéa b du paragraphe 210 de son rapport, les taux de contribution du personnel à utiliser pour le calcul des traitements de base bruts une fois le barème des traitements unifié en vigueur, tels qu'ils sont présentés à la section C de l'annexe II dudit rapport ;

13. *Décide* que ces taux de contribution seront revus deux ans après l'entrée en vigueur du régime de rémunération révisé de sorte qu'il continue de ne pas en résulter d'effets préjudiciables pour le Fonds de péréquation des impôts ;

3. Barème de la rémunération considérée aux fins de la pension

14. *Approuve*, comme la Commission l'a recommandé à l'alinéa c du paragraphe 210 de son rapport, le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension figurant à la section D de l'annexe II dudit rapport, qui s'appliquera une fois le barème des traitements unifié en vigueur ;

15. *Décide* que le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension sera actualisé en fonction de toute modification de la rémunération

nette qui interviendrait à New York avant qu'il n'entre en vigueur, de sorte que la rémunération considérée aux fins de la pension ne baisse pas ;

16. *Décide également* que le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension continuera d'être actualisé à la même date et dans la même proportion que la rémunération nette des fonctionnaires en poste à New York ;

4. Indemnité pour conjoint à charge

17. *Approuve* l'institution d'une indemnité pour conjoint à charge représentant 6 pour cent de la rémunération nette, comme la Commission l'a recommandé à l'alinéa *d* du paragraphe 210 de son rapport ;

18. *Décide* qu'une indemnité pour conjoint à charge sera versée aux fonctionnaires en activité ayant un conjoint à charge au moment du passage au barème unifié, comme la Commission l'a recommandé à l'alinéa *b* du paragraphe 249 de son rapport ;

5. Indemnité de parent isolé

19. *Décide* que le fonctionnaire qui élève seul un ou des enfants et subvient à titre principal et continu à leur entretien recevra une indemnité au titre du premier enfant à charge, dont le montant représentera 6 pour cent de la rémunération nette et qui sera versée en lieu et place de l'indemnité pour enfant à charge ;

6. Avancements d'échelon et mesures d'incitation à la bonne performance

20. *Décide* que les avancements d'échelon seront octroyés tous les ans du premier au septième échelon, puis tous les deux ans pour les échelons suivants aux fonctionnaires des classes P-1 à P-5, et continueront d'être accordés tous les deux ans aux fonctionnaires des classes D-1 et D-2, comme la Commission l'a recommandé à l'alinéa *a* du paragraphe 279 de son rapport ;

21. *Décide également* de maintenir les conditions actuelles d'octroi des avancements d'échelon ;

22. *Décide en outre* de mettre fin à la pratique consistant à octroyer des avancements d'échelon accélérés ;

23. *Prie* la Commission de mener une étude des dispositifs de gestion de la performance en place dans les organisations appliquant le régime commun et de formuler des recommandations sur des mesures d'incitation à la bonne performance, fondées sur le mérite, qui ne s'apparentent pas à des récompenses pécuniaires, telles que des avancements d'échelon accélérés, et l'invite à revoir les recommandations qu'elle a formulées à l'annexe III de son rapport à la lumière des conclusions auxquelles elle parviendra et de lui rendre compte à ce sujet au plus tard à sa soixante-douzième session ;

24. *Prie également* la Commission de mener une étude détaillée des dispositions budgétaires et administratives qui devraient être prises pour mettre en place un système de récompenses pécuniaires, y compris les mécanismes de financement, de contrôle et de responsabilisation qui devraient être établis, et de lui rendre compte à ce sujet au plus tard à sa soixante-douzième session ;

7. Indemnité pour frais d'études

25. *Décide* que le régime révisé de l'indemnité pour frais d'études sera appliqué à compter de l'année scolaire ou universitaire en cours au 1^{er} janvier 2018 ;

26. *Décide également* que les critères concernant les études supérieures seront révisés de sorte que l'indemnité soit payable jusqu'à la fin de l'année universitaire durant laquelle l'enfant achève sa quatrième année d'études postsecondaires ou jusqu'à ce qu'il obtienne un premier diplôme postsecondaire s'il l'obtient avant, l'âge limite étant de 25 ans ;

27. *Décide en outre* que les dépenses ouvrant droit à remboursement comprendront les frais de scolarité (y compris les cours de langue maternelle) et les frais d'inscription, ainsi que les frais d'internat ;

28. *Décide* que les frais de scolarité et d'inscription seront remboursés selon un barème universel comprenant sept tranches et prévoyant des taux de remboursement dégressifs allant de 86 pour cent pour la première tranche à 61 pour cent pour la sixième, aucun remboursement n'étant prévu pour la septième, comme indiqué dans le tableau 5 du rapport de la Commission ;

29. *Décide également* que les frais d'internat donneront lieu à un remboursement forfaitaire de 5 000 dollars des États-Unis, dont bénéficieront uniquement les fonctionnaires en poste dans des bureaux extérieurs ayant des enfants pensionnaires dans des établissements d'enseignement primaire ou secondaire situés en dehors du lieu d'affectation, et que la prise en charge des frais d'internat pourra être accordée aux fonctionnaires des lieux d'affectation de la catégorie H à titre exceptionnel, à la discrétion du chef de secrétariat ;

30. *Décide en outre* qu'un voyage aller-retour entre le lieu d'affectation du fonctionnaire et le lieu où l'enfant est scolarisé sera pris en charge pour chaque année scolaire dans le cas des fonctionnaires bénéficiant de la prise en charge des frais d'internat ;

31. *Décide* que les contributions aux dépenses d'équipement devront être remboursées par les organisations en dehors du régime de l'indemnité pour frais d'études ;

32. *Décide également* que le barème dégressif universel sera éventuellement ajusté en fonction de l'évolution des frais de scolarité, telle que contrôlée tous les deux ans au moyen d'une liste d'établissements représentatifs, sur la base d'une évaluation effectuée par la Commission ;

33. *Décide en outre* que le montant remboursé au titre des frais d'internat sera éventuellement ajusté en fonction de l'évolution des tarifs pratiqués par les internats des établissements préparant au baccalauréat international, qui sera contrôlée tous les deux ans, sur la base d'une évaluation effectuée par la Commission ;

34. *Décide* que la liste des établissements d'enseignement représentatifs et celle des établissements préparant au baccalauréat international, visées aux alinéas *f* et *g* du paragraphe 356 du rapport de la Commission, seront examinées tous les six ans en vue d'une éventuelle mise à jour ;

35. *Décide également* que l'actuel régime de l'indemnité spéciale pour frais d'études versée au titre des enfants handicapés continuera de s'appliquer après l'entrée en vigueur du régime révisé de l'indemnité ordinaire, avec un plafond égal au montant le plus élevé prévu par le barème dégressif majoré du montant forfaitaire fixé pour le remboursement des frais d'internat dans le régime de l'indemnité ordinaire ;

36. *Décide en outre* que le plafond des dépenses remboursables au titre de l'indemnité spéciale pour frais d'études sera aligné sur celui des dépenses

remboursables au titre de l'indemnité pour frais d'études ordinaire, soit le montant le plus élevé du barème dégressif universel ;

37. *Décide* que, pour la prise en charge des frais d'internat au titre de l'indemnité spéciale, le montant des dépenses effectivement engagées sera utilisé pour le calcul du montant total des dépenses ouvrant droit à remboursement, jusqu'à concurrence du plafond égal au montant le plus élevé prévu par le barème dégressif majoré du montant forfaitaire fixé pour le remboursement des frais d'internat dans le régime de l'indemnité ordinaire, soit 5 000 dollars ;

8. Prime de rapatriement

38. *Confirme* le principe selon lequel la prime de rapatriement est une prestation fondée sur l'ancienneté payable aux fonctionnaires expatriés qui quittent le pays de leur dernière affectation au moment de la cessation de service ;

39. *Décide* que les fonctionnaires devront avoir accumulé cinq années d'expatriation pour être admis au bénéfice de la prime de rapatriement, comme la Commission l'a recommandé au paragraphe 375 de son rapport ;

40. *Décide également* que, lors du passage au régime révisé, les fonctionnaires en poste conserveront leur droit à la prime de rapatriement selon le régime actuel jusqu'à concurrence du nombre d'années d'expatriation accumulées au moment de l'entrée en vigueur du régime révisé ;

9. Éléments liés à la réinstallation

41. *Approuve* la recommandation de la Commission concernant la suppression de l'élément non-déménagement ;

42. *Décide* qu'à titre transitoire, les fonctionnaires qui changent de lieu d'affectation avant la date de mise en place du nouveau régime applicable à la réinstallation et qui optent pour le non-déménagement du mobilier percevront l'élément non-déménagement, cette mesure étant valable pendant une période maximale de cinq ans s'ils restent dans le même lieu d'affectation ou jusqu'à ce qu'ils changent de lieu d'affectation ;

43. *Décide également* de conserver la formule actuelle de prise en charge des frais de voyage occasionnés par la réinstallation, qui restera la responsabilité des organisations appliquant le régime commun ;

44. *Approuve* les formules de prise en charge des déménagements présentées par la Commission aux alinéas *d* et *f* du paragraphe 399 de son rapport ;

45. *Décide* qu'il sera versé une indemnité d'installation équivalant à 30 fois l'indemnité de subsistance journalière payable dans le lieu d'affectation considéré, pour le fonctionnaire, et à 15 fois le montant de cette indemnité, pour chaque membre de la famille remplissant les conditions, à quoi s'ajoutera une somme forfaitaire équivalant à un mois de traitement de base net majoré de l'indemnité de poste applicable ;

10. Indemnités et prestations allouées aux fonctionnaires des bureaux extérieurs

46. *Approuve* le régime de sujétion modifié, à cinq catégories, proposé aux paragraphes 122 et 413 du rapport de la Commission, qui s'appliquera dès son institution, sans mesure de transition ;

47. *Approuve également* le nouvel élément famille non autorisée, décrit au paragraphe 421 du rapport de la Commission, en remplacement de l'actuelle prime de sujétion supplémentaire, et souligne qu'aucune mesure transitoire ne sera mise en place au titre de cet élément ;

48. *Approuve en outre*, comme la Commission l'a recommandé aux paragraphes 129 et 431 de son rapport, le nouvel élément incitation à la mobilité, visant à encourager les fonctionnaires à accepter de travailler dans des lieux d'affectation hors siège, qui sera versé aux fonctionnaires justifiant de cinq années d'ancienneté consécutives dans une organisation appliquant le régime commun, à compter de leur deuxième affectation, les lieux d'affectation de la catégorie H étant exclus ;

49. *Décide* que le montant proposé pour l'élément incitation à la mobilité sera majoré de 25 pour cent à partir de la quatrième affectation et de 50 pour cent à partir de la septième ;

50. *Décide également* de maintenir les dispositions de l'actuel régime des congés de détente, comme la Commission l'a proposé à l'alinéa a du paragraphe 443 de son rapport ;

51. *Décide en outre* de mettre fin au droit à congé dans les foyers plus fréquent, sauf dans les lieux d'affectation des catégories D et E qui ne sont pas couverts par le régime des congés de détente ;

11. Examen de la rémunération et questions diverses

52. *Note* que la Commission entend examiner l'emploi qui est fait des différentes catégories de personnel ;

53. *Approuve* le versement aux experts possédant des compétences très spécialisées, lorsque les organisations ne parviennent pas à intéresser du personnel qualifié, de la prime de recrutement que la Commission a décrite au paragraphe 271 de son rapport et recommandée à l'alinéa c du paragraphe 279 dudit rapport, et décide que la Commission évaluera cette prestation trois ans après qu'elle aura été instituée ;

54. *Rappelle* que dans sa résolution 69/251, elle a demandé à la Commission de continuer à suivre les progrès accomplis pour ce qui est d'assurer l'équilibre entre les sexes, et prie la Commission de lui présenter, à sa soixante et onzième session, des renseignements sur les progrès accomplis par les organisations appliquant le régime commun dans l'application des politiques et mesures de promotion de l'égalité des sexes visant à ce que leur personnel comprenne autant de femmes que d'hommes ;

55. *Rappelle également* les décisions figurant au paragraphe 137 du rapport de la Commission pour 2014⁸, et prie la Commission de l'informer dans ses futurs rapports de la façon dont le nouvel ensemble de prestations contribue à l'équilibre hommes-femmes et à la diversité géographique ;

56. *Invite* les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à s'employer à assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à offrir des perspectives de carrière, éléments importants pour la motivation et la fidélisation du personnel ;

⁸ Ibid., soixante-neuvième session, Supplément n° 30 ([A/69/30](#)).

57. *Invite* la Commission à lui présenter un rapport d'étape sur l'application du nouvel ensemble de prestations des organisations appliquant le régime commun à sa soixante et onzième session et un rapport d'évaluation complet, comprenant une enquête mondiale sur les conditions d'emploi, à sa soixante-quinzième session au plus tard.

*82^e séance plénière
23 décembre 2015*

[L'annexe II suit]

**RÉVISION DU RÉGIME COMMUN
AMENDEMENTS DU STATUT DU PERSONNEL DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1^{er} JANVIER 2017**

Sauf indication contraire, l'objectif des amendements contenus dans le présent tableau est de mettre en œuvre la résolution 70/244 adoptée le 23 décembre 2015 par l'Assemblée générale des Nations Unies, en particulier les sous-sections ci-après de la section III intitulée "Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun" :

- Sous-section 8 "Prime de rapatriement",
- Sous-section 9 "Éléments liés à la réinstallation",
- Sous-section 10 "Indemnités et prestations allouées aux fonctionnaires des bureaux extérieurs".

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p>Article 3.24</p> <p>Mobilité et sujétion</p>	<p>Mobilité et sujétion</p> <p>a) Le régime de mobilité et de sujétion comprend trois allocations : la prime de mobilité, la prime de sujétion et la prime de non-déménagement. Les primes de mobilité et de sujétion sont versées selon les modalités fixées par le Directeur général par ordre de service dans les conditions et modalités convenues entre les organisations internationales appliquant le régime commun des Nations Unies et promulguées par la Commission de la fonction publique internationale.</p> <p>b) Les lieux d'affectation officiels sont classés selon les conditions de vie et de travail et sur la base des critères de classement des lieux d'affectation officiels adoptés d'un commun accord par les organisations internationales intéressées. Les villes sièges ainsi que les lieux d'affectation situés en Amérique du Nord et en Europe et autres lieux assimilés sont classés dans la catégorie H, tandis que tous les autres lieux d'affectation sont classés dans les catégories A à E.</p>	<p>Mobilité et sujétion <u>Indemnités et prestations allouées aux fonctionnaires des bureaux extérieurs</u></p> <p>a) <u>Les indemnités et prestations allouées aux fonctionnaires des bureaux extérieurs</u> Le régime de mobilité et de sujétion comprend trois allocations : la prime de mobilité, la prime de sujétion et la prime de non-déménagement. Les primes de mobilité et de sujétion sont versées selon les modalités fixées par le Directeur général par ordre de service dans les conditions et modalités convenues entre les organisations internationales appliquant le régime commun des Nations Unies et promulguées par la Commission de la fonction publique internationale.</p> <p>b) Les lieux d'affectation officiels sont classés selon les conditions de vie et de travail et sur la base des critères de classement des lieux d'affectation officiels adoptés d'un commun accord par les organisations internationales intéressées. Les villes sièges ainsi que les lieux d'affectation situés en Amérique du Nord et en Europe et autres lieux assimilés sont classés dans la catégorie H, tandis que tous les autres lieux d'affectation sont classés dans les catégories A à E.</p>	

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>c) Un fonctionnaire nommé dans un lieu d'affectation ou réaffecté dans un nouveau lieu pour une période d'au moins un an peut se voir verser une prime de mobilité et de sujétion. Le montant de la prime versée, le cas échéant, est fixé par le Directeur général compte tenu, en particulier, du nombre d'années de service ininterrompu accomplies par l'intéressé au sein du système des Nations Unies, du nombre et de la catégorie des lieux d'affectation dans lesquels il a été antérieurement en poste, du nombre d'années passées dans chaque lieu d'affectation, du degré de difficulté des conditions de vie et de travail dans chaque lieu d'affectation et du fait que l'intéressé a ou non droit au déménagement de son mobilier aux frais du Bureau international.</p> <p>d) Après cinq années de service ininterrompu dans le même lieu d'affectation, l'élément de mobilité et l'élément "non-déménagement" de la prime de mobilité et de sujétion cessent d'être versés.</p> <p>e) Le barème des primes de mobilité, de sujétion et de non-déménagement est fixé par la Commission de la fonction publique internationale.</p> <p>f) Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>c) — Un fonctionnaire nommé dans un lieu d'affectation ou réaffecté dans un nouveau lieu pour une période d'au moins un an peut se voir verser une prime de mobilité et de sujétion. Le montant de la prime versée, le cas échéant, est fixé par le Directeur général compte tenu, en particulier, du nombre d'années de service ininterrompu accomplies par l'intéressé au sein du système des Nations Unies, du nombre et de la catégorie des lieux d'affectation dans lesquels il a été antérieurement en poste, du nombre d'années passées dans chaque lieu d'affectation, du degré de difficulté des conditions de vie et de travail dans chaque lieu d'affectation et du fait que l'intéressé a ou non droit au déménagement de son mobilier aux frais du Bureau international.</p> <p>d) — Après cinq années de service ininterrompu dans le même lieu d'affectation, l'élément de mobilité et l'élément "non-déménagement" de la prime de mobilité et de sujétion cessent d'être versés.</p> <p>e) — Le barème des primes de mobilité, de sujétion et de non-déménagement est fixé par la Commission de la fonction publique internationale.</p> <p>c) f) — Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	
<p>Article 9.9 Prime de rapatriement</p>	<p>a) Ont droit à une prime de rapatriement les fonctionnaires que le Bureau international est tenu de rapatrier 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. 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</p>	<p>a) Ont droit à une prime de rapatriement les fonctionnaires qui justifient d'au moins cinq années de service ininterrompu, que le Bureau international est tenu de rapatrier 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, sous réserve des modalités définies dans le Statut et Règlement du personnel. 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</p>	

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications																				
	<p>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 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.</p> <p>b) Nonobstant l'alinéa a), les fonctionnaires qui, avant le 1^{er} 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.</p> <p>Années de service continu hors du pays d'origine [...]</p> <table border="1" data-bbox="327 1300 920 1394"> <tr> <td>moins de 1</td> <td>néant</td> <td>néant</td> <td>néant</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>4</td> </tr> </table>	moins de 1	néant	néant	néant	1	4	3	2	2	8	5	4	<p>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 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.</p> <p>b) Nonobstant l'alinéa a), les fonctionnaires qui, avant le 1^{er} 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>La prime de rapatriement est calculée sur la base du nombre d'années pendant lesquelles le fonctionnaire a été en poste et a résidé de façon continue en dehors de son pays d'origine, conformément au barème ci-après :</u></p> <p>Années de service <u>et de résidence</u> continus hors du pays d'origine [...]</p> <table border="1" data-bbox="920 1324 1509 1394"> <tr> <td>moins de <u>5</u> 4</td> <td>néant</td> <td>néant</td> <td>néant</td> </tr> <tr> <td><u>1</u> ————— <u>4</u> ————— <u>3</u> ————— <u>2</u></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	moins de <u>5</u> 4	néant	néant	néant	<u>1</u> ————— <u>4</u> ————— <u>3</u> ————— <u>2</u>				<p>Alinéa b) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Phrase supprimée : modification sans rapport avec la révision du régime commun. Disposition déplacée vers l'article 12.5 intitulé "Mesures transitoires". - Nouvelle phrase : la modification est en partie d'ordre rédactionnel (la référence au tableau est mal positionnée sous l'alinéa a)) et en partie destinée à préciser que les éléments pris en considération sont les années de service <u>et de résidence</u> en dehors du pays d'origine. Cela est conforme à la résolution A/RES/70/244, dans laquelle l'Assemblée générale des Nations Unies a confirmé que la prime de rapatriement est une "prestation payable aux fonctionnaires expatriés", ainsi qu'aux règles et pratiques suivies dans d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.
moins de 1	néant	néant	néant																				
1	4	3	2																				
2	8	5	4																				
moins de <u>5</u> 4	néant	néant	néant																				
<u>1</u> ————— <u>4</u> ————— <u>3</u> ————— <u>2</u>																							

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>3 10 6 5 4 12 7 6 5 14 8 7 6 16 9 8 7 18 10 9 8 20 11 10 9 22 13 11 10 24 14 12 11 26 15 13 12 et davantage 28 16 14</p>	<p>2 8 5 4 3 10 6 5 4 12 7 6 5 14 8 7 6 16 9 8 7 18 10 9 8 20 11 10 9 22 13 11 10 24 14 12 11 26 15 13 12 et davantage 28 16 14</p>	
<p>Article 12.5 Mesures transitoires</p>	<p>[...]</p>	<p><u>i) Nonobstant l'article 9.9.a), les fonctionnaires qui, avant le 1^{er} 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></p> <p><u>j) Nonobstant l'article 9.9, les fonctionnaires qui, au 31 décembre 2016, étaient titulaires d'un engagement de durée déterminée, continu ou permanent auprès du Bureau international conservent le droit à la prime de rapatriement conformément au barème applicable au 31 décembre 2016, en fonction du nombre d'années de service accompli à cette date.</u></p> <p>[...]</p> <p><u>m) Les fonctionnaires qui perçoivent la prime de mobilité au 31 décembre 2016 et qui n'ont pas droit à l'élément d'incitation à la mobilité continuent de percevoir la prime pendant une période maximale de cinq ans s'ils restent au même lieu d'affectation ou jusqu'à ce qu'ils</u></p>	<p>Alinéa i) : modification sans rapport avec la révision du régime commun. Disposition retirée de l'actuel article 9.9.b).</p> <p>Alinéas j), m) et n) : mesures transitoires approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies.</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
		<p><u>changent de lieu d'affectation, selon l'événement qui survient le premier.</u></p> <p><u>n) Les fonctionnaires qui ont changé de lieu d'affectation avant le 1^{er} janvier 2017 et qui optent pour le non-déménagement du mobilier continuent de percevoir la prime de non-déménagement pendant une période maximale de cinq ans s'ils restent au même lieu d'affectation ou jusqu'à ce qu'ils changent de lieu d'affectation, selon l'événement qui survient le premier.</u></p>	

[L'annexe III suit]

RÉVISION DU RÉGIME COMMUN
AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1^{er} JANVIER 2017

Sauf indication contraire, l'objectif des amendements contenus dans le présent tableau est de mettre en œuvre la résolution 70/244 adoptée le 23 décembre 2015 par l'Assemblée générale des Nations Unies, en particulier les sous-sections ci-après de la section III intitulée "Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun" :

- Sous-section 8 "Prime de rapatriement",
- Sous-section 9 "Éléments liés à la réinstallation",
- Sous-section 10 "Indemnités et prestations allouées aux fonctionnaires des bureaux extérieurs".

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p>Disposition 7.3.2</p> <p>Prime d'affectation</p>	<p>Prime d'affectation</p> <p>a) Compte tenu des clauses ci-après, les fonctionnaires qui voyagent aux frais du Bureau international lors de leur engagement ou de leur transfert à un autre lieu d'affectation reçoivent une prime d'affectation pour eux-mêmes et pour les personnes à leur charge si la durée prévue de leur engagement ou de leur transfert est d'une année au moins. Cette prime représente toute la contribution du Bureau international au financement des dépenses exceptionnelles que les fonctionnaires doivent faire pour eux-mêmes et pour les personnes à leur charge immédiatement après leur arrivée au lieu d'affectation.</p> <p>b) La prime d'affectation se compose de deux éléments :</p> <p>1) l'<i>indemnité journalière de subsistance</i>, qui équivaut à :</p> <p>i) trente jours d'indemnité journalière de subsistance, au taux journalier applicable au lieu d'affectation considéré, pour le fonctionnaire; et</p>	<p><u>Indemnité d'installation</u></p> <p>a) Compte tenu des clauses ci-après, les fonctionnaires qui voyagent aux frais du Bureau international lors de leur engagement ou de leur transfert à un autre lieu d'affectation reçoivent une <u>indemnité d'installation</u> prime d'affectation pour eux-mêmes et pour les personnes à leur charge si la durée prévue de leur engagement ou de leur transfert est d'une année au moins. Cette <u>indemnité</u> prime représente toute la contribution du Bureau international au financement des dépenses exceptionnelles que les fonctionnaires doivent faire pour eux-mêmes et pour les personnes à leur charge immédiatement après leur arrivée au lieu d'affectation.</p> <p>b) <u>L'indemnité d'installation</u> La prime d'affectation se compose de deux éléments :</p> <p>1) l'<i>indemnité journalière de subsistance</i>, qui équivaut à :</p> <p>i) trente jours d'indemnité journalière de subsistance, au taux journalier applicable au lieu d'affectation considéré, pour le fonctionnaire; et</p>	

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>ii) trente jours d'indemnité journalière de subsistance, à la moitié du taux journalier applicable au lieu d'affectation considéré, pour chacun des membres de sa famille dont le Bureau international a payé le voyage en application des dispositions 7.3.3 et 7.3.4 du Règlement du personnel.</p> <p>2) la <i>somme forfaitaire</i>, non soumise à retenue pour pension et calculée sur la base du traitement de base net du fonctionnaire et de l'indemnité de poste applicable au lieu d'affectation considéré. La somme forfaitaire prévue à l'intention des fonctionnaires avec personnes à charge est due quel que soit le lieu de résidence des personnes à charge. La somme forfaitaire est versée lorsque les conditions suivantes sont réunies :</p> <p>i) le fonctionnaire voyage aux frais du Bureau international lors de son engagement ou lors d'un transfert dans une ville siège pour une période d'au moins deux ans et a droit au paiement des frais de déménagement visés par la disposition 7.3.6 mais choisit de ne pas exercer ce droit; ou</p> <p>ii) le fonctionnaire voyage aux frais du Bureau international lors de son engagement ou lors d'un transfert pour une période d'au moins deux ans, a droit au paiement des frais de déménagement visés par la disposition 7.3.6 et est transféré à un lieu d'affectation de la catégorie A à E; ou</p> <p>iii) le fonctionnaire voyage aux frais du Bureau international lors de son engagement ou lors d'un transfert à un autre lieu d'affectation pour un engagement d'au moins un an, mais il n'a pas droit au paiement des frais de déménagement visés par la disposition 7.3.6.</p>	<p>ii) trente quinze jours d'indemnité journalière de subsistance, à la moitié du taux journalier applicable au lieu d'affectation considéré, pour chacun des membres de sa famille y ayant droit qui l'accompagne dont le Bureau international a payé le voyage en application des dispositions 7.3.3 et 7.3.4 du Règlement du personnel.</p> <p>2) la <i>somme forfaitaire</i>, non soumise à retenue pour pension et calculée sur la base du équivalente à un mois du traitement de base net du fonctionnaire et de auquel s'ajoute l'indemnité de poste applicable au lieu d'affectation considéré. La somme forfaitaire prévue à l'intention des fonctionnaires avec personnes à charge est due quel que soit le lieu de résidence des personnes à charge. La somme forfaitaire est versée lorsque les conditions suivantes sont réunies :</p> <p>i) le fonctionnaire voyage aux frais du Bureau international lors de son engagement ou lors d'un transfert dans une ville siège pour une période d'au moins deux ans et a droit au paiement des frais de déménagement visés par la disposition 7.3.6 mais choisit de ne pas exercer ce droit; ou</p> <p>ii) le fonctionnaire voyage aux frais du Bureau international lors de son engagement ou lors d'un transfert pour une période d'au moins deux ans, a droit au paiement des frais de déménagement visés par la disposition 7.3.6 et est transféré à un lieu d'affectation de la catégorie A à E; ou</p> <p>iii) le fonctionnaire voyage aux frais du Bureau international lors de son engagement ou lors d'un transfert à un autre lieu d'affectation pour un engagement d'au moins un an, mais il n'a pas droit au paiement des frais de déménagement visés par la disposition 7.3.6.</p>	

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>c) Le montant de la somme forfaitaire est fixé par la CFPI selon la catégorie du lieu d'affectation, la durée de l'engagement et que des frais de déménagement aient été payés ou non en vertu de la disposition 7.3.6.</p> <p>d) Lorsque le Bureau international n'a pas eu à payer de frais de voyage lors de l'engagement d'un fonctionnaire considéré comme ayant été recruté sur le plan international, le Directeur général peut, à sa discrétion, autoriser le versement de tout ou partie de la prime d'affectation prévue en vertu des alinéas a) à c) ci-dessus.</p> <p>e) Si le fonctionnaire ne va pas au terme de la période de service pour laquelle la prime d'affectation lui a été versée, et à moins que le Directeur général ne considère son départ comme justifié par des circonstances exceptionnelles, celle-ci est réduite au prorata et le trop-perçu est recouvré par retenue sur toute somme due au fonctionnaire intéressé.</p> <p>f) Si une personne à charge au titre de laquelle une prime d'affectation a été payée conformément à l'alinéa b)1)ii) ci-dessus réside moins de six mois au lieu d'affectation, et à moins que le Directeur général ne considère son départ comme justifié par des circonstances exceptionnelles, toute prime d'affectation versée de son chef est déduite de toute somme due au fonctionnaire intéressé.</p> <p>g) Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires d'organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et voyagent aux frais du Bureau international pour se rendre au même lieu d'affectation, chacun d'eux reçoit l'indemnité journalière de subsistance pour son propre compte.</p>	<p>c) Le montant de la somme forfaitaire est fixé par la CFPI selon la catégorie du lieu d'affectation, la durée de l'engagement et que des frais de déménagement aient été payés ou non en vertu de la disposition 7.3.6.</p> <p>c) d) Lorsque le Bureau international n'a pas eu à payer de frais de voyage lors de l'engagement d'un fonctionnaire considéré comme ayant été recruté sur le plan international, le Directeur général peut, à sa discrétion, autoriser le versement de tout ou partie d'une indemnité d'installation de la prime d'affectation prévue en vertu des alinéas a) à c) ci-dessus.</p> <p>d) e) Si le fonctionnaire ne va pas au terme de la période de service pour laquelle une indemnité d'installation la prime d'affectation lui a été versée, et à moins que le Directeur général ne considère son départ comme justifié par des circonstances exceptionnelles, celle-ci est réduite au prorata et le trop-perçu est recouvré par retenue sur toute somme due au fonctionnaire intéressé.</p> <p>e) f) Si une personne à charge au titre de laquelle une indemnité d'installation prime d'affectation a été payée conformément à l'alinéa b)1)ii) ci-dessus réside moins de six mois au lieu d'affectation, et à moins que le Directeur général ne considère son départ comme justifié par des circonstances exceptionnelles, toute indemnité d'installation prime d'affectation versée de son chef est déduite de toute somme due au fonctionnaire intéressé.</p> <p>f) g) Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires d'organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et voyagent aux frais du Bureau international pour se rendre au même lieu d'affectation, chacun d'eux reçoit l'indemnité journalière de subsistance pour son propre compte.</p>	

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>S'ils ont un ou plusieurs enfants à charge, le montant considéré est versé au fonctionnaire dont l'enfant ou les enfants sont reconnus comme enfants à charge. Si les deux conjoints remplissent l'un et l'autre les conditions requises pour recevoir l'élément forfaitaire de la prime, cet élément est versé uniquement à l'un des conjoints, à savoir celui qui peut prétendre au montant forfaitaire le plus élevé.</p>	<p>S'ils ont un ou plusieurs enfants à charge, le montant considéré est versé au fonctionnaire dont l'enfant ou les enfants sont reconnus comme enfants à charge. Si les deux conjoints remplissent l'un et l'autre les conditions requises pour recevoir Cependant, l'élément forfaitaire de <u>l'indemnité</u> la prime est élément est versé uniquement à l'un des conjoints au conjoint qui perçoit le traitement le plus élevé. à savoir celui qui peut prétendre au montant forfaitaire le plus élevé.</p>	
<p>Disposition 7.3.4 Personnes à charge pour lesquelles le Bureau international paie les frais de voyage et de déménagement et la prime d'affectation</p>	<p>Personnes à charge pour lesquelles le Bureau international paie les frais de voyage et de déménagement et la prime d'affectation</p> <p>a) Aux fins du paiement des frais de voyage et de déménagement, de l'excédent de bagages et des envois non accompagnés, ainsi que de la prime d'affectation, sont considérés comme personnes à charge : [...]</p>	<p>Personnes à charge pour lesquelles le Bureau international paie les frais de voyage et de déménagement et <u>l'indemnité d'installation</u> la prime d'affectation</p> <p>a) Aux fins du paiement des frais de voyage et de déménagement, de l'excédent de bagages et des envois non accompagnés, ainsi que de <u>l'indemnité d'installation</u> la prime d'affectation, sont considérés comme personnes à charge : [...]</p>	
<p>Disposition 7.3.6 Frais de déménagement</p>	<p>[...]</p> <p>d) Le Bureau international paie les frais de déménagement sous les réserves ci-après :</p> <p>1) la charge maximale transportable aux frais du Bureau international est la suivante : 4890 kg (10 800 lb) ou 30,58 m³ (1080 pieds cubes), poids et volume de l'emballage compris, mais exclusion faite du poids et du volume des caisses et des cadres, dans le cas de fonctionnaires n'ayant pas de personnes à charge; 8150 kg (18 000 lb) ou 50,97 m³ (1800 pieds cubes) dans le cas de fonctionnaires qui ont à leur charge une ou plusieurs personnes résidant avec eux à leur lieu d'affectation officiel. Un maximum plus élevé peut toutefois être fixé dans le cas d'un fonctionnaire qui a à sa charge</p>	<p>[...]</p> <p>d) Le Bureau international paie les frais de déménagement sous les réserves ci-après :</p> <p>1) la charge maximale transportable aux frais du Bureau international est la suivante : 4890 kg (10 800 lb) ou 30,58 m³ (1080 pieds cubes), poids et volume de l'emballage compris, mais exclusion faite du poids et du volume des caisses et des cadres, dans le cas de fonctionnaires n'ayant pas de personnes à charge; 8150 kg (18 000 lb) ou 50,97 m³ (1800 pieds cubes) dans le cas de fonctionnaires qui ont à leur charge une ou plusieurs personnes résidant avec eux à leur lieu d'affectation officiel, <u>indépendamment du poids du mobilier et</u></p>	<p>Alinéa d.1) : l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvé la proposition de la CFPI au paragraphe 399.f) de son rapport "de prévoir la prise en charge du déménagement du mobilier des fonctionnaires affectés pour une durée minimale de deux ans jusqu'à concurrence d'un conteneur de 20 pieds pour un fonctionnaire célibataire et de 40 pieds pour un fonctionnaire accompagné de membres de la famille y ayant droit, indépendamment du poids du mobilier". 30 m³ et 60 m³ représentent respectivement le</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>une ou plusieurs personnes résidant avec lui à son lieu d'affectation officiel et qui peut prouver que le mobilier et les effets personnels dont il a normalement besoin représentent une charge supérieure à 50,97 m³ (1800 pieds cubes).</p> <p>2) le Bureau international ne paie pas, en principe, d'autres frais d'entreposage que ceux qui font normalement partie des frais de transport. Lors du transfert de fonctionnaires à un autre lieu d'affectation où ils ont droit au paiement des frais de déménagement, le Bureau international peut, sur demande, payer les frais d'entreposage de leur mobilier et de leurs effets personnels pendant la période de service dans ce lieu d'affectation, sous réserve du volume maximal indiqué à l'alinéa d)1) ci-dessus, et pour une durée maximale de cinq ans à compter de la date de l'affectation. Les frais d'entreposage ne doivent pas être supérieurs au coût prévu d'un déménagement vers le lieu d'affectation et depuis ce lieu. Dans ce cas, le Bureau international ne paie pas les frais de déménagement vers ce lieu d'affectation ou depuis ce lieu au-delà des coûts liés aux envois non accompagnés visés à la disposition 7.3.7.</p>	<p>des effets personnels; Un maximum plus élevé peut toutefois être fixé dans le cas d'un fonctionnaire qui a à sa charge une ou plusieurs personnes résidant avec lui à son lieu d'affectation officiel et qui peut prouver que le mobilier et les effets personnels dont il a normalement besoin représentent une charge supérieure à 50,97 m³ (1800 pieds cubes).</p> <p>2) le Bureau international ne paie pas, en principe, d'autres frais d'entreposage que ceux qui font normalement partie des frais de transport. Lors du transfert de fonctionnaires à un autre lieu d'affectation où ils ont droit au paiement des frais de déménagement, le Bureau international peut, sur demande, payer les frais d'entreposage <u>de la totalité ou d'une partie</u> de leur mobilier et de leurs effets personnels pendant la période de service dans ce lieu d'affectation, <u>pour autant que : sous réserve du</u></p> <p><u>i) le volume du mobilier et des effets personnels entreposés ne dépasse pas la différence entre le</u> volume maximal indiqué à l'alinéa d)1) ci-dessus <u>et le volume effectivement transporté;</u></p> <p><u>ii) les frais d'entreposage et de déménagement ne dépassent pas le coût prévu d'un déménagement du volume total qui sera entreposé et transporté; et</u></p> <p><u>iii) les frais d'entreposage ne s'étendent pas au-delà,</u> et pour une durée maximale de cinq ans à compter de la date de l'affectation. Les frais d'entreposage ne doivent pas être supérieurs au coût prévu d'un déménagement vers le lieu d'affectation et depuis ce lieu. Dans ce cas, le Bureau international ne paie pas les frais de déménagement vers ce lieu d'affectation ou depuis ce lieu au-delà des coûts liés aux envois non accompagnés visés à la disposition 7.3.7.</p>	<p>volume d'un conteneur de 20 pieds et d'un conteneur de 40 pieds. Exprimer la prise en charge en volume plutôt qu'en taille de conteneur est plus pratique et conforme aux normes sectorielles. Cela permet également de maintenir les prestations telles que l'entreposage, l'expédition par avance des envois non accompagnés et le fractionnement des envois, qui auraient autrement dû être abolies.</p> <p>Alinéa d.2) : clarification des dispositions relatives à l'entreposage du mobilier et des effets personnels, sans rapport avec la révision du régime commun.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>3) le Bureau international paie les frais normaux d'emballage, de camionnage, de déballage et d'assurance des envois ne dépassant pas les limites de poids ou de volume autorisées, mais il ne paie ni les frais de transformation d'appareils ménagers, ni le coût de la pose ou de la dépose d'accessoires ménagers, ni les frais d'emballage spéciaux.</p> <p>4) le transport du mobilier et des effets personnels doit s'effectuer dans les conditions que le Directeur général estime les plus économiques, sur la base de devis de trois entreprises de transport différentes, compte tenu des frais visés à l'alinéa d)3).</p> <p>5) le Bureau international ne paie pas le transport d'automobiles appartenant aux fonctionnaires, sauf si, lors de l'engagement initial, le Directeur général a décidé que l'intéressé a absolument besoin de son automobile pour exercer ses fonctions officielles.</p> <p>e) La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires affectés à une mission, et le Bureau international ne paie pas les frais de déménagement du mobilier et des effets personnels d'un fonctionnaire d'une résidence à l'autre au même lieu d'affectation.</p>	<p>3) le Bureau international paie les frais normaux d'emballage, de camionnage et de déballage relatifs au volume maximal indiqué à l'alinéa d.1) ci-dessus et d'assurance des envois ne dépassant pas les limites de poids ou de volume autorisées, mais il ne paie ni les frais de transformation d'appareils ménagers, ni le coût de la pose ou de la dépose d'accessoires ménagers, ni les frais d'emballage spéciaux.</p> <p>4) le transport du mobilier et des effets personnels doit s'effectuer dans les conditions que le Directeur général estime les plus économiques, sur la base de devis de trois entreprises de transport différentes, compte tenu des frais visés à l'alinéa d)3).</p> <p>5) le Bureau international ne paie pas le transport d'automobiles appartenant aux fonctionnaires, sauf si, lors de l'engagement initial, le Directeur général a décidé que l'intéressé a absolument besoin de son automobile pour exercer ses fonctions officielles.</p> <p>6) e) — La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires affectés à une mission, et le Bureau international ne paie pas les frais de déménagement du mobilier et des effets personnels d'un fonctionnaire d'une résidence à l'autre au même lieu d'affectation.</p> <p><u>7) le fonctionnaire peut demander que le volume auquel il a droit pour son déménagement soit fractionné en un maximum de deux envois en provenance ou à destination de deux endroits différents, à condition que :</u></p> <p><u>i) le volume combiné des deux envois ne dépasse pas le volume total auquel il a droit; et</u></p> <p><u>ii) le coût total du fractionnement des envois</u></p>	<p>Nouvel alinéa d.7) : modification sans rapport avec la révision du régime commun. L'alinéa ajouté comble une lacune et définit le "fractionnement des envois" qui est mentionné dans la disposition 7.3.10.c) du Règlement du personnel ("Assurance-voyages") : "Si le Directeur général a autorisé le fractionnement des envois, les montants maximums assurés indiqués ci-dessus s'appliquent à l'intégralité du déménagement".</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>f) Si deux conjoints sont l'un et l'autre fonctionnaire et ont chacun droit au déménagement de leur mobilier et de leurs effets personnels, la charge limite transportée aux frais du Bureau international est celle qui est prévue pour les fonctionnaires qui ont à leur charge des personnes résidant avec eux.</p> <p>g) Aux fins du paiement des frais de déménagement et de transport, il est entendu que, lorsqu'un fonctionnaire a le choix entre le volume et le poids, il doit opter pour le plus économique des deux.</p> <p>h) Les fonctionnaires qui ont droit au paiement de leurs frais de déménagement au titre de la présente disposition et qui choisissent de ne pas exercer ce droit peuvent prétendre à la prime de non-déménagement selon l'article 3.24 du Statut du personnel et peuvent obtenir le remboursement des frais de transport de leur mobilier et de leurs effets personnels, conformément à la disposition 7.3.7)e) du Règlement du personnel.</p>	<p><u>pris en charge par le Bureau international ne dépasse pas le coût de transport estimé du volume effectif des deux envois entre le lieu d'affectation et le lieu du recrutement ou du congé dans les foyers:</u></p> <p>8) f) — Si deux conjoints sont l'un et l'autre fonctionnaire et ont chacun droit au déménagement de leur mobilier et de leurs effets personnels, la charge le volume maximal limite transportée aux frais du Bureau international est celui celle qui est prévue pour les fonctionnaires qui ont à leur charge des personnes résidant avec eux.</p> <p>g) — Aux fins du paiement des frais de déménagement et de transport, il est entendu que, lorsqu'un fonctionnaire a le choix entre le volume et le poids, il doit opter pour le plus économique des deux.</p> <p>h) — Les fonctionnaires qui ont droit au paiement de leurs frais de déménagement au titre de la présente disposition et qui choisissent de ne pas exercer ce droit peuvent prétendre à la prime de non-déménagement selon l'article 3.24 du Statut du personnel et peuvent obtenir le remboursement des frais de transport de leur mobilier et de leurs effets personnels, conformément à la disposition 7.3.7)e) du Règlement du personnel.</p>	<p>Alinéa g) : disposition supprimée car elle n'est plus applicable dans le nouveau régime, qui indique un volume et plus un poids.</p> <p>Alinéa h) : disposition supprimée car elle n'est plus applicable dans le nouveau régime, avec la suppression de la prime de non-déménagement et l'introduction d'une nouvelle indemnité d'installation.</p>
<p>Disposition 7.3.7</p> <p>Excédent de bagages et envois non accompagnés</p>	<p>[...]</p> <p>d) Pour un congé dans les foyers ou des voyages au titre des études, les frais d'excédent de bagages et d'envoi non accompagné, poids et volume de l'emballage compris, mais exclusion faite du poids et du volume des caisses et des cadres, peuvent être remboursés :</p> <p>1) Pour un congé dans les foyers, l'Organisation rembourse les frais de transport par voie maritime ou terrestre de :</p>	<p>[...]</p> <p>d) Pour un congé dans les foyers ou des voyages au titre des études, les frais d'excédent de bagages et d'envoi non accompagné, poids et volume de l'emballage compris, mais exclusion faite du poids et du volume des caisses et des cadres, peuvent être remboursés :</p> <p>1) Pour un congé dans les foyers, l'Organisation rembourse les frais de transport par voie maritime ou terrestre de :</p>	<p>Alinéas d) et e) : modification sans rapport avec la révision du régime commun. Utilisation du système métrique et ajustement des volumes en fonction du poids, conformément aux normes du secteur des transports.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>i) 50 kg (110 lb) ou 0,31 m³ (11 pieds cubes) de bagages non accompagnés par personne; ou</p> <p>ii) par avion, les frais d'excédent de bagages pour 10 kg (22 lb).</p> <p>2) Pour un voyage au titre des études, l'Organisation rembourse les frais de transport par voie maritime ou terrestre de :</p> <p>i) 200 kg (440 lb) ou 1,24 m³ (44 pieds cubes) de bagages non accompagnés pour le premier trajet à destination de l'établissement d'enseignement et pour le dernier voyage de retour, et à l'occasion d'un changement d'établissement entraînant ce voyage; et</p> <p>ii) 50 kg (110 lb) ou 0,31 m³ (11 pieds cubes) de bagages non accompagnés pour un voyage au titre des études ne relevant pas de la catégorie mentionnée ci-dessus.</p> <p>e) À l'occasion de l'engagement initial ou d'un transfert à un autre lieu d'affectation pour une période d'au moins un an, ou lorsque l'engagement est prolongé pour une durée totale d'au moins un an, ou encore à l'occasion de la cessation de service à condition que l'engagement ait été d'au moins un an, lorsque l'intéressé n'a pas droit au remboursement des frais de déménagement selon la disposition 7.3.6 du Règlement du personnel ou y a droit mais choisit de ne pas exercer ce droit, tout fonctionnaire peut obtenir le remboursement des frais de transport de son mobilier et de ses effets personnels. Le transport est effectué par voie terrestre ou maritime, ou par avion si ce dernier mode de transport est plus économique, compte tenu des charges limites ci-après (poids et volume de l'emballage compris, mais exclusion faite du poids et du volume des</p>	<p>i) 50 kg (110 lb) ou 0,50 0,31 m³ (11 pieds cubes) de bagages non accompagnés par personne; ou</p> <p>ii) par avion, les frais d'excédent de bagages pour 10 kg ou 0,10 m³ (22 lb).</p> <p>2) Pour un voyage au titre des études, l'Organisation rembourse les frais de transport par voie maritime ou terrestre de :</p> <p>i) 200 kg (440 lb) ou 2 1,24 m³ (44 pieds cubes) de bagages non accompagnés pour le premier trajet à destination de l'établissement d'enseignement et pour le dernier voyage de retour, et à l'occasion d'un changement d'établissement entraînant ce voyage; et</p> <p>ii) 50 kg (110 lb) ou 0,50 0,31 m³ (11 pieds cubes) de bagages non accompagnés pour un voyage au titre des études ne relevant pas de la catégorie mentionnée ci-dessus.</p> <p>e) À l'occasion de l'engagement initial ou d'un transfert à un autre lieu d'affectation pour une période d'au moins un an, ou lorsque l'engagement est prolongé pour une durée totale d'au moins un an, ou encore à l'occasion de la cessation de service à condition que l'engagement ait été d'au moins un an, lorsque l'intéressé n'a pas droit au remboursement des frais de déménagement selon la disposition 7.3.6 du Règlement du personnel ou y a droit mais choisit de ne pas exercer ce droit, il peut prétendre au paiement des frais de transport d'envois non accompagnés peut obtenir le remboursement des frais de transport de pour le transport de son mobilier et de ses effets personnels. Le transport est effectué par voie terrestre ou maritime, ou par avion si ce dernier mode de transport est plus économique, compte tenu des charges limites ci-après (poids et</p>	

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>caisses et des cadres) :</p> <p>1) 1000 kg (2200 lb) ou 6,23 m³ (220 pieds cubes) pour le fonctionnaire;</p> <p>2) 500 kg (1100 lb) ou 3,11 m³ (110 pieds cubes) pour la première personne à charge;</p> <p>3) 300 kg (660 lb) ou 1,87 m³ (66 pieds cubes) pour chacune des autres personnes à charge autorisées à voyager aux frais du Bureau international.</p> <p>f) Tout fonctionnaire qui, à l'occasion de sa nomination, d'une mutation ou de la cessation de service, a droit au remboursement des frais de déménagement, peut obtenir le remboursement des frais de transport des bagages non accompagnés par voie terrestre ou maritime, ou par avion si ce dernier mode de transport est plus économique, compte tenu des charges limites ci-après (poids et volume de l'emballage compris, mais exclusion faite du poids et du volume des caisses et des cadres) :</p> <p>1) 450 kg (990 lb) ou 4,5 m³ (160 pieds cubes) pour le fonctionnaire;</p> <p>2) 300 kg (660 lb) ou 3 m³ (105 pieds cubes) pour la première personne à charge;</p> <p>3) 150 kg (330 lb) ou 1,5 m³ (53 pieds cubes) pour chacune des autres personnes à charge autorisée à voyager aux frais du Bureau international, étant entendu que le total pour le fonctionnaire et pour les personnes à sa charge ne peut dépasser</p>	<p>volume de l'emballage compris, mais exclusion faite du poids et du volume des caisses et des cadres) :</p> <p>1) 1000 kg (2200 lb) ou 10 6,23 m³ (220 pieds cubes) pour le fonctionnaire;</p> <p>2) 500 kg (1100 lb) ou 5 3,11 m³ (110 pieds cubes) pour la première personne à charge;</p> <p>3) 300 kg (660 lb) ou 3 1,87 m³ (66 pieds cubes) pour chacune des autres personnes à charge autorisées à voyager aux frais du Bureau international.</p> <p>f) Tout fonctionnaire qui, à l'occasion de sa nomination, d'une mutation ou de la cessation de service, a droit au remboursement des frais de déménagement au titre de la disposition 7.3.6 peut demander au Bureau international de prendre à sa charge l'expédition par avance obtenir le remboursement des frais de transport des bagages non accompagnés par voie terrestre ou maritime, ou par avion si ce dernier mode de transport est plus économique, compte tenu des volumes maximaux charges limites ci-après (poids et volume de l'emballage compris, mais exclusion faite du poids et du volume des caisses et des cadres) :</p> <p>1) 450 kg (990 lb) ou 4,5 m³ (160 pieds cubes) pour un le fonctionnaire sans personnes à charge et 9 m³ pour un fonctionnaire avec au moins une personne à charge;</p> <p>2) 300 kg (660 lb) ou 3 m³ (105 pieds cubes) pour la première personne à charge;</p> <p>3) 150 kg (330 lb) ou 1,5 m³ (53 pieds cubes) pour chacune des autres personnes à charge autorisée à voyager aux frais du Bureau international, étant entendu que le total pour le fonctionnaire et pour les personnes à sa charge ne peut dépasser</p>	

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>1200 kg (2640 lb) ou 12 m³ (423 pieds cubes). Le poids ou le volume de ces envois est déduit du poids ou du volume maximum auquel le fonctionnaire a droit en vertu de l'alinéa d) de la disposition 7.2.5.</p> <p>g) Le Bureau international rembourse les frais normaux d'emballage, de camionnage et de déballage des envois autorisés à l'alinéa b) ou c) ci-dessus, et dans les limites de poids ou de volume autorisées, mais il ne rembourse ni les frais d'entreposage, à l'exception de ceux qu'exige directement l'expédition, ni les frais de transformation d'appareils ménagers, ni le coût de la pose ou de la dépose d'accessoires ménagers, ni les frais d'emballages spéciaux.</p> <p>h) Dans les cas où le transport par avion n'est pas plus économique que le transport par voie terrestre ou maritime, les maximums autorisés pour le transport par voie aérienne sont :</p> <p>1) 225 kg (495 lb) ou 2,25 m³ (80 pieds cubes) pour le fonctionnaire;</p> <p>2) 150 kg (330 lb) ou 1,50 m³ (53 pieds cubes) pour la première personne à charge;</p> <p>3) 75 kg (165 lb) ou 0,75 m³ (26 pieds cubes) pour chacune des autres personnes à charge autorisées à voyager aux frais du Bureau international.</p> <p>i) La conversion en fret aérien de tout ou partie des envois qui devraient se faire par voie maritime ou terrestre, en vertu des alinéas e) et f) ci-dessus, peut être autorisée à la demande du fonctionnaire, à raison de la moitié du poids ou du volume admissible indiqué à l'alinéa précédent en cas de transport par voie terrestre ou maritime. En tout état de cause, le</p>	<p>1200 kg (2640 lb) ou 12 m³ (423 pieds cubes). Le poids ou le volume de ces envois expédiés par avance est déduit du poids ou du volume maximum auquel le fonctionnaire a droit en vertu de l'alinéa d) de la disposition 7.3.6 7.2.5.</p> <p>g) Le Bureau international prend à sa charge rembourse les frais normaux d'emballage, de camionnage et de déballage des envois non accompagnés autorisés à l'alinéa e) ou f) b) ou c) ci-dessus, et dans les limites de poids ou de volume autorisées, mais il ne prend à sa charge rembourse ni les frais d'entreposage, à l'exception de ceux qu'exige directement l'expédition, ni les frais de transformation d'appareils ménagers, ni le coût de la pose ou de la dépose d'accessoires ménagers, ni les frais d'emballages spéciaux.</p> <p>h) Dans les cas où le transport par avion n'est pas plus économique que le transport par voie terrestre ou maritime, les maximums autorisés pour le transport par voie aérienne sont :</p> <p>1) 225 kg (495 lb) ou 2,25 m³ (80 pieds cubes) pour le fonctionnaire;</p> <p>2) 150 kg (330 lb) ou 1,50 m³ (53 pieds cubes) pour la première personne à charge;</p> <p>3) 75 kg (165 lb) ou 0,75 m³ (26 pieds cubes) pour chacune des autres personnes à charge autorisées à voyager aux frais du Bureau international.</p> <p>i) Lorsque le transport par voie terrestre est le plus économique, la conversion en fret aérien de tout ou partie des envois qui devraient se faire par voie maritime ou terrestre, en vertu des alinéas e) et f) ci-dessus, peut être autorisée à la demande du fonctionnaire, à raison de la moitié du poids ou du volume admissible indiqué aux à l'alinéas e) et f)</p>	

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>poids ou le volume total dont le transport par voie aérienne est autorisé ne doit pas dépasser 600 kg (1320 lb) ou 6 m³ (211 pieds cubes) pour le fonctionnaire et les personnes à sa charge.</p> <p>j) Aux fins du paiement des frais d'excédent de bagages et de bagages non accompagnés, il est entendu que, lorsqu'un fonctionnaire a le choix entre le volume et le poids, il doit opter pour le plus économique des deux.</p>	<p>ci-dessus précédent en cas de transport par voie terrestre ou maritime. En tout état de cause, le poids ou le volume total dont le transport par voie aérienne est autorisé ne doit pas dépasser 600 kg (1320 lb) ou 6 m³ (211 pieds cubes) pour le fonctionnaire et les personnes à sa charge.</p> <p>j) _____ j) — Aux fins du paiement des frais d'excédent de bagages et de bagages non accompagnés, il est entendu que, lorsqu'un fonctionnaire a le choix entre le volume et le poids, il doit opter pour le plus économique des deux.</p>	
<p>Disposition 9.9.1</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 ou de résidence, au moment de la cessation de service, se trouve dans leur pays d'origine.</p> <p>[...]</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. <u>La prime de rapatriement n'est pas versée à :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1) un fonctionnaire</u> recrutés sur le plan local; <u>2) un</u> ni les fonctionnaires qui abandonnent leur son poste; <u>3) un fonctionnaire renvoyé sans préavis;</u> <u>4) ni les un</u> fonctionnaires dont le lieu d'affectation ou de résidence, au moment de la cessation de service, se trouve dans leur leur <u>son</u> pays d'origine; <p>[...]</p> <ol style="list-style-type: none"> <u>5) un fonctionnaire qui justifie de moins de cinq années d'expatriation ininterrompues au moment de la cessation de service, sous réserve de l'article 9.9.b).</u> 	<p>Alinéa c.3) : modification sans rapport avec la révision du régime commun. Disposition ajoutée aux fins d'harmonisation avec l'article 9.9.a).</p>

[L'annexe IV suit]

RÉVISION DU RÉGIME COMMUN
AMENDEMENTS DU STATUT DU PERSONNEL DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2017 OU ULTÉRIEUREMENT

Sauf indication contraire, l'objectif des amendements contenus dans le présent tableau est de mettre en œuvre la résolution 70/244 adoptée le 23 décembre 2015 par l'Assemblée générale des Nations Unies, en particulier les sous-sections ci-après de la section III intitulée "Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun" :

- Sous-section 1 "Barème des traitements unifié et mesures transitoires"
- Sous-section 2 "Taux de contribution du personnel"
- Sous-section 4 "Indemnité pour conjoint à charge"
- Sous-section 5 "Indemnité de parent isolé"
- Sous-section 6 "Avancements d'échelon et mesures d'incitation à la bonne performance".

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p>Article 3.2 Charges de famille</p>	<p>a) On entend par "conjoint à charge" :</p> <p>1) Pour les fonctionnaires des catégories de service généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national, un conjoint dont le revenu professionnel annuel brut éventuel ne dépasse pas le traitement annuel brut correspondant au premier échelon du grade G1 de la catégorie des services généraux qui est applicable au lieu d'affectation des Nations Unies le plus proche dans le pays du lieu de travail du conjoint, et qui est en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée.</p> <p>2) Pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, un conjoint dont le revenu professionnel annuel brut éventuel ne dépasse pas le plus élevé des montants suivants :</p> <p>i) Le montant déterminé en vertu du sous-alinéa 1); ou</p> <p>ii) Le traitement annuel brut correspondant au premier échelon du grade G2 de la catégorie des services généraux en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée à New York.</p>	<p>a) On entend par "conjoint à charge" :</p> <p>1) Pour les fonctionnaires des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national, un conjoint dont le revenu <u>annuel total professionnel annuel brut</u> éventuel ne dépasse pas le traitement annuel brut correspondant au premier échelon du grade G1 de la catégorie des services généraux qui est applicable au lieu d'affectation des Nations Unies le plus proche dans le pays du lieu de travail du conjoint, et qui est en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée.</p> <p>2) Pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, un conjoint dont le revenu <u>annuel total professionnel annuel brut</u> éventuel ne dépasse pas le plus élevé des montants suivants :</p> <p>i) Le montant déterminé en vertu du sous-alinéa 1); ou</p> <p>ii) Le traitement annuel brut correspondant au premier échelon du grade G2 de la catégorie des services généraux en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée à New York.</p>	<p>Alinéa a) : la référence au "revenu professionnel annuel brut" est remplacée par une référence au "revenu annuel total" car l'établissement d'une allocation pour conjoint à charge égale à 6% du traitement net majoré de l'indemnité de poste repose sur la directive selon laquelle l'ensemble des revenus du conjoint doivent être pris en considération afin de déterminer si le conjoint est à charge.</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>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 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>[...]</p>	<p>3) Si le revenu annuel total 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>[...]</p>	
<p>Article 3.3</p> <p>Allocations familiales pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur</p>	<p>Les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur ont droit, aux conditions définies ci-dessous, aux allocations suivantes, non soumises à retenue pour pension :</p> <p>a) Le montant prévu à l'annexe II pour chaque enfant à charge, l'allocation n'étant toutefois pas versée pour le premier enfant à charge lorsque le fonctionnaire n'a pas de conjoint à charge, auquel cas le fonctionnaire a droit au taux d'imposition avec charge de famille prévu à l'article 3.19.a)1).</p> <p>b) En plus de tout montant dû conformément à l'alinéa a) ci-dessus, le fonctionnaire a droit au montant prévu à l'annexe II pour un enfant qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé et dont le handicap est permanent ou estimé être de longue durée. Dans le cas où cet enfant est un enfant à charge pour lequel le fonctionnaire a droit au taux d'imposition avec charges de famille prévu à l'article 3.19.a)1), seul le montant indiqué à l'alinéa a) ci-dessus est dû.</p>	<p>Les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur ont droit, aux conditions définies ci-dessous par le Directeur général, aux allocations suivantes, non soumises à retenue pour pension :</p> <p>a) <u>pour un conjoint à charge, une allocation égale à 6% du traitement net majoré de l'indemnité de poste;</u></p> <p><u>b) pour chaque enfant à charge, le</u> montant prévu à l'annexe II, <u>sous réserve de l'alinéa c) ci-dessous</u> pour chaque enfant à charge, l'allocation n'étant toutefois pas versée pour le premier enfant à charge lorsque le fonctionnaire n'a pas de conjoint à charge, auquel cas le fonctionnaire a droit au taux d'imposition avec charge de famille prévu à l'article 3.19.a)1).;</p> <p><u>c) en lieu et place de l'allocation pour enfant à charge prévue à l'alinéa b), pour les fonctionnaires qui sont des parents isolés, une allocation pour le premier enfant à charge égale à 6% du traitement net majoré de l'indemnité de poste;</u></p> <p><u>d) b) — En</u> plus de tout montant dû conformément à l'alinéa <u>b) ou c) a)</u> ci-dessus, le fonctionnaire a droit au montant prévu à l'annexe II</p>	

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>c) L'allocation prévue à l'alinéa a) ci-dessus, augmentée, le cas échéant, du montant de l'allocation prévue à l'alinéa b) ci-dessus, est réduite du montant de toute autre allocation familiale reçue, par le fonctionnaire ou son conjoint, du Bureau international ou d'une source extérieure au Bureau international.</p> <p>d) À défaut de conjoint à charge, le fonctionnaire a droit au montant prévu à l'annexe II, par an pour l'une des personnes suivantes : un père à charge, une mère à charge, un frère à charge ou une sœur à charge.</p>	<p>pour un enfant qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé et dont le handicap est permanent ou estimé être de longue durée. Dans le cas où cet enfant est un enfant à charge pour lequel le fonctionnaire a droit au taux d'imposition avec charges de famille prévu à l'article 3.19.a)1), seul le montant indiqué à l'alinéa a) ci-dessus est dû.</p> <p>e) — <u>L'e) les allocations pour enfant à charge</u> prévues <u>aux</u> à l'alinéas <u>b) et c) a)</u> ci-dessus, augmentées, le cas échéant, du montant de l'allocation <u>pour un enfant handicapé</u> prévue à l'alinéa <u>d) b)</u> ci-dessus, est <u>sont</u> réduites du montant de toute autre allocation familiale reçue, par le fonctionnaire ou son conjoint, du Bureau international ou d'une source extérieure au Bureau international.;</p> <p>f) <u>d) — À</u> défaut de conjoint à charge, le fonctionnaire a droit au montant prévu à l'annexe II, par an pour l'une des personnes suivantes : un père à charge, une mère à charge, un frère à charge ou une sœur à charge. <u>Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</u></p>	<p>Alinéa d) sur les personnes non directement à charge : modification sans rapport avec la révision du régime commun. Nouvelle phrase qui tient compte de l'actuel article 3.2.1 du Statut du personnel, qui sera supprimé (voir annexe XII).</p>
<p>Article 3.6 Avancement dans le grade</p>	<p>a) Les fonctionnaires reçoivent chaque année, sous réserve de l'exercice satisfaisant de leurs fonctions, une augmentation de traitement selon les échelons prévus à l'article 3.1. Toutefois, pour les fonctionnaires de grade D-2, l'intervalle est de deux ans, pour les fonctionnaires de grade D-1, il est de deux ans à partir de l'échelon 4, pour les fonctionnaires de grade P-5, il est de deux ans à partir de l'échelon 10, pour les fonctionnaires de grade P-4, il est de deux ans à partir de l'échelon 12, pour les fonctionnaires de grade P-3, il est de deux ans à partir de l'échelon 13 et pour les fonctionnaires de grade P-2, il est de deux ans à partir de l'échelon 11.</p> <p>b) L'intervalle est réduit à 10 mois au lieu d'une année ou à 20 mois au lieu de deux ans pour les</p>	<p>a) Les fonctionnaires reçoivent chaque année, sous réserve de l'exercice satisfaisant de leurs fonctions, une augmentation de traitement selon les échelons prévus à l'article 3.1. Toutefois, pour les fonctionnaires de grade D-2, l'intervalle est de deux ans, pour les fonctionnaires de grade D-1, il est de deux ans à partir de l'échelon 4, pour les fonctionnaires de grades <u>P-1 à</u> P-5, il est de deux ans à partir de l'échelon <u>7 10</u>, pour les fonctionnaires de grade P-4, il est de deux ans à partir de l'échelon 12, pour les fonctionnaires de grade P-3, il est de deux ans à partir de l'échelon 13 et pour les fonctionnaires de grade P-2, il est de deux ans à partir de l'échelon 11.</p> <p>b) — L'intervalle est réduit à 10 mois au lieu d'une année ou à 20 mois au lieu de deux ans pour les</p>	<p>Alinéa a) : nouvelle périodicité dans les avancements d'échelon.</p> <p>Alinéa b) : suppression des avancements d'échelon accélérés pour des compétences linguistiques.</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>fonctionnaires de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, de la catégorie des administrateurs et de la catégorie spéciale, à l'exception des fonctionnaires des services linguistiques, qui ont une connaissance suffisante et vérifiée de deux des langues suivantes : allemand, anglais, arabe, chinois, coréen, espagnol, français, japonais, portugais et russe.</p> <p>c) Le présent article et les dispositions qui s'y rapportent ne s'appliquent pas aux fonctionnaires temporaires, sauf indication contraire dans la disposition 3.6.2 (Avancement dans le grade des fonctionnaires temporaires).</p>	<p>fonctionnaires de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, de la catégorie des administrateurs et de la catégorie spéciale, à l'exception des fonctionnaires des services linguistiques, qui ont une connaissance suffisante et vérifiée de deux des langues suivantes : allemand, anglais, arabe, chinois, coréen, espagnol, français, japonais, portugais et russe.</p> <p>b) c)—Le présent article et les dispositions qui s'y rapportent ne s'appliquent pas aux fonctionnaires temporaires, sauf indication contraire dans la disposition 3.6.2 (Avancement dans le grade des fonctionnaires temporaires).</p>	
<p>Article 3.8 Indemnité de poste</p>	<p>a) Les traitements de base des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur font l'objet d'un ajustement (indemnité de poste) n'ouvrant pas droit à pension, dont le montant est égal au produit du centième du traitement de base correspondant, au taux avec charges de famille ou sans charges de famille, par un multiplicateur reflétant le classement du lieu d'affectation aux fins des ajustements qui est établi pour le lieu d'affectation par la Commission de la fonction publique internationale, et la date d'entrée en vigueur de tout changement du multiplicateur est celle qui est fixée par ladite Commission.</p> <p>b) Le taux "avec charges de famille" est appliqué à tout fonctionnaire ayant un conjoint à charge ou au moins un enfant à charge. Le lieu de résidence de la personne à charge n'entre pas en ligne de compte. Lorsque le taux avec charges de famille n'est pas applicable, le taux "sans charges de famille" est appliqué.</p> <p>c) Lorsque deux fonctionnaires sont conjoints, qu'ils ont tous deux droit à l'indemnité de poste et qu'ils ont, ou que l'un d'eux a, un enfant à charge, le taux avec charges de famille est appliqué au</p>	<p>a) Les traitements de base nets des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur font l'objet d'un ajustement (indemnité de poste) n'ouvrant pas droit à pension, dont le montant est égal au produit du centième du traitement de base net correspondant, au taux avec charges de famille ou sans charges de famille, par un multiplicateur reflétant le classement du lieu d'affectation aux fins des ajustements qui est établi pour le lieu d'affectation par la Commission de la fonction publique internationale, et la date d'entrée en vigueur de tout changement du multiplicateur est celle qui est fixée par ladite Commission.</p> <p>b) Le taux "avec charges de famille" est appliqué à tout fonctionnaire ayant un conjoint à charge ou au moins un enfant à charge. Le lieu de résidence de la personne à charge n'entre pas en ligne de compte. Lorsque le taux avec charges de famille n'est pas applicable, le taux "sans charges de famille" est appliqué.</p> <p>e) — Lorsque deux fonctionnaires sont conjoints, qu'ils ont tous deux droit à l'indemnité de poste et qu'ils ont, ou que l'un d'eux a, un enfant à charge, le taux avec charges de famille est appliqué au</p>	

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>fonctionnaire dont la rémunération est la plus élevée et le taux sans charges de famille est appliqué au fonctionnaire dont la rémunération est la moins élevée.</p> <p>1) Lorsqu'un fonctionnaire a un conjoint qui est fonctionnaire d'une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités, qu'ils ont tous deux droit à l'indemnité de poste et qu'ils ont, ou que l'un d'entre eux a, un enfant à charge, le taux avec charges de famille est appliqué au fonctionnaire si l'autre organisation applique le taux sans charges de famille à son conjoint, tandis que le taux sans charges de famille est appliqué au fonctionnaire si l'autre organisation applique le taux avec charges de famille à son conjoint, étant entendu que le Bureau international cherchera toujours à s'entendre avec l'autre organisation afin que le taux avec charges de famille soit appliqué au conjoint dont la rémunération est la plus élevée.</p> <p>d) Le traitement d'un fonctionnaire est assorti de l'indemnité de poste correspondant à son lieu d'affectation, lorsque l'intéressé y est en poste pour un an au moins; toutefois, le Directeur général peut prendre des dispositions différentes dans les cas suivants :</p> <p>1) Lorsqu'un fonctionnaire est nommé dans un lieu d'affectation pour moins de 12 mois, le Directeur général décide à la date de la nomination soit de lui verser l'indemnité de poste prévue pour ce lieu d'affectation et, le cas échéant, la prime d'affectation ainsi que la prime de non-déménagement selon la disposition 7.3.2.a) et l'article 3.24, soit d'autoriser le paiement de l'indemnité journalière de subsistance appropriée, selon la disposition 7.2.9.</p> <p>2) Lorsqu'un fonctionnaire est nommé dans un</p>	<p>fonctionnaire dont la rémunération est la plus élevée et le taux sans charges de famille est appliqué au fonctionnaire dont la rémunération est la moins élevée.</p> <p>1) — Lorsqu'un fonctionnaire a un conjoint qui est fonctionnaire d'une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités, qu'ils ont tous deux droit à l'indemnité de poste et qu'ils ont, ou que l'un d'entre eux a, un enfant à charge, le taux avec charges de famille est appliqué au fonctionnaire si l'autre organisation applique le taux sans charges de famille à son conjoint, tandis que le taux sans charges de famille est appliqué au fonctionnaire si l'autre organisation applique le taux avec charges de famille à son conjoint, étant entendu que le Bureau international cherchera toujours à s'entendre avec l'autre organisation afin que le taux avec charges de famille soit appliqué au conjoint dont la rémunération est la plus élevée.</p> <p>d) — Le traitement d'un fonctionnaire est assorti de l'indemnité de poste correspondant à son lieu d'affectation, lorsque l'intéressé y est en poste pour un an au moins; toutefois, le Directeur général peut prendre des dispositions différentes dans les cas suivants :</p> <p>1) Lorsqu'un fonctionnaire est nommé dans un lieu d'affectation pour moins de 12 mois, le Directeur général décide à la date de la nomination soit de lui verser l'indemnité de poste prévue pour ce lieu d'affectation et, le cas échéant, la prime d'affectation l'indemnité d'installation ainsi que la prime de non-déménagement selon la disposition 7.3.2.a) et l'article 3.24, soit d'autoriser le paiement de l'indemnité journalière de subsistance appropriée, selon la disposition 7.2.9.</p> <p>2) Lorsqu'un fonctionnaire est nommé dans un</p>	

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications																				
	<p>lieu d'affectation classé plus bas dans le barème des indemnités de poste que celui où il était précédemment en poste pendant plus de 12 mois, son traitement peut continuer, pendant six mois au maximum, d'être assorti de l'indemnité de poste correspondant au lieu d'affectation précédent, si les membres de sa famille directe (conjoint et enfants à charge) continuent d'y résider.</p>	<p>lieu d'affectation classé plus bas dans le barème des indemnités de poste que celui où il était précédemment en poste pendant plus de 12 mois, son traitement peut continuer, pendant six mois au maximum, d'être assorti de l'indemnité de poste correspondant au lieu d'affectation précédent, si les membres de sa famille directe (conjoint et enfants à charge) continuent d'y résider.</p>																					
<p>Article 3.19 Imposition interne</p>	<p>Imposition interne</p> <p>Tout fonctionnaire est soumis à l'imposition interne selon les taux suivants :</p> <p>a) Pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures :</p> <p>1) Taux d'imposition des traitements bruts pour les fonctionnaires avec charges de famille :</p> <table data-bbox="327 877 920 1085"> <tr> <td>Somme annuelle imposable (en dollars É.-U.)</td> <td>(pourcentage)</td> </tr> <tr> <td>première tranche de 50 000 dollars É.-U.</td> <td>15,0</td> </tr> <tr> <td>tranche suivante de 50 000 dollars É.-U.</td> <td>21,0</td> </tr> <tr> <td>tranche suivante de 50 000 dollars É.-U.</td> <td>27,0</td> </tr> <tr> <td>sur le reste des sommes imposables</td> <td>30,0</td> </tr> </table> <p>2) Taux d'imposition des traitements bruts pour les fonctionnaires sans charges de famille :</p> <p>i) Le taux d'imposition pour les fonctionnaires sans conjoint ni enfants à charge est équivalent à la différence entre les traitements bruts établis en fonction des grades et les traitements nets correspondant au taux sans charges de famille.</p> <p>ii) Les taux pour les fonctionnaires avec charges</p>	Somme annuelle imposable (en dollars É.-U.)	(pourcentage)	première tranche de 50 000 dollars É.-U.	15,0	tranche suivante de 50 000 dollars É.-U.	21,0	tranche suivante de 50 000 dollars É.-U.	27,0	sur le reste des sommes imposables	30,0	<p>Imposition interne <u>Contribution du personnel</u></p> <p>Tout fonctionnaire est soumis à l'imposition interne ("<u>contribution du personnel</u>") selon les taux suivants :</p> <p>a) Pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures :</p> <p>1) Taux <u>de contribution du personnel</u> d'imposition <u>des applicables aux</u> traitements bruts, à l'exclusion de l'indemnité de poste pour les fonctionnaires avec charges de famille :</p> <table data-bbox="920 877 1509 1085"> <tr> <td>Somme annuelle imposable (en dollars É.-U.)</td> <td>(pourcentage)</td> </tr> <tr> <td>première tranche de 50 000 dollars É.-U.</td> <td>17 15,0</td> </tr> <tr> <td>tranche suivante de 50 000 dollars É.-U.</td> <td>24 21,0</td> </tr> <tr> <td>tranche suivante de 50 000 dollars É.-U.</td> <td>30 27,0</td> </tr> <tr> <td>sur le reste des sommes imposables</td> <td>34 30,0</td> </tr> </table> <p>2) Taux d'imposition des traitements bruts pour les fonctionnaires sans charges de famille :</p> <p>i) Le taux d'imposition pour les fonctionnaires sans conjoint ni enfants à charge est équivalent à la différence entre les traitements bruts établis en fonction des grades et les traitements nets correspondant au taux sans charges de famille.</p> <p>ii) Les taux pour les fonctionnaires avec charges</p>	Somme annuelle imposable (en dollars É.-U.)	(pourcentage)	première tranche de 50 000 dollars É.-U.	17 15,0	tranche suivante de 50 000 dollars É.-U.	24 21,0	tranche suivante de 50 000 dollars É.-U.	30 27,0	sur le reste des sommes imposables	34 30,0	<p>Des modifications mineures d'ordre rédactionnel sont apportées (en plus des modifications mineures d'ordre rédactionnel liées au régime commun).</p>
Somme annuelle imposable (en dollars É.-U.)	(pourcentage)																						
première tranche de 50 000 dollars É.-U.	15,0																						
tranche suivante de 50 000 dollars É.-U.	21,0																						
tranche suivante de 50 000 dollars É.-U.	27,0																						
sur le reste des sommes imposables	30,0																						
Somme annuelle imposable (en dollars É.-U.)	(pourcentage)																						
première tranche de 50 000 dollars É.-U.	17 15,0																						
tranche suivante de 50 000 dollars É.-U.	24 21,0																						
tranche suivante de 50 000 dollars É.-U.	30 27,0																						
sur le reste des sommes imposables	34 30,0																						

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications																																								
	<p>de famille sont appliqués à tout fonctionnaire auquel le taux avec charges de famille de l'indemnité de poste est applicable aux termes de l'article 3.8 et les taux pour les fonctionnaires sans charges de famille sont appliqués à tout fonctionnaire auquel le taux sans charges de famille de l'indemnité de poste est applicable aux termes dudit article.</p> <p>3) Taux d'imposition applicables pour la rémunération considérée aux fins de la pension et pour les pensions :</p> <table data-bbox="331 606 907 805"> <tr> <td>Somme imposable (en dollars É.-U.)</td> <td>(pourcentage)</td> </tr> <tr> <td>jusqu'à 20 000 dollars É.-U. par an</td> <td>11,0</td> </tr> <tr> <td>de 20 001 à 40 000 dollars É.-U. par an</td> <td>18,0</td> </tr> <tr> <td>de 40 001 à 60 000 dollars É.-U. par an</td> <td>25,0</td> </tr> <tr> <td>60 001 dollars É.-U. et plus par an</td> <td>30,0</td> </tr> </table> <p>b) Pour les fonctionnaires des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national :</p> <p>1) Taux applicables pour la rémunération considérée aux fins de la pension et les traitements bruts :</p> <table data-bbox="331 1045 907 1244"> <tr> <td>Somme imposable (en dollars É.-U.)</td> <td>(pourcentage)</td> </tr> <tr> <td>jusqu'à 20 000 dollars É.-U. par an</td> <td>19,0</td> </tr> <tr> <td>de 20 001 à 40 000 dollars É.-U. par an</td> <td>23,0</td> </tr> <tr> <td>de 40 001 à 60 000 dollars É.-U. par an</td> <td>26,0</td> </tr> <tr> <td>60 001 dollars É.-U. et plus par an</td> <td>31,0</td> </tr> </table> <p>c) [...]</p>	Somme imposable (en dollars É.-U.)	(pourcentage)	jusqu'à 20 000 dollars É.-U. par an	11,0	de 20 001 à 40 000 dollars É.-U. par an	18,0	de 40 001 à 60 000 dollars É.-U. par an	25,0	60 001 dollars É.-U. et plus par an	30,0	Somme imposable (en dollars É.-U.)	(pourcentage)	jusqu'à 20 000 dollars É.-U. par an	19,0	de 20 001 à 40 000 dollars É.-U. par an	23,0	de 40 001 à 60 000 dollars É.-U. par an	26,0	60 001 dollars É.-U. et plus par an	31,0	<p>de famille sont appliqués à tout fonctionnaire auquel le taux avec charges de famille de l'indemnité de poste est applicable aux termes de l'article 3.8 et les taux pour les fonctionnaires sans charges de famille sont appliqués à tout fonctionnaire auquel le taux sans charges de famille de l'indemnité de poste est applicable aux termes dudit article.</p> <p>3) — Taux d'imposition de contribution du personnel applicables pour la rémunération considérée aux fins de la pension et pour les pensions :</p> <table data-bbox="925 606 1489 805"> <tr> <td>Somme imposable (en dollars É.-U.)</td> <td>(pourcentage)</td> </tr> <tr> <td>jusqu'à 20 000 dollars É.-U. par an</td> <td>11,0</td> </tr> <tr> <td>de 20 001 à 40 000 dollars É.-U. par an</td> <td>18,0</td> </tr> <tr> <td>de 40 001 à 60 000 dollars É.-U. par an</td> <td>25,0</td> </tr> <tr> <td>60 001 dollars É.-U. et plus par an</td> <td>30,0</td> </tr> </table> <p>b) Pour les fonctionnaires des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national :</p> <p>4) — Taux de contribution du personnel applicables pour la rémunération considérée aux fins de la pension et les traitements bruts :</p> <table data-bbox="925 1045 1489 1244"> <tr> <td>Somme imposable (en dollars É.-U.)</td> <td>(pourcentage)</td> </tr> <tr> <td>jusqu'à 20 000 dollars É.-U. par an</td> <td>19,0</td> </tr> <tr> <td>de 20 001 à 40 000 dollars É.-U. par an</td> <td>23,0</td> </tr> <tr> <td>de 40 001 à 60 000 dollars É.-U. par an</td> <td>26,0</td> </tr> <tr> <td>60 001 dollars É.-U. et plus par an</td> <td>31,0</td> </tr> </table> <p>c) [...]</p>	Somme imposable (en dollars É.-U.)	(pourcentage)	jusqu'à 20 000 dollars É.-U. par an	11,0	de 20 001 à 40 000 dollars É.-U. par an	18,0	de 40 001 à 60 000 dollars É.-U. par an	25,0	60 001 dollars É.-U. et plus par an	30,0	Somme imposable (en dollars É.-U.)	(pourcentage)	jusqu'à 20 000 dollars É.-U. par an	19,0	de 20 001 à 40 000 dollars É.-U. par an	23,0	de 40 001 à 60 000 dollars É.-U. par an	26,0	60 001 dollars É.-U. et plus par an	31,0	
Somme imposable (en dollars É.-U.)	(pourcentage)																																										
jusqu'à 20 000 dollars É.-U. par an	11,0																																										
de 20 001 à 40 000 dollars É.-U. par an	18,0																																										
de 40 001 à 60 000 dollars É.-U. par an	25,0																																										
60 001 dollars É.-U. et plus par an	30,0																																										
Somme imposable (en dollars É.-U.)	(pourcentage)																																										
jusqu'à 20 000 dollars É.-U. par an	19,0																																										
de 20 001 à 40 000 dollars É.-U. par an	23,0																																										
de 40 001 à 60 000 dollars É.-U. par an	26,0																																										
60 001 dollars É.-U. et plus par an	31,0																																										
Somme imposable (en dollars É.-U.)	(pourcentage)																																										
jusqu'à 20 000 dollars É.-U. par an	11,0																																										
de 20 001 à 40 000 dollars É.-U. par an	18,0																																										
de 40 001 à 60 000 dollars É.-U. par an	25,0																																										
60 001 dollars É.-U. et plus par an	30,0																																										
Somme imposable (en dollars É.-U.)	(pourcentage)																																										
jusqu'à 20 000 dollars É.-U. par an	19,0																																										
de 20 001 à 40 000 dollars É.-U. par an	23,0																																										
de 40 001 à 60 000 dollars É.-U. par an	26,0																																										
60 001 dollars É.-U. et plus par an	31,0																																										
Article 12.5	[...]	<u>k) Les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur dont le traitement était, au</u>	Mesures transitoires approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies.																																								

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
Mesures transitoires		<p><u>moment du passage au barème unifié le 1^{er} janvier 2017, supérieur à celui qui correspond au dernier échelon de la classe considérée dans le barème unifié, conservent ce traitement jusqu'à ce qu'ils soient promus ou jusqu'à ce qu'ils cessent leur service. Ces traitements et les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension sont maintenus par la CFPI et ajustés si nécessaire.</u></p> <p><u>l) Les fonctionnaires qui perçoivent le traitement applicable aux fonctionnaires ayant des charges de famille au titre d'un enfant à charge au 31 décembre 2016 reçoivent, à compter du 1^{er} janvier 2017, une indemnité transitoire à condition que l'enfant soit toujours reconnu comme enfant à charge au 1^{er} janvier 2017. L'allocation pour enfant à charge prévue à l'article 3.3 n'est pas versée simultanément dans ce cas. L'indemnité transitoire représente 6% du traitement net majoré de l'indemnité de poste au cours des 12 premiers mois, puis elle est réduite tous les 12 mois d'un point de pourcentage du montant du traitement net majoré de l'indemnité de poste. Lorsque le montant de l'indemnité transitoire devient égal ou inférieur au montant de l'allocation pour enfant à charge, cette dernière est versée en lieu et place de l'indemnité. L'indemnité transitoire est abandonnée plus tôt si l'enfant pour lequel elle était versée n'est plus reconnu comme enfant à charge ou si le fonctionnaire peut prétendre à l'allocation pour conjoint à charge. En plus de l'indemnité transitoire, le fonctionnaire a droit au montant prévu à l'annexe II pour un enfant qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé et dont le handicap est permanent ou estimé être de longue durée.</u></p>	

[L'annexe V suit]

**RÉVISION DU RÉGIME COMMUN
AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL ET DES ANNEXES Y RELATIVES
DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2017 OU ULTÉRIEUREMENT**

Sauf indication contraire, l'objectif des amendements contenus dans le présent tableau est de mettre en œuvre la résolution 70/244 adoptée le 23 décembre 2015 par l'Assemblée générale des Nations Unies, en particulier les sous-sections ci-après de la section III intitulée "Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun" :

- Sous-section 1 "Barème des traitements unifiés et mesures transitoires",
- Sous-section 2 "Taux de contribution du personnel",
- Sous-section 4 "Indemnité pour conjoint à charge",
- Sous-section 5 "Indemnité de parent isolé",
- Sous-section 6 "Avancements d'échelon et mesures d'incitation à la bonne performance".

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p>Disposition 3.6.2</p> <p>Avancement dans le grade des fonctionnaires temporaires</p>	<p>a) Sous réserve que leurs services donnent satisfaction, 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>b) [...]</p>	<p>a) Sous réserve que leurs services donnent satisfaction, les fonctionnaires temporaires peuvent bénéficier de l'octroi d'un échelon dans leur grade à partir de leur deuxième année de service, <u>à moins que l'échelon applicable soit octroyé tous les deux ans.</u> 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>b) [...]</p>	<p>Aux fins d'harmonisation avec l'article 3.6.a).</p>
<p>Annexe II</p> <p>Traitements et indemnités</p>	<p>[...]</p> <p>c) Les montants applicables aux fins des allocations familiales en vertu de l'article 3.3 du Statut, pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, sont les suivants :</p> <p>Pour les fonctionnaires qui remplissaient les conditions requises pour percevoir des allocations le 1^{er} janvier 2009 ou après cette date [...]</p>	<p>[...]</p> <p>b) c)—Les montants applicables aux fins des allocations familiales en vertu de l'article 3.3 du Statut, pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, sont les suivants :</p> <p>Pour les fonctionnaires qui remplissaient les conditions requises pour percevoir des allocations le 1^{er} janvier 2009 ou après cette date [...]</p>	

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>1. Pour chaque enfant à charge (conformément à l'article 3.3.a) du Statut) [...]</p> <p>2. Pour un enfant à charge qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé, en plus de tout montant dû conformément à l'article 3.3.a) du Statut (conformément à l'article 3.3.b) du Statut) [...]</p> <p>3. Pour un père à charge, une mère à charge, un frère à charge ou une sœur à charge, à défaut de conjoint à charge (conformément à l'article 3.3.d) du Statut) [...]</p> <p>Pour les fonctionnaires qui remplissaient les conditions requises pour percevoir des allocations entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2008 [...]</p> <p>1. Pour chaque enfant à charge (conformément à l'article 3.3.a) du Statut) [...]</p> <p>2. Pour un enfant à charge qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé, en plus de tout montant dû conformément à l'article 3.3.a) du Statut (conformément à l'article 3.3.b) du Statut) [...]</p> <p>3. Pour un père à charge, une mère à charge, un frère à charge ou une sœur à charge, à défaut de conjoint à charge (conformément à l'article 3.3.d) du Statut) [...]</p> <p>Pour les fonctionnaires qui remplissaient les conditions requises pour percevoir des allocations avant le 1^{er} janvier 2007 [...]</p> <p>1. Pour chaque enfant à charge (conformément à l'article 3.3.a) du Statut) [...]</p> <p>2. Pour un enfant à charge qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé, en plus de tout montant dû conformément à l'article 3.3.a) du Statut (conformément à l'article 3.3.b) du Statut) [...]</p> <p>3. Pour un père à charge, une mère à charge, un frère à charge ou une sœur à charge, à défaut de</p>	<p>1. Pour chaque enfant à charge (conformément à l'article 3.3.b) a) du Statut) [...]</p> <p>2. Pour un enfant à charge qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé, en plus de tout montant dû conformément à l'article 3.3.b) ou c) a) du Statut (conformément à l'article 3.3.d) b) du Statut) [...]</p> <p>3. Pour un père à charge, une mère à charge, un frère à charge ou une sœur à charge, à défaut de conjoint à charge (conformément à l'article 3.3.f) e) du Statut) [...]</p> <p>Pour les fonctionnaires qui remplissaient les conditions requises pour percevoir des allocations entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2008 [...]</p> <p>1. Pour chaque enfant à charge (conformément à l'article 3.3.b) a) du Statut) [...]</p> <p>2. Pour un enfant à charge qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé, en plus de tout montant dû conformément à l'article 3.3.b) ou c) a) du Statut (conformément à l'article 3.3.d) b) du Statut) [...]</p> <p>3. Pour un père à charge, une mère à charge, un frère à charge ou une sœur à charge, à défaut de conjoint à charge (conformément à l'article 3.3.f) e) du Statut) [...]</p> <p>Pour les fonctionnaires qui remplissaient les conditions requises pour percevoir des allocations avant le 1^{er} janvier 2007 [...]</p> <p>1. Pour chaque enfant à charge (conformément à l'article 3.3.b) a) du Statut) [...]</p> <p>2. Pour un enfant à charge qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé, en plus de tout montant dû conformément à l'article 3.3.b) ou c) a) du Statut (conformément à l'article 3.3.d) b) du Statut) [...]</p> <p>3. Pour un père à charge, une mère à charge, un frère à charge ou une sœur à charge, à défaut de</p>	

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	conjoint à charge (conformément à l'article 3.3.d) du Statut) [...] d) [...]	conjoint à charge (conformément à l'article 3.3.f) e) du Statut) [...] <u>c)</u> e) [...]	

[L'annexe VI suit]

RÉVISION DU RÉGIME COMMUN
AMENDEMENTS DU STATUT DU PERSONNEL DEVANT ENTRER EN VIGUEUR À COMPTER DE L'ANNÉE SCOLAIRE 2017-2018

Sauf indication contraire, l'objectif des amendements contenus dans le présent tableau est de mettre en œuvre la résolution 70/244 adoptée le 23 décembre 2015 par l'Assemblée générale des Nations Unies, selon laquelle l'Assemblée générale est convenue d'introduire une indemnité pour frais d'études révisée "à compter de l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2018" (voir la sous-section 7 "Indemnité pour frais d'études" de la Section III "Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun")

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p>Article 3.14</p> <p>Indemnité pour frais d'études</p>	<p>Article 3.14 – Indemnité pour frais d'études [note de bas de page]</p> <p>[Note de bas de page : Modifié avec effet à partir du 1^{er} janvier 2016 (voir l'avis au personnel n° 30/2015).]</p> <p>a) Tout fonctionnaire recruté sur le plan international au sens de l'article 4.6 qui ne réside pas ou n'est pas en poste 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>b) L'indemnité est versée pour un 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 jusqu'à la fin de la quatrième année d'études postsecondaires, mais pas au-delà de la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 25 ans. Si les études de l'enfant sont</p>	<p>Article 3.14 – Indemnité pour frais d'études [note de bas de page]</p> <p>[Note de bas de page : <u>Le présent article et les dispositions qui s'y rapportent entrent en vigueur à compter de l'année scolaire 2017-2018 ou de l'année scolaire 2018, selon le cas</u> Modifié avec effet à partir du 1^{er} janvier 2016 (voir l'avis au personnel n° <u>[XX/XXXX]</u> 30/2015).]</p> <p>a) Tout fonctionnaire recruté sur le plan international au sens de l'article 4.6 qui ne réside pas ou n'est pas en poste 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>b) L'indemnité est versée pour un 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 jusqu'à la fin de <u>l'année scolaire durant laquelle l'enfant termine la quatrième</u> quatre années d'études postsecondaires <u>ou obtient un premier diplôme postsecondaire, s'il l'obtient</u></p>	

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>interrompues pendant au moins une année scolaire en raison d'un service requis par l'État ou pour cause de maladie certifiée, la période ouvrant droit à l'indemnité est prolongée de la durée de l'interruption. Le droit à l'indemnité pour frais d'études peut aussi ouvrir droit au paiement des frais de voyage visés à l'alinéa d) ci-dessous, pour la même année scolaire.</p> <p>c) Une indemnité spéciale pour frais d'études peut être octroyée à un fonctionnaire dont l'enfant est, en raison d'un handicap physique ou mental, dans l'incapacité de fréquenter un établissement d'enseignement ordinaire et doit, par conséquent, recevoir un enseignement ou une formation spécialement adapté, ou dont l'enfant, bien que fréquentant un établissement d'enseignement ordinaire, doit recevoir un enseignement ou une formation spécialement adapté pour l'aider à surmonter son handicap. Le montant de l'indemnité est fixé dans le Statut et Règlement du personnel et ne peut être cumulé avec l'indemnité payable en vertu de l'alinéa a) ci-dessus.</p> <p>d) Le Bureau international peut aussi payer, une fois par année scolaire, les frais de voyage aller et retour de 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 entre le lieu où se trouve l'établissement d'enseignement qu'il fréquente et le lieu d'affectation du fonctionnaire.</p> <p>e) Selon les modalités fixées par le Statut et Règlement du personnel, une indemnité pour frais</p>	<p>avant, mais pas au-delà de la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 25 ans. Si les études de l'enfant sont interrompues pendant au moins une année scolaire en raison d'un service requis par l'État ou pour cause de maladie certifiée, la période ouvrant droit à l'indemnité est prolongée de la durée de l'interruption. Le droit à l'indemnité pour frais d'études peut aussi ouvrir droit au paiement des frais de voyage visés à l'alinéa d) ci-dessous, pour la même année scolaire.</p> <p>c) Une indemnité spéciale pour frais d'études peut être octroyée à un fonctionnaire <u>de n'importe quelle catégorie, même s'il ne réside pas et n'est pas en poste dans son pays d'origine</u>, dont l'enfant est, en raison d'un handicap physique ou mental, dans l'incapacité de fréquenter un établissement d'enseignement ordinaire et doit, par conséquent, recevoir un enseignement ou une formation spécialement adapté, ou dont l'enfant, bien que fréquentant un établissement d'enseignement ordinaire, doit recevoir un enseignement ou une formation spécialement adapté pour l'aider à surmonter son handicap. Le montant de l'indemnité <u>spéciale pour frais d'études</u> est fixé dans le Statut et Règlement du personnel et ne peut être cumulé avec l'indemnité payable en vertu de l'alinéa a) ci-dessus.</p> <p>d) Le Bureau international peut aussi payer, une fois par année scolaire, les frais de voyage aller et retour de 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 <u>entretien</u> entre le lieu où se trouve l'établissement d'enseignement <u>que l'enfant</u> qu'il fréquente et le lieu d'affectation du fonctionnaire <u>pour l'enfant d'un fonctionnaire qui reçoit une aide au titre des frais de pension</u>.</p> <p>e) Selon les modalités fixées par le <u>Directeur général</u> Statut et Règlement du personnel, une</p>	<p>Alinéa c) : modification de la première phrase sans rapport avec la révision du régime commun et destinée à préciser que les fonctionnaires de toutes les catégories, en poste dans leur pays d'origine ou non, peuvent prétendre à l'indemnité spéciale pour frais d'études.</p> <p>Alinéa f) : modification sans rapport avec la révision du régime commun. Disposition déplacée vers l'article 12.5 intitulé "Mesures transitoires."</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>d'études peut également être octroyée aux fonctionnaires contraints de payer l'enseignement de leur langue maternelle pour les enfants à leur charge qui fréquentent une école locale dans la région de leur lieu d'affectation où l'enseignement est donné dans une langue différente de la leur.</p> <p>f) Nonobstant l'alinéa a), les fonctionnaires qui, avant le 1^{er} 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.</p> <p>g) Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>indemnité pour frais d'études peut également être octroyée aux fonctionnaires contraints de payer l'enseignement de leur langue maternelle pour les enfants à leur charge qui fréquentent une école locale dans la région de leur lieu d'affectation où l'enseignement est donné dans une langue différente de la leur.</p> <p>f) Nonobstant l'alinéa a), les fonctionnaires qui, avant le 1^{er} 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.</p> <p>g) —Le présent article <u>et les dispositions qui s'y rapportent</u> ne s'appliquent pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	
<p>Article 12.5</p> <p>Mesures transitoires</p>		<p><u>h) Nonobstant l'article 3.14.a), les fonctionnaires qui, avant le 1^{er} 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 l'indemnité pour frais d'études.</u></p>	<p>Alinéa f) : modification sans rapport avec la révision du régime commun. Libellé retiré de l'article 3.14.f).</p>

[L'annexe VII suit]

RÉVISION DU RÉGIME COMMUN
AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL ET DES ANNEXES Y RELATIVES DEVANT ENTRER EN VIGUEUR À COMPTER DE
L'ANNÉE SCOLAIRE 2017-2018

Sauf indication contraire, l'objectif des amendements contenus dans le présent tableau est de mettre en œuvre la résolution 70/244 adoptée le 23 décembre 2015 par l'Assemblée générale des Nations Unies, selon laquelle l'Assemblée générale est convenue d'introduire une indemnité pour frais d'études révisée "à compter de l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2018" (voir la sous-section 7 "Indemnité pour frais d'études") de la Section III "Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun")

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p>Disposition 3.14.1</p> <p>Définitions</p>	<p>Aux fins de l'article 3.14 et des dispositions 3.14.1 à 3.14.5 :</p> <p>a) L'expression "pays d'origine" désigne le pays du congé dans les foyers. Si le père et la mère sont tous deux fonctionnaires du Bureau international et remplissent tous deux les conditions requises, le "pays d'origine" désigne le pays où l'un ou l'autre des conjoints est autorisé à prendre son congé dans les foyers.</p> <p>b) Lorsque le lieu d'affectation est Genève, l'expression "lieu d'affectation" désigne la zone comprenant les localités situées à une distance raisonnable de déplacement domicile-travail.</p> <p>c) Sont réputés "frais de scolarité" les droits d'inscription, les dépenses en livres scolaires prescrits, les frais de cours, d'examens et de diplômes, à l'exclusion des frais d'internat, des uniformes scolaires et des dépenses facultatives. Lorsque les conditions locales le justifient, les frais de scolarité peuvent comprendre le coût des repas de midi, la surveillance pendant la pause du déjeuner et les frais de transport collectif journalier, pour autant que ces activités soient assurées par l'établissement d'enseignement.</p> <p>d) La présente disposition ne s'applique pas aux</p>	<p>Aux fins de l'article 3.14 et des dispositions 3.14.1 à 3.14.6 3.14.5 :</p> <p>a) L'expression "pays d'origine" désigne le pays du congé dans les foyers. Si le père et la mère sont tous deux fonctionnaires du Bureau international et remplissent tous deux les conditions requises, le "pays d'origine" désigne le pays où l'un ou l'autre des conjoints est autorisé à prendre son congé dans les foyers.</p> <p>b) Lorsque le lieu d'affectation est Genève, l'expression "lieu d'affectation" désigne la zone comprenant les localités situées à une distance raisonnable du lieu d'affectation, sans considération des frontières nationales de déplacement domicile-travail.</p> <p>c) Sont réputés "frais de scolarité" les droits d'inscription, les dépenses en livres scolaires prescrits, les frais de cours, d'examens et de diplômes, à l'exclusion des frais d'internat, des uniformes scolaires et des dépenses facultatives. Lorsque les conditions locales le justifient, les frais de scolarité peuvent comprendre le coût des repas de midi, la surveillance pendant la pause du déjeuner et les frais de transport collectif journalier, pour autant que ces activités soient assurées par l'établissement d'enseignement.</p> <p>d) —La présente disposition ne s'applique pas aux</p>	<p>Alinéa b) : modification sans rapport avec la révision du régime commun. Définition du lieu d'affectation modifiée pour devenir applicable à l'ensemble des lieux d'affectation.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	fonctionnaires temporaires.	fonctionnaires temporaires.	
<p>Disposition 3.14.2</p> <p>Limites à l'octroi de l'indemnité</p>	<p>a) L'indemnité pour frais d'études n'est pas versée dans les cas suivants :</p> <p>1) fréquentation d'un jardin d'enfants ou d'une école maternelle;</p> <p>2) fréquentation d'un établissement où l'enseignement est dispensé gratuitement ou moyennant des droits de scolarité minimales;</p> <p>3) cours par correspondance, à l'exception des cours dispensés par des établissements agréés, qui ne doivent en aucun cas se substituer aux écoles locales normales dans la région du lieu d'affectation mais qui, de l'avis du Directeur général, remplacent de la façon la plus satisfaisante possible la fréquentation régulière d'un type d'établissement n'existant pas au lieu d'affectation;</p> <p>4) formation professionnelle ou cours d'apprentissage n'impliquant pas la fréquentation régulière d'un établissement d'enseignement ou assurant à l'enfant une rémunération au titre des services qu'il rend;</p> <p>5) cours particuliers, à l'exception :</p> <p>i) des cours d'enseignement d'une langue du pays d'origine du fonctionnaire, lorsqu'il n'existe, au lieu d'affectation, aucun établissement scolaire où l'enfant puisse apprendre cette langue de façon satisfaisante;</p> <p>ii) des cours d'enseignement de la langue du lieu d'affectation lorsqu'elle est imposée par l'école de ce lieu comme une condition d'admission de l'enfant dans la classe correspondant au niveau atteint par celui-ci avant son arrivée au lieu d'affectation;</p> <p>iii) des leçons particulières dans une matière</p>	<p>a) L'indemnité pour frais d'études n'est pas versée dans les cas suivants :</p> <p>1) fréquentation d'un jardin d'enfants ou d'une école maternelle;</p> <p>2) fréquentation d'un établissement où l'enseignement est dispensé gratuitement ou moyennant des droits de scolarité minimales;</p> <p>3) cours par correspondance, à l'exception des cours dispensés par des établissements agréés, qui ne doivent en aucun cas se substituer aux écoles locales normales dans la région du lieu d'affectation mais qui, de l'avis du Directeur général, remplacent de la façon la plus satisfaisante possible la fréquentation régulière d'un type d'établissement n'existant pas au lieu d'affectation;</p> <p>4) formation professionnelle ou cours d'apprentissage n'impliquant pas la fréquentation régulière d'un établissement d'enseignement ou assurant à l'enfant une rémunération au titre des services qu'il rend;</p> <p>5) cours particuliers, à l'exception :</p> <p>i) des cours d'enseignement d'une langue du pays d'origine du fonctionnaire de la langue maternelle, lorsqu'il n'existe, au lieu d'affectation, aucun établissement scolaire où l'enfant puisse apprendre cette langue de façon satisfaisante;</p> <p>ii) des cours d'enseignement de la langue du lieu d'affectation lorsqu'elle est imposée par l'école de ce lieu comme une condition d'admission de l'enfant dans la classe correspondant au niveau atteint par celui-ci avant son arrivée au lieu d'affectation;</p> <p>iii) des leçons particulières dans une matière</p>	

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>enseignée par l'école ou dans une quelconque autre matière qui n'est pas inscrite au programme d'enseignement de l'école mais qui est exigée par l'établissement pour la suite des études de l'enfant;</p> <p>iv) des cours particuliers visant à compléter des cours par correspondance prévus en vertu de la disposition 3.14.2.a)3) ci-dessus;</p> <p>v) d'un enseignement ou d'une formation spécialement adapté dispensé à un enfant handicapé en vertu de l'article 3.14.c).</p> <p>b) Le Directeur général décide, dans chaque cas, si l'indemnité pour frais d'études doit être versée pour l'enseignement de la langue du pays d'origine. Les cours visés à la disposition 3.14.2.a)5) ci-dessus doivent être dispensés par un enseignant dûment qualifié, diplômé dans la matière enseignée dans son pays d'origine ou dans le pays du lieu d'affectation et n'ayant pas de lien de parenté avec le fonctionnaire ou les membres de sa famille. Le fonctionnaire est tenu de présenter des pièces attestant de la qualification de l'enseignant.</p> <p>c) La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>enseignée par l'école ou dans une quelconque autre matière qui n'est pas inscrite au programme d'enseignement de l'école mais qui est exigée par l'établissement pour la suite des études de l'enfant;</p> <p>iv) des cours particuliers visant à compléter des cours par correspondance prévus en vertu de la disposition 3.14.2.a)3) ci-dessus;</p> <p>v) d'un enseignement ou d'une formation spécialement adapté dispensé à un enfant handicapé en vertu de l'article 3.14.c).</p> <p>b) Le Directeur général décide, dans chaque cas, si l'indemnité pour frais d'études doit être versée pour l'enseignement de la langue du pays d'origine. Les cours visés à la disposition 3.14.2.a)5) ci-dessus doivent être dispensés par un enseignant dûment qualifié, diplômé dans la matière enseignée dans son pays d'origine ou dans le pays du lieu d'affectation et n'ayant pas de lien de parenté avec le fonctionnaire ou les membres de sa famille. Le fonctionnaire est tenu de présenter des pièces attestant de la qualification de l'enseignant.</p> <p>c) La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	
<p>Disposition 3.14.3</p> <p>Montant de l'indemnité</p>	<p>Montant de l'indemnité</p> <p>a) Le montant de l'indemnité représente 75% des frais remboursables, qui sont pris en compte jusqu'à concurrence du montant maximum précisé à l'annexe II, le total de l'indemnité ne pouvant dépasser, par année scolaire et par 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, le montant maximum indiqué dans ladite annexe.</p> <p>b) Lorsque l'enfant à charge fréquente un établissement d'enseignement situé en dehors du lieu</p>	<p>Montant de l'indemnité <u>pour frais d'études</u></p> <p>a) Le montant de l'indemnité représente 75% des frais remboursables, qui sont pris en compte jusqu'à concurrence du montant maximum précisé à l'annexe II, le total de l'indemnité ne pouvant dépasser, par année scolaire et par 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, le montant maximum indiqué dans ladite annexe.</p> <p>b) Lorsque l'enfant à charge fréquente un établissement d'enseignement situé en dehors du lieu</p>	

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>d'affectation, les frais remboursables sont les suivants :</p> <p>1) si l'enfant à charge est pensionnaire dans l'établissement : les frais de scolarité et de pension;</p> <p>2) si l'enfant à charge n'est pas pensionnaire dans l'établissement : les frais de scolarité. Toutefois, dans ce cas, le fonctionnaire reçoit au titre des frais de pension le montant forfaitaire précisé dans le tableau figurant à l'annexe II, plus une indemnité représentant 75% des frais de scolarité pris en compte, à concurrence de l'indemnité totale maximale correspondante indiquée dans ce même tableau.</p> <p>c) Lorsque l'enfant à charge fréquente un établissement d'enseignement situé dans la région du lieu d'affectation, les frais remboursables sont les frais de scolarité.</p>	<p>d'affectation, les frais remboursables sont les suivants :</p> <p>1) si l'enfant à charge est pensionnaire dans l'établissement : les frais de scolarité et de pension;</p> <p>2) si l'enfant à charge n'est pas pensionnaire dans l'établissement : les frais de scolarité. Toutefois, dans ce cas, le fonctionnaire reçoit au titre des frais de pension le montant forfaitaire précisé dans le tableau figurant à l'annexe II, plus une indemnité représentant 75% des frais de scolarité pris en compte, à concurrence de l'indemnité totale maximale correspondante indiquée dans ce même tableau.</p> <p>e) Lorsque l'enfant à charge fréquente un établissement d'enseignement situé dans la région du lieu d'affectation, les frais remboursables sont les frais de scolarité, les frais relatifs à l'enseignement de la langue maternelle et les frais d'inscription.</p> <p><u>b) Les frais de scolarité, les frais relatifs à l'enseignement de la langue maternelle et les frais d'inscription sont remboursés selon un barème dégressif universel établi par la CFPI et comprenant sept tranches, chaque tranche prévoyant des taux de remboursement dégressifs à savoir 86% pour la première tranche, 81% pour la deuxième, 76% pour la troisième, 71% pour la quatrième, 66% pour la cinquième, 61% pour la sixième et aucun remboursement pour la septième.</u></p> <p><u>c) Outre le remboursement des frais remboursables, les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation des catégories A à E dont les enfants sont pensionnaires dans des établissements d'enseignement primaire ou secondaire situés en dehors du lieu d'affectation ont droit à la prise en charge des frais de pension, sous la forme d'une somme forfaitaire, dont le montant est fixé par la CFPI. Le Directeur général</u></p>	

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>d) Lorsque l'enfant à charge fréquente un établissement d'enseignement pendant moins de deux tiers de l'année scolaire, le rapport entre l'indemnité versée et l'indemnité annuelle est égal au rapport entre la durée de la fréquentation scolaire et celle de l'année scolaire.</p> <p>e) Lorsque la durée des services du fonctionnaire ne correspond pas à toute la durée de l'année scolaire, le rapport entre l'indemnité versée et l'indemnité annuelle est égal au rapport entre la durée des services et celle de l'année scolaire. Aucune déduction n'est opérée en cas de décès du fonctionnaire après le début de l'année scolaire, alors qu'il était en fonctions.</p> <p>f) L'indemnité totale pour frais d'études pour les cours particuliers visés à la disposition 3.14.2.a)5)i) à iv) ou pour les cours par correspondance autorisés en vertu de la disposition 3.14.2.a)3) est payée sur la base de 75% des frais effectifs, à concurrence de 25% (par année scolaire et par enfant remplissant les conditions requises) du montant maximum applicable</p>	<p><u>peut fixer les conditions selon lesquelles la somme forfaitaire peut, à titre exceptionnel, être versée aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation de la catégorie H dont les enfants sont pensionnaires dans des établissements d'enseignement primaire ou secondaire situés en dehors du lieu d'affectation.</u></p> <p>d) <u>Les contributions aux dépenses d'équipement facturées par les établissements d'enseignement peuvent être remboursées selon les conditions fixées par le Directeur général.</u></p> <p>e) Lorsque l'enfant à charge fréquente un établissement d'enseignement pendant moins de deux tiers de l'année scolaire, le rapport entre l'indemnité versée <u>(y compris le montant forfaitaire pour frais de pension et le remboursement des contributions aux dépenses d'équipement, le cas échéant)</u> et l'indemnité annuelle est égal au rapport entre la durée de la fréquentation scolaire et celle de l'année scolaire.</p> <p>f) e)—Lorsque la durée des services du fonctionnaire ne correspond pas à toute la durée de l'année scolaire, le rapport entre l'indemnité versée <u>(y compris le montant forfaitaire pour frais de pension et le remboursement des contributions aux dépenses d'équipement, le cas échéant)</u> et l'indemnité annuelle est égal au rapport entre la durée des services et celle de l'année scolaire. Aucune déduction n'est opérée en cas de décès du fonctionnaire après le début de l'année scolaire, alors qu'il était en fonctions.</p> <p>g) f)—L'indemnité totale pour frais d'études pour les cours particuliers <u>Les cours d'enseignement dans la langue maternelle en vertu de</u> visés à la disposition 3.14.2.a)5)i) à iv) ou pour les cours par correspondance autorisés en vertu de la disposition 3.14.2.a)3) <u>sont remboursés sous réserve des conditions fixées par le Directeur</u></p>	

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>de l'indemnité pour frais d'études indiqué à l'annexe II dans le cas de cours individuels; dans le cas de cours collectifs (par groupe de deux enfants ou plus), le paiement est effectué sur la base de 75% des frais effectifs, à concurrence de 12,5% (par année scolaire et par enfant remplissant les conditions requises) du montant maximum applicable de l'indemnité pour frais d'études indiqué dans cette même annexe.</p> <p>g) Le montant de l'indemnité spéciale pour frais d'études visé à l'article 3.14.c) est égal à 100% du montant des frais remboursables, dans la limite du montant maximum applicable indiqué dans le tableau ci-dessous en ce qui concerne l'indemnité spéciale pour frais d'études.</p> <p>h) Des avances égales au montant estimé de l'indemnité pour frais d'études peuvent être accordées dès le début de chaque année scolaire.</p> <p>i) Nonobstant l'article 0.3, les fonctionnaires peuvent demander le remboursement auquel ils peuvent prétendre au titre des frais engagés dans l'une des monnaies indiquées à l'annexe II, soit dans ladite monnaie, soit dans la monnaie de leur lieu d'affectation. Le montant remboursable dans la monnaie du lieu d'affectation est réglé d'après le taux de change des Nations Unies en vigueur à la date à laquelle les frais ont été engagés.</p> <p>j) La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>général est payée sur la base de 75% des frais effectifs, à concurrence de 25% (par année scolaire et par enfant remplissant les conditions requises) du montant maximum applicable de l'indemnité pour frais d'études indiqué à l'annexe II dans le cas de cours individuels; dans le cas de cours collectifs (par groupe de deux enfants ou plus), le paiement est effectué sur la base de 75% des frais effectifs, à concurrence de 12,5% (par année scolaire et par enfant remplissant les conditions requises) du montant maximum applicable de l'indemnité pour frais d'études indiqué dans cette même annexe.</p> <p>g) Le montant de l'indemnité spéciale pour frais d'études visé à l'article 3.14.c) est égal à 100% du montant des frais remboursables, dans la limite du montant maximum applicable indiqué dans le tableau ci-dessous en ce qui concerne l'indemnité spéciale pour frais d'études.</p> <p>h) Des avances égales au montant estimé de l'indemnité pour frais d'études (<u>y compris le montant forfaitaire pour frais de pension et le remboursement des contributions aux dépenses d'équipement, le cas échéant</u>) peuvent être accordées dès le début de chaque année scolaire.</p> <p>i) Nonobstant l'article 0.3, les fonctionnaires peuvent demander le remboursement auquel ils peuvent prétendre au titre des frais engagés dans l'une des monnaies indiquées à l'annexe II, soit dans ladite monnaie, soit dans la monnaie de leur lieu d'affectation. Le montant remboursable dans la monnaie du lieu d'affectation est réglé d'après le taux de change des Nations Unies en vigueur à la date à laquelle les frais ont été engagés.</p> <p>j) La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	
<p>Nouvelle disposition 3.14.4</p>		<p><u>Disposition 3.14.4 – Montant de l'indemnité spéciale pour frais d'études</u></p>	

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p>Montant de l'indemnité spéciale pour frais d'études</p>		<p><u>a) Les frais remboursables au titre de l'indemnité spéciale pour frais d'études visée à l'article 3.14.c) comprennent les frais d'études nécessaires pour offrir un programme éducatif conçu pour répondre aux besoins de l'enfant, afin que celui-ci atteigne le plus haut degré d'aptitude fonctionnelle, selon les conditions fixées par le Directeur général. Les frais remboursables comprennent également les frais de pension, en cas de scolarité dans un établissement d'enseignement situé en dehors du lieu d'affectation.</u></p> <p><u>b) Le montant de l'indemnité spéciale pour frais d'études représente 100% des frais remboursables effectivement engagés, sous réserve d'un montant maximum égal à la limite supérieure de la fourchette des dépenses les plus élevées du barème dégressif universel applicable en vertu de la disposition 3.14.3.b).</u></p> <p><u>c) Lorsque l'établissement d'enseignement comprend un internat, les frais de pension effectifs peuvent être inclus dans le calcul des frais remboursables, sous réserve d'un montant maximum égal à la limite supérieure de la fourchette des dépenses les plus élevées du barème dégressif universel, majoré du montant de la somme forfaitaire prévue à la disposition 3.14.3.c).</u></p> <p><u>d) Les alinéas d) à h) de la disposition 3.14.3, "Montant de l'indemnité" s'appliquent à l'indemnité spéciale pour frais d'études.</u></p> <p><u>e) La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</u></p>	
<p>Disposition 3.14.4 Voyage couvert par</p>	<p>Disposition 3.14.4 – Voyage couvert par l'indemnité pour frais d'études</p>	<p>Disposition 3.14.5 3.14.4 – Voyage couvert par l'indemnité pour frais d'études</p>	

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p>l'indemnité pour frais d'études</p>	<p>a) Les frais de voyage entre l'établissement d'enseignement et le lieu d'affectation sont payés par le Bureau international 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, sous réserve des dispositions suivantes :</p> <p>1) Les frais de voyage ne sont pas payés si le voyage est déraisonnable, soit parce que la date du voyage est trop proche de celle d'un autre voyage autorisé du fonctionnaire ou des personnes à sa charge, soit parce que le séjour serait trop bref pour justifier les dépenses qu'il entraînerait.</p> <p>2) Normalement, les frais de voyage ne sont pas payés si l'enfant fréquente l'établissement d'enseignement pendant moins des deux tiers de l'année scolaire.</p> <p>3) Les enfants voyageant entre l'établissement d'enseignement et le lieu d'affectation ne peuvent voyager dans une classe supérieure à la "classe cabine" ou à son équivalent lorsque le mode de transport approuvé est le bateau, ni dans une classe supérieure à la "deuxième classe" lorsque le mode de transport approuvé est le train, ni dans une classe supérieure à la "classe économique" ou au "tarif étudiant" lorsque le mode de transport approuvé est l'avion. Le montant versé ne doit pas dépasser le prix d'un voyage dans les mêmes conditions entre les foyers officiels et le lieu d'affectation du fonctionnaire.</p> <p>b) La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>a) Les frais de voyage entre l'établissement d'enseignement et le lieu d'affectation sont payés par le Bureau international pour chaque enfant <u>pour lequel un fonctionnaire reçoit une aide au titre des frais de pension en vertu de l'article 3.14.3 ou 3.14.4</u> 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, sous réserve des dispositions suivantes :</p> <p>1) Les frais de voyage ne sont pas payés si le voyage est déraisonnable, soit parce que la date du voyage est trop proche de celle d'un autre voyage autorisé du fonctionnaire ou des personnes à sa charge, soit parce que le séjour serait trop bref pour justifier les dépenses qu'il entraînerait.</p> <p>2) Normalement, les frais de voyage ne sont pas payés si l'enfant fréquente l'établissement d'enseignement pendant moins des deux tiers de l'année scolaire.</p> <p>3) Les enfants voyageant entre l'établissement d'enseignement et le lieu d'affectation ne peuvent voyager dans une classe supérieure à la "classe cabine" ou à son équivalent lorsque le mode de transport approuvé est le bateau, ni dans une classe supérieure à la "deuxième classe" lorsque le mode de transport approuvé est le train, ni dans une classe supérieure à la "classe économique" ou au "tarif étudiant" lorsque le mode de transport approuvé est l'avion.</p> <p>4) Le montant versé ne doit pas dépasser le prix d'un voyage dans les mêmes conditions entre les foyers officiels et le lieu d'affectation du fonctionnaire.</p> <p>b) La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p>Disposition 3.14.5</p> <p>Demandes d'indemnités</p>	<p>Disposition 3.14.5</p> <p>[...]</p>	<p>Disposition 3.14.6 3.14.5</p> <p>[...]</p>	
<p>Annexe II</p> <p>Traitements et indemnités</p>	<p>[...]</p> <p>b) Les montants applicables aux fins de l'indemnité pour frais d'études sont les suivants :</p> <p>Pays d'études [...]</p> <p>Autriche [...]</p> <p>Belgique [...]</p> <p>Danemark [...]</p> <p>France [...]</p> <p>Allemagne [...]</p> <p>Irlande [...]</p> <p>Italie [...]</p> <p>Japon [...]</p> <p>Pays-Bas [...]</p> <p>Espagne [...]</p> <p>Suède [...]</p> <p>Suisse [...]</p> <p>Royaume-Uni [...]</p> <p>États-Unis d'Amérique [...]</p> <p>Autres pays [...]</p> <p>c) [...]</p>	<p>[...]</p> <p>b) Les montants applicables aux fins de l'indemnité pour frais d'études sont les suivants :</p> <p>Pays d'études [...]</p> <p>Autriche [...]</p> <p>Belgique [...]</p> <p>Danemark [...]</p> <p>France [...]</p> <p>Allemagne [...]</p> <p>Irlande [...]</p> <p>Italie [...]</p> <p>Japon [...]</p> <p>Pays-Bas [...]</p> <p>Espagne [...]</p> <p>Suède [...]</p> <p>Suisse [...]</p> <p>Royaume-Uni [...]</p> <p>États-Unis d'Amérique [...]</p> <p>Autres pays [...]</p> <p>b) e) [...]</p>	

[L'annexe VIII suit]

CHAPITRES X ET XI
AMENDEMENTS DU STATUT DU PERSONNEL DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1^{er} JANVIER 2017

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p>Article 10.1</p> <p>Mesures disciplinaires</p>	<p>a) Tout fonctionnaire qui ne se conforme pas aux dispositions du présent Statut et Règlement du personnel, aux normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux ou à toute autre obligation incombant aux fonctionnaires du Bureau international peut faire l'objet de mesures disciplinaires.</p> <p>[...]</p>	<p>a) Tout <u>La non-observation, par un</u> fonctionnaire, qui ne se conforme pas aux des dispositions du présent Statut et Règlement du personnel, <u>aux des</u> normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux ou à <u>de</u> toute autre obligation incombant aux fonctionnaires du Bureau international <u>peut constituer une faute et le fonctionnaire concerné</u> peut faire l'objet de mesures disciplinaires.</p> <p>[...]</p>	<p>Modification d'ordre rédactionnel.</p>
<p>Article 11.2</p> <p>Indépendance, impartialité, conflit d'intérêts et confidentialité</p>	<p>[...]</p> <p>c) Le Directeur général peut fixer les dispositions relatives à la déclaration et au règlement des conflits d'intérêts au moyen d'un ordre de service.</p>	<p>[...]</p> <p>c) Le Directeur général peut fixer les dispositions relatives à la déclaration et au règlement des conflits d'intérêts au moyen d'un ordre de service.</p>	<p>Suppression d'un alinéa superflu.</p>
<p>Article 11.4</p> <p>Règlement formel des différends</p>	<p>[...]</p> <p>b) Le Directeur général réexamine et tranche toute question visée à l'alinéa a) au sujet de laquelle il a déjà rendu une décision. Il peut également déléguer le pouvoir de réexaminer et de trancher lesdites questions. Le directeur du DGRH examine et tranche toute question visée à l'alinéa a) à l'égard de laquelle le Directeur général n'a pas rendu de décision.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>b) Le Directeur général réexamine et tranche toute question visée à l'alinéa a) au sujet de laquelle il a déjà rendu une décision. Il peut également déléguer le pouvoir de réexaminer et de trancher lesdites questions. Le directeur du DGRH examine et tranche toute question visée à l'alinéa a) à l'égard de laquelle le Directeur général n'a pas rendu de décision.</p> <p>[...]</p>	<p>Modification visant à supprimer l'existence de deux autorités compétentes pour trancher toute question, puisque cela soulève des problèmes pratiques et des questions de procédure, et à s'aligner sur la pratique d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies (une seule autorité compétente).</p>

[L'annexe IX suit]

CHAPITRES X ET XI
AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2017

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p>Disposition 10.1.2 Procédure</p>	<p>a) Avant l'application de toute mesure disciplinaire, le directeur du DGRH adresse à l'intéressé (ci-après dénommé "mis en cause") une lettre décrivant de manière circonstanciée la faute présumée en joignant les éléments de preuve à cet égard, y compris tout rapport d'enquête, et en l'invitant à soumettre une réponse détaillée dans un délai de trente (30) jours civils à compter de la date de réception de ladite lettre.</p> <p>b) Après réception de la réponse, le directeur du DGRH, ou le Directeur général (selon le cas), examine l'ensemble des éléments pertinents (y compris la réponse du mis en cause) et détermine si la faute présumée a été commise et, dans l'affirmative, quelle(s) mesure(s) disciplinaire(s) appliquer. Le mis en cause est informé par écrit de la décision, accompagnée d'un exposé détaillé des motivations, dans un délai de trente (30) jours civils à compter de la date de réception de sa réponse. En cas d'absence de réponse du mis en cause dans le délai de trente (30) jours civils imparti à cet effet, le directeur du DGRH, ou le Directeur général (selon le cas), rend sa décision dans un délai de trente (30) jours civils à compter de l'expiration du délai imparti pour fournir la réponse.</p> <p>c) Si la mesure disciplinaire envisagée est le renvoi sans préavis, tous les délais indiqués aux alinéas a) et b) sont de sept (7) jours civils au lieu de</p>	<p>a) Avant l'application de toute mesure disciplinaire, <u>Le cas échéant, lorsque</u> le directeur du DGRH <u>décide d'ouvrir une procédure disciplinaire, il</u> adresse à l'intéressé (ci-après dénommé "mis en cause") une lettre décrivant de manière circonstanciée la faute présumée en joignant les éléments de preuve à cet égard, y compris tout rapport d'enquête, et en l'invitant à soumettre une réponse détaillée dans un délai de trente (30) jours civils à compter de la date de réception de ladite lettre. <u>Lorsque, de l'avis du directeur du DGRH, la faute présumée pourrait représenter une faute grave, le mis en cause dispose de sept (7) jours civils à compter de la date de réception de la lettre pour soumettre une réponse. Dans tous les autres cas, le mis en cause dispose de quatorze (14) jours civils.</u></p> <p>b) Après réception de la réponse, le directeur du DGRH, ou le Directeur général (selon le cas), examine l'ensemble des éléments pertinents (y compris la réponse du mis en cause) et détermine si la faute présumée a été commise et, dans l'affirmative, quelle(s) mesure(s) disciplinaire(s) appliquer. Le mis en cause est informé par écrit de la décision, accompagnée d'un exposé détaillé des motivations, dans un délai de trente (30) jours civils à compter de la date de réception de sa réponse. En cas d'absence de réponse du mis en cause dans le délai de trente (30) jours civils imparti à cet effet, le directeur du DGRH, ou le Directeur général (selon le cas), rend sa décision dans un délai de trente (30) jours civils à compter de l'expiration du délai imparti <u>au mis en cause</u> pour fournir la réponse.</p> <p>c) Si la mesure disciplinaire envisagée est le renvoi sans préavis, tous les délais indiqués aux alinéas a) et b) sont de sept (7) jours civils au lieu de</p>	<p>Alinéa a) modifié pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - préciser que le directeur du DGRH est l'autorité compétente pour accuser un fonctionnaire/ouvrir une procédure disciplinaire (par opposition à l'autorité compétente pour imposer des sanctions); - réduire le délai de 30 jours pour répondre à la lettre d'accusation, conformément aux règles et pratiques suivies par d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. <p>Alinéas b) et e) modifiés, et alinéas c) et d) supprimés, pour mettre un terme à l'existence de deux autorités compétentes pour imposer des mesures disciplinaires, et étendre la séparation des pouvoirs entre l'autorité chargée de l'accusation et l'autorité chargée des sanctions.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>trente (30) jours civils.</p> <p>d) Les mesures disciplinaires visées dans la disposition 10.1.1.a)1) à 4) sont appliquées par le directeur du DGRH.</p> <p>e) Les mesures disciplinaires visées dans la disposition 10.1.1.a)5) et 6) sont appliquées par le Directeur général. Dans le cas d'un renvoi sans préavis, l'engagement du fonctionnaire concerné est réputé prendre fin à la date de la décision du Directeur général donnant effet à la mesure disciplinaire.</p> <p>f) Dans toute procédure disciplinaire, la charge de la preuve d'une faute présumée incombe au Bureau international et la preuve doit être claire et convaincante.</p> <p>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). Dans ce cas, le défendeur en est informé par écrit.</p>	<p>trente (30) jours civils.</p> <p>d) Les mesures disciplinaires visées dans la disposition 10.1.1.a)1) à 4) sont appliquées par le directeur du DGRH.</p> <p>e) Les mesures disciplinaires visées dans la disposition 10.1.1.a)5) et 6) sont appliquées par le Directeur général. Dans le cas d'un renvoi sans préavis, l'engagement du fonctionnaire concerné est réputé prendre fin à la date de la décision du Directeur général donnant effet à la mesure disciplinaire.</p> <p>d) f) Dans toute procédure disciplinaire, la charge de la preuve d'une faute présumée incombe au Bureau international et la preuve doit être claire et convaincante.</p> <p>e) g) Le directeur du DGRH ou 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) et b) et c). Dans ce cas, le défendeur en est informé par écrit.</p>	
<p>Disposition 10.1.3</p> <p>Suspension provisoire de fonctions</p>	<p>a) Le directeur du DGRH peut suspendre provisoirement un fonctionnaire de ses fonctions en attendant les résultats d'une enquête ou la conclusion de la procédure disciplinaire, s'il estime que le maintien en fonctions de l'intéressé est susceptible de nuire aux intérêts du Bureau international. Dans des circonstances exceptionnelles, le directeur du DGRH peut suspendre provisoirement un fonctionnaire de ses fonctions s'il estime que le maintien en fonctions de l'intéressé est susceptible de nuire aux intérêts du Bureau international, notamment en cas de risque de perturbation grave des conditions de travail ou du personnel.</p> <p>b) Tout fonctionnaire provisoirement suspendu en vertu de l'alinéa a) est informé par écrit du ou des motifs de sa suspension provisoire. Dans la mesure</p>	<p>a) Le directeur du DGRH peut suspendre provisoirement un fonctionnaire de ses fonctions en attendant les résultats d'une enquête ou la conclusion de la procédure disciplinaire, s'il estime que le maintien en fonctions de l'intéressé est susceptible de nuire aux intérêts du Bureau international. Dans des circonstances exceptionnelles, le directeur du DGRH peut suspendre provisoirement un fonctionnaire de ses fonctions s'il estime que le maintien en fonctions de l'intéressé est susceptible de nuire aux intérêts du Bureau international, notamment en cas de risque de perturbation grave des conditions de travail ou du personnel.</p> <p>b) Tout fonctionnaire provisoirement suspendu en vertu de l'alinéa a) est informé par écrit du ou des motifs de sa suspension provisoire. Dans la mesure</p>	<p>Alinéa a) : phrase supprimée pour éviter les redondances et les contradictions avec la première phrase.</p> <p>Alinéa b) : dernière phrase supprimée car floue et superflue.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>du possible, une suspension provisoire de fonctions n'excède pas quatre-vingt-dix (90) jours civils. Une suspension peut être prolongée pour une ou plusieurs périodes supplémentaires n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours civils si des circonstances exceptionnelles l'exigent, et les motifs en sont également communiqués par écrit au fonctionnaire concerné.</p> <p>c) La suspension peut être appliquée avec ou sans traitement. Dans le cas d'une suspension sans traitement, si les accusations de faute se révèlent sans fondement ou qu'il est établi par la suite que la conduite de l'intéressé ne justifie pas une révocation ou un renvoi sans préavis, toute somme retenue est remboursée à l'intéressé sans délai.</p> <p>[...]</p>	<p>du possible, une suspension provisoire de fonctions n'excède pas trois mois au total quatre-vingt-dix (90) jours civils. Une suspension peut être prolongée pour une ou plusieurs périodes supplémentaires n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours civils si des circonstances exceptionnelles l'exigent, et les motifs en sont également communiqués par écrit au fonctionnaire concerné.</p> <p>c) La suspension peut être appliquée avec plein traitement ou traitement partiel, ou sans traitement. Dans le cas d'une suspension avec traitement partiel ou sans traitement, si les accusations de faute se révèlent sans fondement ou qu'il est établi par la suite que la conduite de l'intéressé ne justifie pas une révocation ou un renvoi sans préavis, toute somme retenue est remboursée à l'intéressé sans délai.</p> <p>[...]</p>	<p>Alinéa c) : modifié pour offrir une base juridique plus claire et prévoir la suspension avec traitement partiel.</p>
<p>Disposition 11.4.1</p> <p>Règlement administratif des différends et plaintes liés à des difficultés rencontrées sur le lieu de travail</p>	<p>a) Tout fonctionnaire qui s'estime victime de discrimination ou de harcèlement (ci-après dénommé "plaignant") dépose une plainte par écrit auprès du directeur du DGRH dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils qui suivent la date à laquelle s'est produit l'incident ou le traitement incriminé (ou, en cas de succession d'incidents, dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant la date du dernier incident). La plainte doit décrire les agissements incriminés ainsi que les circonstances dans lesquelles ils se seraient produits. Elle doit être accompagnée de tout élément de preuve existant.</p> <p>b) Le directeur du DGRH notifie la plainte au(x) fonctionnaire(s) incriminé(s) (ci-après dénommé(s) "mis en cause") dans les quinze (15) jours civils suivant sa réception. Le ou les mis en cause disposent de trente (30) jours civils à compter de la date de la réception de cette notification pour déposer une réponse.</p>	<p>a) Tout fonctionnaire qui s'estime victime de discrimination ou de harcèlement (ci-après dénommé "plaignant") peut déposer dépose une plainte par écrit auprès du Directeur général. Cette plainte est soumise par écrit, avec copie au directeur du DGRH, directeur du DGRH dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils qui suivent la date à laquelle s'est produit l'incident ou le traitement incriminé (ou, en cas de succession d'incidents, dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant la date du dernier incident). La plainte doit décrire les agissements incriminés ainsi que les circonstances dans lesquelles ils se seraient produits. Elle doit être accompagnée de tout élément de preuve existant.</p> <p>b) Le directeur du DGRH notifie la La plainte est notifiée au(x) fonctionnaire(s) incriminé(s) (ci-après dénommé(s) "mis en cause") dans les quinze (15) jours civils suivant sa réception. Le ou les mis en cause disposent de trente (30) jours civils à compter de la date de la réception de cette notification pour déposer une réponse.</p>	<p>Conformément à la modification apportée à l'article 11.4, retour à une seule autorité compétente.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>c) Le directeur du DGRH examine la plainte et la réponse et communique par écrit aux parties une décision motivée dans les soixante (60) jours civils suivant la date de réception de la réponse à la plainte. Si la plainte vise le directeur du DGRH, elle est examinée par le Directeur général. Avec l'accord des parties, le directeur du DGRH suspend l'échéance susmentionnée pendant quatre-vingt-dix (90) jours civils au maximum pour permettre l'ouverture d'une procédure de règlement informel. À l'expiration de cette période de suspension, la procédure d'examen formel reprend, à moins que le plaignant ne retire la plainte par écrit.</p> <p>d) S'il le juge nécessaire, le directeur du DGRH soumet la plainte à une enquête indépendante et informe les parties de ce fait, ainsi que de toute mesure provisoire qu'il entend appliquer. Dans le cas où la plainte est soumise à une enquête indépendante, l'échéance visée à l'alinéa c) est suspendue et une décision motivée est communiquée aux parties dans les soixante (60) jours civils suivant la communication du rapport d'enquête au directeur du DGRH.</p> <p>e) Si elle conteste une décision rendue selon l'alinéa c) ou d), ou en l'absence de décision dans le délai applicable, toute partie est en droit de former un recours en vertu de l'article 11.5 dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours civils à compter de la date de notification de la décision ou, en l'absence de décision, dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant l'expiration du délai applicable. L'absence de décision du directeur du DGRH dans le délai applicable vaut rejet de la plainte.</p>	<p>c) Le directeur du DGRH Directeur général examine la plainte et la réponse et communique par écrit aux parties une décision motivée dans les soixante (60) jours civils suivant la date de réception de la réponse à la plainte. Si la plainte vise le directeur du DGRH, elle est examinée par le Directeur général. Avec l'accord des parties, le directeur du DGRH Directeur général suspend l'échéance susmentionnée pendant quatre-vingt-dix (90) jours civils au maximum pour permettre l'ouverture d'une procédure de règlement informel. À l'expiration de cette période de suspension, la procédure d'examen formel reprend, à moins que le plaignant ne retire la plainte par écrit.</p> <p>d) S'il le juge nécessaire, le directeur du DGRH Directeur général soumet la plainte à une enquête indépendante et informe les parties de ce fait, ainsi que de toute mesure provisoire qu'il entend appliquer. Dans le cas où la plainte est soumise à une enquête indépendante, l'échéance visée à l'alinéa c) est suspendue et une décision motivée est communiquée aux parties dans les soixante (60) jours civils suivant la communication des conclusions de l'enquête du rapport d'enquête au directeur Directeur général directeur du DGRH.</p> <p>e) Si elle conteste une décision rendue selon l'alinéa c) ou d), ou en l'absence de décision dans le délai applicable, toute partie est en droit de former un recours en vertu de l'article 11.5 dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours civils à compter de la date de notification de la décision ou, en l'absence de décision, dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant l'expiration du délai applicable. L'absence de décision du directeur du DGRH Directeur général dans le délai applicable vaut rejet de la plainte.</p>	

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p>Disposition 11.4.2</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 la disposition 4.20.1 et à la disposition 4.20.2 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 de la réponse aux dites objections ou de tout complément d'information demandé. 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>b) S'il conteste une décision rendue selon l'alinéa a), ou en l'absence de décision dans le délai applicable, tout fonctionnaire est en droit de former un recours en vertu de l'article 11.5 dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours civils à compter de la date de notification de la décision ou, en l'absence de décision, dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant l'expiration du délai applicable. L'absence de décision du directeur du DGRH dans le délai applicable vaut rejet des objections.</p>	<p>a) Tout fonctionnaire qui souhaite contester l'évaluation de ses performances visée à la disposition 4.20.1 et à la disposition 4.20.2 soumet ses objections par écrit au directeur du DGRH Directeur général dans un délai de trente (30) jours civils à compter de la date de la décision du réexamineur. Le directeur du DGRH Directeur général examine les objections et communique par écrit au fonctionnaire une décision motivée dans les trente (30) jours civils suivant la réception de la réponse aux dites objections ou de tout complément d'information demandé. 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 Directeur général 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>b) S'il conteste une décision rendue selon l'alinéa a), ou en l'absence de décision dans le délai applicable, tout fonctionnaire est en droit de former un recours en vertu de l'article 11.5 dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours civils à compter de la date de notification de la décision ou, en l'absence de décision, dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant l'expiration du délai applicable. L'absence de décision du directeur du DGRH Directeur général dans le délai applicable vaut rejet des objections.</p>	<p>Conformément à la modification apportée à l'article 11.4, retour à une seule autorité compétente.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p>Disposition 11.4.3</p> <p>Règlement administratif des requêtes en réexamen d'autres décisions administratives</p>	<p>a) Tout fonctionnaire qui souhaite déposer une requête en réexamen d'une décision administrative autre qu'une décision prise en vertu de la disposition 11.4.1 ou de la disposition 11.4.2 et autre qu'une décision donnant effet à une mesure disciplinaire selon l'article 10.1 soumet ladite requête par écrit dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours civils à compter de la date à laquelle il a reçu notification écrite de la décision. La requête doit être adressée au Directeur général si elle se rapporte à une décision administrative prise par celui-ci. Dans tous les autres cas, la requête doit être adressée au directeur du DGRH. La requête doit être motivée de manière circonstanciée et être accompagnée de toute pièce justificative. Le Directeur général, ou le directeur du DGRH (selon le cas), l'examine et communique par écrit au fonctionnaire une décision motivée dans les soixante (60) jours civils suivant la date de réception de la requête. Si le Directeur général, ou le directeur du DGRH (selon le cas), 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 sa requête par écrit.</p> <p>b) S'il conteste une décision rendue selon l'alinéa a), ou en l'absence de décision dans le délai applicable, tout fonctionnaire est en droit de former un recours en vertu de l'article 11.5 dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours civils à compter de la date de notification de la décision ou, en l'absence de décision, dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant l'expiration du délai applicable. L'absence de décision du Directeur général, ou du directeur du DGRH (selon le cas), dans le délai applicable vaut rejet de la requête en réexamen.</p>	<p>a) Tout fonctionnaire qui souhaite déposer une requête en réexamen d'une décision administrative autre qu'une décision prise en vertu de la disposition 11.4.1 ou de la disposition 11.4.2 et autre qu'une décision donnant effet à une mesure disciplinaire selon l'article 10.1 peut soumettre ladite requête au Directeur général. Cette requête est soumise par écrit, avec copie au directeur du DGRH, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours civils à compter de la date à laquelle le fonctionnaire a reçu notification écrite de la décision. La requête doit être adressée au Directeur général si elle se rapporte à une décision administrative prise par celui-ci. Dans tous les autres cas, la requête doit être adressée au directeur du DGRH. La requête doit être motivée de manière circonstanciée et être accompagnée de toute pièce justificative. Le Directeur général, ou le directeur du DGRH (selon le cas), l'examine et communique par écrit au fonctionnaire une décision motivée dans les soixante (60) jours civils suivant la date de réception de la requête. Si le Directeur général, ou le directeur du DGRH (selon le cas), 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 sa requête par écrit.</p> <p>b) S'il conteste une décision rendue selon l'alinéa a), ou en l'absence de décision dans le délai applicable, tout fonctionnaire est en droit de former un recours en vertu de l'article 11.5 dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours civils à compter de la date de notification de la décision ou, en l'absence de décision, dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant l'expiration du délai applicable. L'absence de décision du Directeur général, ou du directeur du DGRH (selon le cas), dans le délai applicable vaut rejet de la requête en réexamen.</p>	<p>Conformément à la modification apportée à l'article 11.4, retour à une seule autorité compétente.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p>Disposition 11.4.4 Prorogation de délais</p>	<p>Dans des circonstances exceptionnelles, le Directeur général, ou le directeur du DGRH (selon le cas), peut proroger les délais applicables prescrits par la disposition 11.4.1, la disposition 11.4.2 ou la disposition 11.4.3, et il en avise les parties par écrit.</p>	<p>Dans des circonstances exceptionnelles, le Directeur général, ou le directeur du DGRH (selon le cas), peut proroger les délais applicables prescrits par la disposition 11.4.1, la disposition 11.4.2 ou la disposition 11.4.3, et il en avise les parties par écrit.</p>	
<p>Disposition 11.5.2 Dépôt d'un recours</p>	<p>[...] c) Tout recours qui n'est pas formé dans le délai indiqué ci-dessus est irrecevable; le Comité d'appel peut toutefois autoriser des dérogations dans des cas exceptionnels.</p>	<p>[...] c) Tout recours qui n'est pas formé dans le délai indiqué ci-dessus est irrecevable; le Comité d'appel peut toutefois autoriser des dérogations dans des cas exceptionnels.</p>	<p>Modification d'ordre rédactionnel dans la version anglaise : le terme "made" est remplacé par "filed".</p>

[L'annexe X suit]

AUTRES AMENDEMENTS
AMENDEMENTS DU STATUT DU PERSONNEL DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2017

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p>Article 0.3</p> <p>Monnaies et taux de change</p>	<p>a) Tous les montants dus aux fonctionnaires en poste à Genève sont calculés et payés en francs suisses; les montants exprimés en dollars des États-Unis d'Amérique (dollars É.-U.), dans le Statut et dans le Règlement du personnel, sont la contre-valeur desdits montants en francs suisses au taux de change officiel des Nations Unies en vigueur à la date à laquelle le paiement est dû.</p> <p>b) Tous les montants dus aux fonctionnaires en poste dans un pays autre que la Suisse sont calculés et payés dans la monnaie de leur lieu d'affectation.</p> <p>c) Nonobstant les alinéas a) et b), les fonctionnaires peuvent opter pour le règlement de leurs avances pour frais de voyage et de leurs demandes de remboursement de frais de voyage en dollars des États-Unis d'Amérique.</p>	<p>a) Tous les montants dus aux fonctionnaires en poste à Genève sont calculés et payés <u>dans la ou les monnaies prescrites par le Directeur général. Les taux de change à appliquer pour la conversion des monnaies sont ceux que fixent les Nations Unies.</u> en francs suisses; les montants exprimés en dollars des États-Unis d'Amérique (dollars É.-U.), dans le Statut et dans le Règlement du personnel, sont la contre-valeur desdits montants en francs suisses au taux de change officiel des Nations Unies en vigueur à la date à laquelle le paiement est dû.</p> <p>b) Tous les montants dus aux fonctionnaires en poste dans un pays autre que la Suisse sont calculés et payés dans la monnaie de leur lieu d'affectation.</p> <p>c) Nonobstant les alinéas a) et b), les fonctionnaires peuvent opter pour le règlement de leurs avances pour frais de voyage et de leurs demandes de remboursement de frais de voyage en dollars des États-Unis d'Amérique.</p>	<p>Pour corriger les erreurs et combler les lacunes (par exemple, la deuxième phrase de l'alinéa a) est erronée) et pour tenir compte de l'évolution des besoins opérationnels (par exemple, le nombre croissant de bureaux hors siège et les difficultés que peut rencontrer l'Organisation pour effectuer des paiements dans certaines monnaies) et des besoins des fonctionnaires (par exemple, les fonctionnaires en poste dans des pays autres que la Suisse ne souhaitent peut-être pas recevoir tous les montants qui leur sont dus dans la monnaie de leur lieu d'affectation).</p>
<p>Article 1.13</p> <p>Renseignements demandés aux fonctionnaires et obligation de fournir ces renseignements</p>	<p>Lors de sa nomination, tout fonctionnaire doit fournir au Directeur général les renseignements nécessaires pour déterminer sa situation administrative et ses droits eu égard au Statut et Règlement du personnel ou pour prendre les dispositions administratives que requiert sa nomination.</p>	<p>Lors de sa nomination, tout fonctionnaire doit fournir au Directeur général les renseignements nécessaires pour déterminer sa situation administrative et ses droits eu égard au Statut et Règlement du personnel ou et pour prendre les dispositions administratives que requiert sa nomination.</p>	<p>Modification d'ordre rédactionnel.</p>
<p>Article 2.1</p> <p>Classement des postes</p>	<p>a) Le Directeur général détermine la nature des attributions et responsabilités attachées à chaque grade en s'inspirant des normes pour la catégorie spéciale, la catégorie des administrateurs et les administrateurs recrutés sur le plan national utilisées par les autres organisations intergouvernementales</p>	<p>a) Le Directeur général détermine la nature des attributions et responsabilités attachées à chaque poste <u>grade</u> en s'inspirant des normes pour la catégorie spéciale, la catégorie des administrateurs et les administrateurs recrutés sur le plan national utilisées par les autres organisations</p>	<p>Modifications d'ordre rédactionnel visant à simplifier le Règlement et à supprimer les dispositions redondantes.</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>appliquant le régime commun des Nations Unies, ou des normes communes de classement des postes de la catégorie des services généraux à Genève ou à New York. Les normes d'emplois fixant le niveau des attributions et responsabilités ainsi que les aptitudes requises sont portées à la connaissance du personnel.</p> <p>b) Le Directeur général fixe la place de chaque poste dans le classement ci-après. À chaque poste est affecté le grade correspondant à l'intérieur de l'une des catégories suivantes : catégorie spéciale, catégorie des administrateurs, administrateurs recrutés sur le plan national et catégorie des services généraux.</p> <p>[...]</p> <p>c) Le Directeur général établit les dispositions relatives au classement de tous les postes au sein du Bureau international, postes de vice-directeur général et de sous-directeur général exceptés, suivant la nature et le niveau des attributions et responsabilités attachées aux postes considérés et les qualifications exigées des fonctionnaires qui occupent ces postes. Ces dispositions incluent l'application des normes de classement établies par la Commission de la fonction publique internationale. Le Département de la gestion des ressources humaines fait rapport semestriellement au Comité de classification prévu à l'article 2.2 des activités et des résultats relatifs au classement des postes.</p> <p>[...]</p>	<p>intergouvernementales appliquant le régime commun des Nations Unies, ou des normes communes de classement des postes de la catégorie des services généraux à Genève ou à New York. Les normes d'emplois fixant le niveau des attributions et responsabilités ainsi que les aptitudes requises sont portées à la connaissance du personnel.</p> <p>b) Le Directeur général fixe la place de chaque poste dans le classement ci-après, <u>conformément aux normes de classement établies par la CFP!</u> <u>qui sont portées à la connaissance du personnel.</u> À chaque poste est affecté le grade correspondant à l'intérieur de l'une des catégories suivantes : catégorie spéciale, catégorie des administrateurs, administrateurs recrutés sur le plan national et catégorie des services généraux.</p> <p>[...]</p> <p>c) Le Directeur général établit les dispositions relatives au classement de tous les postes au sein du Bureau international, postes de vice-directeur général et de sous-directeur général exceptés, suivant la nature et le niveau des attributions et responsabilités attachées aux postes considérés et les qualifications exigées des fonctionnaires qui occupent ces postes. Ces dispositions incluent l'application des normes de classement établies par la Commission de la fonction publique internationale. Le Département de la gestion des ressources humaines fait rapport semestriellement au Comité de classification prévu à l'article 2.2 des activités et des résultats relatifs au classement des postes.</p> <p>[...]</p>	
<p>Article 2.2</p> <p>Reclassement de postes</p>	<p>[...]</p> <p>d) La révision du classement peut :</p> <p>1) confirmer le grade initialement affecté;</p>	<p>[...]</p> <p>d) La révision du classement peut :</p> <p>1) confirmer le grade initialement affecté;</p>	

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>2) déboucher sur un grade inférieur à celui qui a été initialement affecté;</p> <p>3) déboucher sur un grade supérieur d'un seul grade dans la même catégorie à celui qui a été initialement affecté;</p> <p>4) déboucher sur un grade supérieur de plusieurs grades dans la même catégorie ou dans des catégories différentes à celui qui a été initialement affecté.</p> <p>e) Le Directeur général établit un Comité de classification chargé de le conseiller sur le reclassement de postes déjà pourvus et prend une décision après avoir pris en considération l'avis du comité. Le Comité de classification se compose de trois personnes auxquelles sont adjoints des suppléants : un président, qui doit être une personne ayant l'expérience des questions de personnel d'organisations intergouvernementales et qui ne doit pas être membre du personnel du Bureau international, et deux membres du personnel du Bureau international, dont un désigné sur une liste de trois noms proposés par le Conseil du personnel et dont le directeur du Département de la gestion des ressources humaines du Bureau international, ou son représentant. Les normes d'emplois fixant le niveau des attributions et responsabilités ainsi que les aptitudes requises sont portées à la connaissance du personnel.</p> <p>[...]</p>	<p>2) déboucher sur un grade inférieur d'un ou plusieurs grades dans la même catégorie ou dans des catégories différentes à celui qui a été initialement affecté;</p> <p>3) déboucher sur un grade supérieur d'un ou plusieurs grades seul grade dans la même catégorie ou dans des catégories différentes à celui qui a été initialement affecté;</p> <p>4) déboucher sur un grade supérieur de plusieurs grades dans la même catégorie ou dans des catégories différentes à celui qui a été initialement affecté.</p> <p>e) Le Directeur général établit un Comité de classification chargé de le conseiller sur le reclassement de postes déjà pourvus et prend une décision après avoir pris en considération l'avis du comité. Le Comité de classification se compose de trois personnes auxquelles sont adjoints des suppléants : un président, qui doit être une personne ayant l'expérience des questions de personnel d'organisations intergouvernementales et qui ne doit pas être membre du personnel du Bureau international, et deux membres du personnel du Bureau international, dont un désigné sur une liste de trois noms proposés par le Conseil du personnel et dont le directeur du Département de la gestion des ressources humaines du Bureau international, ou son représentant. Les normes d'emplois fixant le niveau des attributions et responsabilités ainsi que les aptitudes requises sont portées à la connaissance du personnel.</p> <p>[...]</p>	<p>Sous-alinéas d.2) et 3) : modifiés pour remédier à une omission. Un reclassement peut déboucher sur un grade inférieur d'un ou plusieurs grades <i>dans la même catégorie ou dans des catégories différentes</i>, ainsi qu'à un grade supérieur <i>d'un seul grade</i> dans des catégories différentes (par exemple P-5 à D-1 ou G-7 à P-1).</p> <p>Sous-alinéa d.4) : fusionné avec le sous-alinéa d.3) pour éviter une répétition.</p> <p>Alinéa e) : dernière phrase supprimée compte tenu de la modification apportée à l'article 2.1 et pour supprimer toute répétition de l'article 2.1.b) et de l'article 2.2.a).</p>
<p>Article 2.3 Détermination de la catégorie et du</p>	<p>a) Le Directeur général détermine la catégorie et le niveau de fonctions des fonctionnaires temporaires sur la base des normes de la Commission de la fonction publique internationale; chaque fonction fait</p>	<p>a) Le Directeur général détermine la catégorie et le niveau de fonctions des fonctionnaires temporaires sur la base des normes de la Commission de la fonction publique internationale; chaque fonction</p>	<p>Modifications d'ordre rédactionnel.</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
niveau de fonctions des fonctionnaires temporaires	<p>l'objet d'une description à jour. Cette détermination est destinée au calcul du traitement initial.</p> <p>b) Le Directeur général affecte à chaque fonction le grade correspondant à l'intérieur de l'une des catégories suivantes : catégorie spéciale, catégorie des administrateurs, administrateurs recrutés sur le plan national et catégorie des services généraux. Les grades applicables dans les différentes catégories sont les suivants : [...]</p>	<p>poste temporaire fait l'objet d'une description à jour. Cette détermination est destinée au calcul du traitement initial.</p> <p>b) Le Directeur général affecte à chaque fonction poste temporaire le grade correspondant à l'intérieur de l'une des catégories suivantes : catégorie spéciale, catégorie des administrateurs, administrateurs recrutés sur le plan national et catégorie des services généraux. Les grades applicables dans les différentes catégories sont les suivants : [...]</p>	
<p>Article 3.1</p> <p>Traitements</p>	<p>[...]</p> <p>b) Les montants des traitements sont les suivants :</p> <p>Directeur général (En vigueur depuis le 1^{er} novembre 1997) [...]</p> <p>Vice-directeurs généraux (En vigueur depuis le 1^{er} octobre 1992) [...]</p> <p>Sous-directeurs généraux (En vigueur depuis le 1^{er} octobre 1992) [...]</p> <p>c) Les barèmes de traitements des fonctionnaires en vigueur sont publiés conformément aux prescriptions de l'annexe II.</p>	<p>[...]</p> <p>b) Les montants des traitements sont les suivants :</p> <p>Directeur général (En vigueur depuis le 1^{er} novembre 1997) [...]</p> <p>Vice-directeurs généraux (En vigueur depuis le 1^{er} octobre 1992) [...]</p> <p>Sous-directeurs généraux (En vigueur depuis le 1^{er} octobre 1992) [...]</p> <p>c) Les barèmes de traitements des fonctionnaires en vigueur sont publiés conformément aux prescriptions de l'annexe II.</p>	<p>Alinéa b) : supprimer les dispositions superflues.</p> <p>Alinéa c) : modification d'ordre rédactionnel.</p>
<p>Article 3.2</p> <p>Charges de famille</p>	<p>[...]</p> <p>d) On entend par "père, mère, frère ou sœur à charge" le père, la mère, le frère ou la sœur pour qui le fonctionnaire fournit plus de la moitié des sommes nécessaires à son entretien et, en tout cas, une somme au moins égale au double du montant de l'allocation prévue à l'article 3.3.d) ou 3.4.f). En outre, dans le cas d'un frère ou d'une sœur, ceux-ci doivent soit avoir moins de 18 ans, soit avoir moins de 21 ans</p>	<p>[...]</p> <p>d) On entend par "père, mère, frère ou sœur à charge" le père, la mère, le frère ou la sœur pour qui le fonctionnaire fournit plus de la moitié des sommes nécessaires à son entretien et, en tout cas, une somme au moins égale au double du montant de l'allocation prévue à l'article 3.3.d) f) ou 3.4.f). En outre, dans le cas d'un frère ou d'une sœur, ceux-ci doivent soit avoir moins de 18 ans, soit avoir moins</p>	<p>Alinéa d) : dans la version anglaise, l'expression "the amount required for his or her support" est remplacée par "of that person's financial resources" aux fin de clarification.</p> <p>Alinéa f) : supprimé puisque cet article s'applique aux fonctionnaires temporaires. Les spécifications indiquant quelles dispositions ne s'appliquent pas aux</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>et fréquenter régulièrement une école, une université ou un établissement d'enseignement analogue. Les conditions concernant l'âge et la fréquentation scolaire ne sont cependant pas applicables dans le cas d'un frère ou d'une sœur atteint d'une incapacité physique ou mentale l'empêchant d'occuper un emploi substantiellement rémunéré.</p> <p>[...]</p> <p>f) Le présent article et les dispositions qui s'y rapportent ne s'appliquent pas aux fonctionnaires temporaires, sauf disposition contraire.</p>	<p>de 21 ans et fréquenter régulièrement une école, une université ou un établissement d'enseignement analogue. Les conditions concernant l'âge et la fréquentation scolaire ne sont cependant pas applicables dans le cas d'un frère ou d'une sœur atteint d'une incapacité physique ou mentale l'empêchant d'occuper un emploi substantiellement rémunéré.</p> <p>[...]</p> <p>f) Le présent article et les dispositions qui s'y rapportent ne s'appliquent pas aux fonctionnaires temporaires, sauf disposition contraire.</p>	<p>fonctionnaires temporaires ont été incorporées dans les articles 3.3.d) et 3.4.f).</p>
<p>Article 3.4</p> <p>Allocations familiales pour les fonctionnaires des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national</p>	<p>Les fonctionnaires des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national ont droit, aux conditions définies ci-dessous, aux allocations suivantes, non soumises à retenue pour pension :</p> <p>a) Le montant prévu à l'annexe II, par an, pour un conjoint à charge, sous réserve de l'application de l'article 3.2.a).</p> <p>[...]</p> <p>f) À défaut de conjoint à charge, le fonctionnaire a droit au montant prévu à l'annexe II, par an pour l'une des personnes suivantes : un père à charge, une mère à charge, un frère à charge ou une sœur à charge.</p> <p>[...]</p>	<p>Les fonctionnaires des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national ont droit, aux conditions définies par le Directeur général ci-dessous, aux allocations suivantes, non soumises à retenue pour pension :</p> <p>a) Le montant prévu à l'annexe II, par an, pour un conjoint à charge, sous réserve de l'application de l'article 3.2.a).</p> <p>[...]</p> <p>f) À défaut de conjoint à charge, le fonctionnaire a droit au montant prévu à l'annexe II, par an pour l'une des personnes suivantes : un père à charge, une mère à charge, un frère à charge ou une sœur à charge. <u>Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</u></p> <p>[...]</p>	<p>Modifications d'ordre rédactionnel.</p> <p>Alinéa f) sur les conjoints à charge : nouvelle phrase qui tient compte du libellé de l'actuelle disposition 3.2.1 du Règlement du personnel qui sera supprimé (voir ci-dessus).</p>
<p>Article 3.11</p> <p>Indemnité spéciale de fonctions</p>	<p>a) Une indemnité spéciale de fonctions, non soumise à retenue pour pension, est versée à tout fonctionnaire bénéficiant d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement permanent ou d'un engagement continu appelé temporairement à assumer les responsabilités et attributions attachées à un poste vacant d'un grade supérieur à celui du</p>	<p>a) Une indemnité spéciale de fonctions, non soumise à retenue pour pension, est versée à tout fonctionnaire bénéficiant d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement permanent ou d'un engagement continu appelé temporairement à assumer les responsabilités et attributions attachées à un poste vacant d'un grade supérieur à celui du</p>	<p>Alignement avec les règles appliquées dans la grande majorité des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, où l'indemnité spéciale de fonctions peut être accordée après trois mois.</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>poste qu'il occupe. Cette indemnité est due à partir du moment où le fonctionnaire intéressé a rempli pendant six mois consécutifs toutes les fonctions du poste de grade supérieur qui lui ont été confiées.</p> <p>[...]</p>	<p>poste qu'il occupe. Cette indemnité est due à partir du moment où le fonctionnaire intéressé a rempli pendant six trois mois consécutifs toutes les fonctions du poste de grade supérieur qui lui ont été confiées.</p> <p>[...]</p>	
<p>Article 3.17</p> <p>Rémunération considérée aux fins de la pension</p>	<p>a) La "rémunération considérée aux fins de la pension" s'entend de la base des prestations en faveur des fonctionnaires et des cotisations du Bureau international et des fonctionnaires à la caisse de pension. Elle correspond, sous réserve des termes de l'engagement du fonctionnaire et sous réserve de l'alinéa b) de l'article 6.1, au montant défini dans les statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.</p> <p>b) Lorsqu'en raison d'une modification du taux de change entre les monnaies de la Suisse et des États-Unis d'Amérique, le montant – exprimé en francs suisses – de la rémunération considérée aux fins de la pension d'un fonctionnaire dont la nomination a pris effet avant le 1^{er} octobre 1975 est inférieur, pour un mois donné, à celui du mois précédent, le montant applicable avant ladite modification reste le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension jusqu'au moment où, pour quelque raison que ce soit, le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension de ce fonctionnaire atteint le montant applicable antérieurement à ladite modification.</p> <p>c) [...]</p> <p>d) [...]</p>	<p>a) La "rémunération considérée aux fins de la pension" s'entend de la base des prestations en faveur des fonctionnaires et des cotisations du Bureau international et des fonctionnaires à la caisse de pension. Elle correspond, sous réserve des termes de l'engagement du fonctionnaire et sous réserve de l'alinéa b) de l'article 6.1, au montant défini dans les statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.</p> <p>b) Lorsqu'en raison d'une modification du taux de change entre les monnaies de la Suisse et des États-Unis d'Amérique, le montant – exprimé en francs suisses – de la rémunération considérée aux fins de la pension d'un fonctionnaire dont la nomination a pris effet avant le 1^{er} octobre 1975 est inférieur, pour un mois donné, à celui du mois précédent, le montant applicable avant ladite modification reste le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension jusqu'au moment où, pour quelque raison que ce soit, le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension de ce fonctionnaire atteint le montant applicable antérieurement à ladite modification.</p> <p>e) b) [...]</p> <p>f) c) [...]</p>	<p>Libellé supprimé puisque l'Organisation ne compte plus de fonctionnaires dont la nomination a pris effet avant le 1^{er} octobre 1975.</p>
<p>Article 3.18</p> <p>Retenues sur les traitements</p>	<p>Les retenues suivantes sont opérées chaque mois sur la somme totale due à chaque fonctionnaire :</p> <p>[...]</p> <p>d) le remboursement de toute dette envers des</p>	<p>Les retenues suivantes sont opérées chaque mois sur la somme totale due à chaque fonctionnaire :</p> <p>[...]</p> <p>d) le remboursement de toute dette envers des</p>	<p>En cas de décision de justice concernant une pension alimentaire, la question de savoir si l'enfant est à la charge du fonctionnaire en vertu de l'article 3.2.b) du Statut du personnel ne doit pas entrer en ligne de compte.</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>tiers résultant d'une décision de justice ordonnant à un fonctionnaire avec charges de famille d'opérer des versements en faveur de son conjoint, de son ancien conjoint ou de ses enfants à charge, selon les modalités fixées dans un ordre de service, lorsqu'une déduction à cette fin a été autorisée par le Directeur général;</p> <p>[...]</p>	<p>tiers résultant d'une décision de justice ordonnant à un fonctionnaire avec charges de famille d'opérer des versements en faveur de son conjoint, de son ancien conjoint ou de ses enfants à charge, selon les modalités fixées dans un ordre de service, lorsqu'une déduction à cette fin a été autorisée par le Directeur général;</p> <p>[...]</p>	
<p>Nouvel article 3.25</p> <p>Augmentation spéciale de traitement</p>		<p><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, majoré de l'indemnité de poste.</u></p> <p><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></p> <p><u>c) 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></p> <p><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></p> <p><u>e) Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</u></p>	<p>Nouvel article visant à accorder une incitation financière à la mobilité vers les bureaux hors siège.</p> <p>(Voir l'annexe XI qui présente les résultats de l'étude sur la mobilité des fonctionnaires, que le Comité de coordination a demandé au Bureau international d'effectuer.)</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p>Article 4.4</p> <p>Promotion</p>	<p>[...]</p> <p>b) Tout fonctionnaire a le droit d'être promu du fait du reclassement d'un poste de la catégorie dont il relève à un grade supérieur d'un seul grade au poste qu'il occupe, pour autant que l'intéressé possède les qualifications requises et que ses résultats aient été jugés, dans le cadre du mécanisme d'évaluation des performances, comme performants ou davantage les deux années précédant sa promotion, et pour autant que le poste qu'il occupe n'ait pas été reclassé plus d'une fois avec le même titulaire sans faire l'objet d'une mise au concours.</p> <p>c) Sans entraver l'apport de talents nouveaux, les fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement permanent ou d'un engagement continu doivent bénéficier de possibilités d'avancement raisonnables.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>b) Tout Un fonctionnaire de la catégorie des services généraux, de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national ou de la catégorie des administrateurs a le droit d'être promu du fait du reclassement dans dans d'un poste de la catégorie dont il relève au prochain à un grade supérieur d'un seul grade au poste qu'il occupe, pour autant : 1) que l'intéressé possède toutes les qualifications requises pour occuper ce poste; et 2) que ses résultats aient été jugés, dans le cadre du mécanisme d'évaluation des performances, comme performants ou davantage les deux années précédant sa promotion; et 3) pour autant que le poste qu'il occupe n'ait pas été reclassé plus d'une fois avec le même titulaire sans faire l'objet d'une mise au concours.</p> <p>c) Sans entraver l'apport de talents nouveaux, les fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement permanent ou d'un engagement continu doivent bénéficier de possibilités d'avancement raisonnables.</p> <p>[...]</p>	<p>Alinéa b) : modifié aux fins d'harmonisation avec la disposition 2.2.1.b)3). Selon cette disposition, un fonctionnaire de la catégorie spéciale n'a pas le "droit d'être promu"; au contraire, le reclassement d'un poste de la catégorie spéciale fait en principe "l'objet d'une mise au concours." Par ailleurs, la disposition 2.2.1.b)3) stipule que le fonctionnaire doit posséder "toutes les qualifications requises pour occuper le poste concerné".</p> <p>Alinéa c) : modification d'ordre rédactionnel dans la version anglaise, le terme "possibilities" est remplacé par le terme "opportunities".</p>
<p>Article 4.6</p> <p>Recrutement sur le plan international</p>	<p>[...]</p> <p>b) Selon sa situation contractuelle et sous réserve des conditions particulières qui peuvent s'appliquer, le fonctionnaire recruté sur le plan international peut bénéficier des indemnités, prestations et droits suivants : allocation-logement; paiement des frais de voyage pour lui-même, ses enfants à charge et son conjoint, lors de sa nomination initiale et de sa cessation de service; paiement des frais de déménagement; prime d'affectation; congé dans les foyers; indemnité pour frais d'études; transfert vers un autre lieu d'affectation et prime de rapatriement.</p>	<p>[...]</p> <p>b) Selon sa situation contractuelle et sous réserve des conditions particulières qui peuvent s'appliquer, le fonctionnaire recruté sur le plan international peut bénéficier des indemnités, prestations et droits suivants : allocation-logement; paiement des frais de voyage pour lui-même, ses enfants à charge et son conjoint, lors de sa nomination initiale et de sa cessation de service; paiement des frais de déménagement; prime d'affectation indemnité d'installation; congé dans les foyers; indemnité pour frais d'études; transfert vers un autre lieu d'affectation et prime de</p>	<p>Pour corriger une erreur, car "transfert vers un autre lieu d'affectation" n'est ni une indemnité, ni une prestation, ni un droit. Le Directeur général peut transférer un fonctionnaire vers un autre lieu d'affectation dans l'intérêt de l'OMPI, conformément à l'article 4.3.</p> <p>"Prime d'affectation" remplacée par "indemnité d'installation", aux fins d'harmonisation avec la disposition 7.3.2 modifiée compte tenu de la révision du régime commun.</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	[...]	rapatriement. [...]	
Article 4.10 Comités des nominations	[...] <p>b) Le présent article ne s'applique pas aux engagements temporaires, sauf dans les cas prévus par le présent Statut et Règlement du personnel. Les procédures de sélection relatives aux engagements temporaires sont fixées par le Directeur général à l'annexe III.</p>	[...] <p>b) Le présent article ne s'applique pas aux engagements temporaires, sauf dans les cas prévus par le présent Statut et Règlement du personnel. Les procédures de sélection relatives aux engagements temporaires sont fixées par le Directeur général à l'annexe III.</p>	Modification d'ordre rédactionnel dans l'anglais. La phrase supprimée est superflue et reprend les termes de la disposition 4.9.3.a) et de l'article 4.16.b).
Article 4.16 Engagements temporaires	a) L'engagement temporaire, aux termes du présent article, désigne un engagement pour une période allant de un à 12 mois. Tout engagement temporaire peut, à la discrétion du Directeur général, être prolongé une ou plusieurs fois sous réserve que la durée cumulée des engagements temporaires n'excède pas deux ans. <p>b) Les procédures de sélection relatives aux engagements temporaires sont établies par le Directeur général.</p> [...] <p>d) Les personnes ayant atteint la durée maximale cumulée de deux ans pour un engagement temporaire ne peuvent pas être rengagées à titre temporaire par l'Organisation pendant une période d'au moins un an.</p> [...]	a) L'engagement temporaire, aux termes du présent article, désigne un engagement pour une période allant de un <u>d'un</u> à 12 mois. Tout engagement temporaire peut, à la discrétion du Directeur général, être prolongé une ou plusieurs fois sous réserve que la durée cumulée des engagements temporaires n'excède pas deux ans. <p>b) Les procédures de sélection relatives aux engagements temporaires sont établies par le Directeur général <u>à l'annexe III.</u></p> [...] <p>d) Les personnes ayant atteint la durée maximale cumulée de deux ans pour un engagement temporaire ne peuvent pas être rengagées à titre temporaire par l'Organisation pendant une période d'au moins un an. <u>Lorsqu'un fonctionnaire n'ayant pas atteint la durée maximale cumulée de deux ans cesse ses fonctions puis est rengagé après moins d'un an à titre temporaire, les engagements temporaires précédents de moins de deux ans sont pris en considération pour le calcul de la durée maximale cumulée de deux ans.</u></p> [...]	Alinéas a) et d) : pour préciser que la durée de service dans le cadre d'un engagement temporaire ne peut être exclue des éléments pris en considération pour le calcul de la durée maximale de service que si l'interruption de service a duré au moins un an. Cette modification vise à éviter que l'interruption obligatoire d'une année soit contournée. <p>Alinéa b) : modification d'ordre rédactionnel.</p>
Article 4.17	a) Un engagement de durée déterminée peut être accordé pour une durée d'un an ou plus, et de	a) Un engagement de durée déterminée peut être accordé pour une durée d' <u>au moins</u> un an <u>en règle</u>	Alinéa a) : modifié pour offrir une base juridique plus claire aux engagements de durée déterminée :

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
Engagements de durée déterminée	<p>cinq ans à la fois au maximum.</p> <p>[...]</p> <p>c) Les engagements de durée déterminée sont accordés pour une période fixée par le Directeur général avec l'approbation du Comité de coordination. Ces engagements peuvent être prolongés pour des périodes fixées par le Directeur général avec l'approbation du Comité de coordination.</p> <p>d) Les engagements de durée déterminée aux termes de la disposition 4.9.2 sont accordés pour une période dont la durée minimale et la durée maximale (n'excédant pas trois ans) sont fixées dans les accords correspondants relatifs à des fonds fiduciaires ou dans les accords de coopération passés entre le Bureau international et les offices nationaux et régionaux de propriété intellectuelle.</p> <p>[...]</p>	<p><u>générale</u> ou plus, et de cinq ans à la fois au maximum. <u>L'engagement de durée déterminée peut être renouvelé jusqu'à cinq ans au maximum.</u></p> <p>[...]</p> <p>c) Les engagements de durée déterminée <u>relatifs aux vice-directeurs généraux et sous-directeurs généraux aux termes de l'article 4.15.c)</u> sont accordés pour une période fixée par le Directeur général avec l'approbation du Comité de coordination. Ces engagements peuvent être prolongés pour des périodes fixées par le Directeur général avec l'approbation du Comité de coordination.</p> <p>d) Les engagements de durée déterminée <u>dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires</u> aux termes de la disposition 4.9.2 sont accordés pour une période dont la durée minimale et la durée maximale (n'excédant pas trois ans) sont fixées dans les accords correspondants relatifs à des fonds fiduciaires ou dans les accords de coopération passés entre le Bureau international et les offices nationaux et régionaux de propriété intellectuelle.</p> <p>[...]</p>	<ul style="list-style-type: none"> - accordés pour une durée inférieure à un an dans certains cas (notamment en cas de détachement), <ul style="list-style-type: none"> - renouvelés pour une durée inférieure à un an dans certains cas (par exemple, en attendant l'issue de l'évaluation des performances ou de l'évaluation de la période probatoire). <p>Alinéa c) : modifié pour remédier à une omission.</p> <p>Alinéa d) : modification d'ordre rédactionnel visant à préciser que l'alinéa d) s'applique à tous les engagements de durée déterminée dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires, pas uniquement pour les fonctionnaires recrutés sans mise au concours conformément à la disposition 4.9.2.</p>
<p>Article 4.18</p> <p>Engagements continus</p>	<p>a) Les engagements continus sont des engagements de durée illimitée. Un fonctionnaire ayant le rang de directeur ou appartenant à la catégorie des administrateurs, à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national ou à la catégorie des services généraux peut se voir accorder un engagement continu s'il a accompli au moins trois ans de service continu, si par 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> <p>[...]</p>	<p>a) Les engagements continus sont des engagements de durée illimitée. Un fonctionnaire ayant le rang de directeur ou appartenant à la catégorie des administrateurs, à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national ou à la catégorie des services généraux peut se voir accorder un engagement continu s'il a accompli cinq au moins trois ans de service continu, si par 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> <p>[...]</p>	<p>Pour préciser le nombre d'années de service requis et se conformer à la pratique de l'Organisation, qui a été mise en place lorsque les engagements continus ont été introduits, ainsi qu'il est indiqué dans l'ordre de service n° 3/2013 (Engagements permanents et engagements continus).</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p>Article 4.19 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 qui était titulaire d'un engagement de durée déterminée au 31 décembre 2011 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 fonction publique internationale et s'il a montré qu'il possède les qualités requises aux termes de l'article 4.1.</p> <p>[...]</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 qui était titulaire d'un engagement de durée déterminée au 31 décembre 2011 peut se voir accorder un engagement permanent s'il a accompli sept au moins trois ans de service continu, si par 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> <p>[...]</p>	<p>Pour préciser le nombre d'années de service requis et se conformer à la pratique de l'Organisation, qui a été mise en place il y a plus de 25 ans (plus exactement en 1989), ainsi qu'il est indiqué dans l'ordre de service n° 3/2013 (Engagements permanents et engagements continus).</p>
<p>Article 5.2 Congé spécial</p>	<p>[...]</p> <p>c) Les périodes de congé spécial d'un ou de plusieurs mois complets à traitement partiel ou sans traitement n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul de la durée des services aux fins du congé de maladie, du congé annuel, du congé dans les foyers, du congé de maternité, des augmentations périodiques de traitement, de l'indemnité de licenciement et de la prime de rapatriement. À l'exception du congé spécial à demi-traitement en cas de maladie prolongée visé à la disposition 6.2.2, le Bureau international ne verse aucune contribution au titre de la pension ou de l'assurance-maladie du fonctionnaire. Les périodes de congé spécial de moins d'un mois complet à traitement partiel ou sans traitement entrent en ligne de compte. Les périodes de congé spécial ne sont pas considérées comme interrompant la continuité du service.</p>	<p>[...]</p> <p>c) Les périodes de congé spécial d'un ou de plusieurs mois complets à traitement partiel ou sans traitement n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul de la durée des services aux fins du congé de maladie, du congé annuel, et du congé dans les foyers, du congé de maternité, des augmentations périodiques de traitement, de l'indemnité de licenciement, et de la prime de rapatriement <u>et de toute autre prestation qui dépend du temps de service accompli.</u> À l'exception du congé spécial à demi-traitement en cas de maladie prolongée visé à la disposition 6.2.2, le Bureau international ne verse aucune contribution au titre de la pension ou de l'assurance-maladie du fonctionnaire. Les périodes de congé spécial de moins d'un mois complet à traitement partiel ou sans traitement entrent en ligne de compte. Les périodes de congé spécial ne sont pas considérées comme interrompant la continuité du service. <u>Les périodes de congé spécial à traitement partiel ou sans traitement d'une durée supérieure à un mois n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des années de service à accomplir pour prétendre à un engagement permanent ou continu.</u></p>	<p>Alinéa c) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - suppression de la référence au congé de maternité pour corriger une erreur (le congé de maternité n'est pas concerné par "le calcul de la durée des services", puisque la durée de ce congé est de 16 semaines indépendamment du temps de service accompli); - il est précisé que les périodes de congé spécial sans traitement ou à traitement partiel d'une durée supérieure à un mois n'entrent en ligne de compte ni pour le calcul de la durée des services aux fins des prestations qui dépendent du temps de service accompli, ni dans le cadre des critères à remplir pour prétendre à un engagement permanent ou continu. <p>Alinéa d) : modifié afin de tenir compte de la modification de l'article 29 des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, qui a introduit une pension de retraite anticipée pour les participants âgés de 58 ans admis à la Caisse le 1^{er} janvier 2014 ou après cette date. La modification proposée couvre les cas dans lesquels il manque deux ans à un fonctionnaire pour atteindre l'âge de 55 ans et prétendre à un départ à la retraite anticipé s'il a été admis à la Caisse avant le</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>d) Le Directeur général peut autoriser un congé spécial sans traitement aux fins de la pension afin de protéger les prestations de retraite de tout fonctionnaire auquel il manque moins de deux ans pour atteindre l'âge de 55 ans et pour compter 25 ans de service, ou âgé de plus de 55 ans et auquel il manque moins de deux ans pour compter 25 ans de service.</p> <p>[...]</p>	<p>d) Le Directeur général peut autoriser un congé spécial sans traitement aux fins de la pension afin de protéger les prestations de retraite de tout fonctionnaire auquel il manque moins de deux ans pour atteindre l'âge de 55 ans et pour compter 25 ans de service, ou âgé de plus de 55 ans et auquel il manque moins de deux ans pour compter 25 ans de service.</p> <p>[...]</p> <p>f) <u>dans des cas exceptionnels, le Directeur général peut, de sa propre initiative, mettre tout fonctionnaire en congé spécial à plein traitement ou à traitement partiel ou traitement sans s'il estime que l'intérêt du Bureau international le commande.</u></p> <p>g) [...]</p>	<p>1^{er} janvier 2014, et pour atteindre l'âge de 58 ans s'il a été admis à la Caisse le 1^{er} janvier 2014 ou après cette date (voir également l'amendement apporté à l'article 9.8.c))</p> <p>Nouvel alinéa f) : ajouté pour tenir compte des situations dans lesquelles le Directeur général devrait mettre l'intéressé en congé spécial de sa propre initiative (et non à la demande du fonctionnaire) s'il estime que l'intérêt de l'Organisation le commande, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour un fonctionnaire ayant épuisé tous ses droits au congé de maladie, - pour un fonctionnaire en congé de maladie sans certificat ayant épuisé son droit au congé de maladie sans certificat et au congé annuel, voir les dispositions 6.2.2.c) et 6.2.7.c)2) ("sinon, ses jours d'absence sont déduits de son congé annuel ou comptés comme congé spécial sans traitement si son congé annuel est épuisé"); voir également les dispositions 5.1.1.f) et 5.1.2.b)4), - arrestation ou détention d'un fonctionnaire.
<p>Article 6.1 Caisse de pension</p>	<p>a) Les fonctionnaires ont la qualité de participants de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, aux conditions prévues par les statuts de ladite caisse, sous réserve que leur lettre d'engagement n'exclue pas leur participation.</p> <p>b) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus :</p> <p>1) sous réserve du sous-alinéa 2) ci-dessous, tout fonctionnaire dont la nomination a pris effet avant le 1^{er} octobre 1975, a la qualité de participant de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et, aux fins, le cas échéant, prévues par le Statut et les Règlements de la Caisse de retraite de l'OMPI, est affilié à la Caisse de retraite de l'OMPI;</p>	<p>a) Les fonctionnaires ont la qualité de participants de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, aux conditions prévues par les statuts de ladite caisse, sous réserve que leur lettre d'engagement n'exclue pas leur participation.</p> <p>b) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus :</p> <p>1) sous réserve du sous-alinéa 2) ci-dessous, tout fonctionnaire dont la nomination a pris effet avant le 1^{er} octobre 1975, a la qualité de participant de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et, aux fins, le cas échéant, prévues par le Statut et les Règlements de la Caisse de retraite de l'OMPI, est affilié à la Caisse de retraite de l'OMPI;</p>	<p>Libellé supprimé car l'Organisation ne compte plus de fonctionnaires dont la nomination a pris effet avant le 1^{er} octobre 1975.</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>2) tout fonctionnaire dont la nomination a pris effet avant le 1^{er} octobre 1975 et qui, le 1^{er} janvier 1977, avait la qualité de “déposant” à la Caisse de retraite de l’OMPI, n’est affilié qu’à la Caisse de retraite de l’OMPI.</p> <p>c) Aux fins du présent Statut et Règlement du personnel, l’expression “caisse de pension” signifie, pour chaque fonctionnaire, suivant son statut aux termes des alinéas a) ou b) ci-dessus, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ou la Caisse de retraite de l’OMPI.</p>	<p>2) tout fonctionnaire dont la nomination a pris effet avant le 1^{er} octobre 1975 et qui, le 1^{er} janvier 1977, avait la qualité de “déposant” à la Caisse de retraite de l’OMPI, n’est affilié qu’à la Caisse de retraite de l’OMPI.</p> <p>e) — Aux fins du présent Statut et Règlement du personnel, l’expression “caisse de pension” signifie, pour chaque fonctionnaire, suivant son statut aux termes des alinéas a) ou b) ci-dessus, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ou la Caisse de retraite de l’OMPI.</p>	
<p>Article 6.2 Protection de la santé et assurance</p>	<p>En plus de ce qui est prévu à l’article 6.1, le Directeur général établit pour les fonctionnaires et les autres personnes employées par l’OMPI que désigne le Bureau international un système de sécurité sociale prévoyant notamment des dispositions pour la protection de la santé des intéressés et des congés de maladie et de maternité, ainsi que de justes indemnités en cas de maladie, d’accident ou de décès imputable à l’exercice de fonctions remplies au service du Bureau international. [...]</p>	<p>En plus de ce qui est prévu à l’article 6.1, le Directeur général établit pour les fonctionnaires et les autres personnes employées par l’OMPI que désigne le Bureau international un système de sécurité sociale prévoyant notamment des dispositions pour la protection de la santé des intéressés et des congés de maladie et de maternité, ainsi que de justes indemnités en cas de maladie, d’accident ou de décès imputable à l’exercice de fonctions remplies au service du Bureau international. [...]</p>	<p>Modification d’ordre rédactionnel dans la version anglaise : le terme “accident” est remplacé par “injury”.</p>
<p>Article 9.2 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 engagement continu pour l’une quelconque des raisons ci-après :</p> <p>[...]</p> <p>6) si le fonctionnaire n’a plus de poste par suite d’un reclassement :</p> <p>i) les fonctionnaires titulaires d’un engagement de durée déterminée dont il est mis fin à l’engagement par suite d’un reclassement sont licenciés et reçoivent une indemnité de licenciement selon l’article 9.8.a)1).</p> <p>ii) les fonctionnaires titulaires d’un engagement permanent ou d’un engagement continu dont il est</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 engagement continu pour l’une quelconque des raisons ci-après :</p> <p>[...]</p> <p>6) si le fonctionnaire n’a plus de poste par suite d’un reclassement :</p> <p>i) les fonctionnaires titulaires d’un engagement de durée déterminée dont il est mis fin à l’engagement par suite d’un reclassement ont licenciés et reçoivent une indemnité de licenciement selon l’article 9.8.a)1).</p> <p>ii) les fonctionnaires titulaires d’un engagement permanent ou d’un engagement continu dont il est</p>	<p>Sous-alinéa a)6) : modifié pour éviter les incohérences avec l’alinéa a), qui stipule que le Directeur général “peut” mettre fin à l’engagement d’un fonctionnaire et non qu’il y met fin.</p>

Article	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>mis fin à l'engagement par suite d'un reclassement sont licenciés et reçoivent une indemnité de licenciement selon l'article 9.8.a)6).</p> <p>[...]</p>	<p>mis fin à l'engagement par suite d'un reclassement sont licenciés et reçoivent une indemnité de licenciement selon l'article 9.8.a)6).</p> <p>[...]</p>	
<p>Article 9.8</p> <p>Indemnité de licenciement</p>	<p>[...]</p> <p>c) À la demande de tout fonctionnaire qui doit cesser ses fonctions en vertu d'un arrangement de départ négocié ou pour cause de suppression de poste ou de compression d'effectifs et à qui il manque moins de deux ans pour atteindre l'âge de 55 ans et pour compter 25 ans d'affiliation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, ou qui a plus de 55 ans et à qui il manque moins de deux ans pour compter 25 ans d'affiliation à la Caisse, le Directeur général peut, selon les modalités qu'il fixera dans un ordre de service, mettre l'intéressé en congé spécial sans traitement aux fins de la pension en application de l'article 5.2.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>c) À la demande de tout fonctionnaire qui doit cesser ses fonctions en vertu d'un arrangement de départ négocié ou pour cause de suppression de poste ou de compression d'effectifs et à qui il manque moins de deux ans pour atteindre l'âge applicable pour prétendre à une pension de retraite anticipée en vertu de l'article 29 des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies de 55 ans et pour compter 25 ans d'affiliation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, ou qui a plus de 55 ans et à qui il manque moins de deux ans pour compter 25 ans d'affiliation à la Caisse, le Directeur général peut, selon les modalités qu'il fixera dans un ordre de service, mettre l'intéressé en congé spécial sans traitement aux fins de la pension en application de l'article 5.2.</p> <p>[...]</p>	<p>Modifié pour tenir compte de la modification de l'article 29 des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, qui a introduit une pension de retraite anticipée pour les participants âgés de 58 ans admis à la Caisse le 1^{er} janvier 2014 ou après cette date. La modification proposée couvre les cas dans lesquels il manque deux ans à un fonctionnaire pour atteindre l'âge de 55 ans et prétendre à un départ à la retraite anticipé s'il a été admis à la Caisse avant le 1^{er} janvier 2014, et pour atteindre l'âge de 58 ans s'il a été admis à la Caisse le 1^{er} janvier 2014 ou après cette date (voir également l'amendement apporté à l'article 5.2.d))</p>

[L'annexe XI suit]

ÉTUDE SUR LA MOBILITÉ DU PERSONNEL

Document d'information établi par le Secrétariat

TABLE DES MATIÈRES

- I. Introduction
- II. Rappel des faits concernant la proposition d'instauration d'une augmentation spéciale de traitement
- III. Appui à la mobilité géographique dans le cadre des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies
- IV. Autres éléments d'incitation à la mobilité géographique dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies
- V. Freins à la mobilité géographique à l'OMPI
- VI. Coût de l'augmentation spéciale de traitement
- VII. Conclusion

I. INTRODUCTION

1. À sa soixante et onzième session (46^e session ordinaire) tenue du 5 au 14 octobre 2015, le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé les amendements du Statut du personnel à l'exception du nouvel article 3.25 ("Augmentation spéciale de traitement"). À cet égard, le Comité de coordination a indiqué ce qui suit :

"le Secrétariat réalisera une étude sur la question de la mobilité du personnel, y compris un examen des autres types d'incitations utilisées pour promouvoir la mobilité des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs. Cette étude sera présentée à la session de 2016 du Comité de coordination pour examen et décision sur le point de savoir s'il conviendra ou non d'approuver l'augmentation spéciale de traitement[.]¹"

2. Le présent document expose les résultats de l'étude susmentionnée.

II. RAPPEL DES FAITS CONCERNANT LA PROPOSITION D'INSTAURATION D'UNE AUGMENTATION SPÉCIALE DE TRAITEMENT

3. Organisation dont le siège est à Genève (Suisse), l'OMPI a également des petits bureaux dans les six lieux d'affectation suivants : Rio de Janeiro (Brésil); Beijing (Chine); New York (États-Unis d'Amérique); Tokyo (Japon); Moscou (Russie); et Singapour.

4. Le réseau des bureaux hors siège de l'OMPI fait partie intégrante de l'Organisation et est conçu pour apporter les services et la coopération de l'OMPI au plus près des États membres, des parties prenantes et des partenaires. La mobilité du personnel vers ces bureaux permet de mieux comprendre les besoins des États membres, des parties prenantes et des partenaires et

¹ Voir le paragraphe 95.i)a) du document WO/CC/71/7 du 5 février 2016, "Rapport adopté par le Comité de coordination".

permet ainsi à l'OMPI de fournir des services optimaux adaptés à leurs besoins. La mobilité présente d'autres avantages pour l'OMPI et son personnel; elle permet notamment :

- d'acquérir de nouvelles compétences et des compétences communes à plusieurs catégories d'emploi afin de favoriser l'avancement professionnel et l'évolution de carrière;
- d'accroître l'expérience et le savoir-faire;
- d'acquérir une expérience professionnelle dans différents pays et différentes cultures;
- d'élargir les réseaux professionnels;
- d'acquérir de l'expérience à des fonctions de direction;
- de former d'autres personnes et d'échanger des connaissances et un savoir-faire technique;
- de constituer une équipe de fonctionnaires polyvalents, aux compétences multiples et tournés vers l'international;
- d'améliorer l'efficacité de l'Organisation;
- de promouvoir la mission de l'OMPI à l'échelle mondiale.

5. Étant donné l'importance stratégique croissante des bureaux hors siège de l'OMPI, en particulier ses bureaux extérieurs, le Comité de coordination de l'OMPI, à sa soixante et onzième session (46^e session ordinaire) tenue en 2015, a été invité à approuver un article du Statut du personnel introduisant une nouvelle indemnité, l'augmentation spéciale de traitement, pour offrir une incitation financière de durée limitée visant à encourager le personnel à la mobilité.

6. L'article du Statut du personnel proposé est libellé comme suit :

"Augmentation spéciale de traitement

"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.

"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.

"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.

"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.

"e) Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires."

7. Dans la proposition soumise au Comité de coordination², il était indiqué que cette indemnité, qui ne serait pas soumise à retenue pour pension et équivaudrait au maximum à

² Voir le document WO/CC/71/4 Rev. du 28 septembre 2015, intitulé "Amendements du Statut et Règlement du personnel".

trois échelons, ne concernerait normalement qu'un petit nombre de fonctionnaires et se traduirait 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 auraient 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 auraient pas droit. Il serait 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.

8. La proposition d'instauration d'une augmentation spéciale de traitement est inspirée d'une indemnité comparable en vigueur à l'Organisation internationale du Travail (OIT). De fait, l'OIT offre une indemnité correspondant à une augmentation de traitement de trois échelons en plus de l'indemnité de poste à tout fonctionnaire transféré au même grade à un lieu d'affectation autre que le siège. L'article pertinent du Statut du personnel est libellé comme suit :

“Article 3.6 – Changement de fonctions

“Sur recommandation du chef responsable, le Directeur général peut augmenter temporairement d'une somme non soumise à retenue aux fins de pension et d'un montant égal à une ou plusieurs augmentations le traitement d'un fonctionnaire temporairement détaché à un lieu d'affectation autre que le siège, s'il constate qu'à la suite de ce détachement il est survenu dans les attributions de l'intéressé un changement tel qu'elles sont devenues temporairement plus importantes que celles qui correspondent à son traitement, sans cependant justifier le reclassement de l'emploi; toutefois, aucune augmentation ne sera accordée à moins que le détachement ne soit effectué pour une période de deux ans au moins et, lorsque le détachement prend fin, le traitement du fonctionnaire est diminué d'un montant correspondant à l'augmentation qui lui avait été accordée.”

9. En outre, la politique de mobilité de l'OIT³ prévoit ce qui suit :

“[U]ne indemnité correspondant à trois échelons supplémentaires en plus de l'ajustement de poste est versée à tout fonctionnaire transféré avec le même grade à un lieu d'affectation autre que le siège, conformément à l'article 3.6 du Statut du personnel.”

10. De même, pour encourager la mobilité, le Fonds international de développement agricole (FIDA) prévoit l'octroi d'une “indemnité spéciale de fonctions” aux administrateurs de programmes de pays affectés dans des bureaux de pays du Fonds, laquelle correspond au moins à deux échelons supplémentaires en plus de l'ajustement de poste. Les dispositions pertinentes sont libellées comme suit :

“3.5.2 Indemnité spéciale de fonctions des bureaux de pays du FIDA

“i) Les administrateurs de programmes de pays affectés dans des bureaux de pays pour une durée d'au moins un an ont droit à une indemnité dont le montant n'est pas soumis à retenue aux fins de pension – l'indemnité spéciale de fonctions – pendant la durée de leur affectation dans un bureau extérieur, sous réserve que les ressources budgétaires le permettent et que le poste soit inclus dans le Plan stratégique de gestion des effectifs.

“ii) Le calcul de cette indemnité est établi conformément aux procédures de calcul de l'indemnité spéciale de fonctions standard décrites à l'article 3.6.5. Le montant de l'indemnité reste inchangé pendant la durée de l'affectation mais le montant de l'ajustement de poste lié à l'octroi de l'indemnité spéciale de fonctions peut varier chaque mois en fonction du coefficient multiplicateur.

“[...]”

“iv) L'indemnité spéciale de fonctions est supprimée en cas d'affectation au siège.”

³ Voir la Directive du Bureau, IGDS n° 413, du 23 janvier 2015.

III. APPUI À LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DANS LE CADRE DES PRESTATIONS OFFERTES PAR LES ORGANISATIONS APPLIQUANT LE RÉGIME COMMUN DES NATIONS UNIES

11. Un certain nombre de prestations visant à encourager la mobilité géographique existent déjà dans le régime commun de traitements, indemnités et autres conditions d'emploi de l'Organisation des Nations Unies, et sont donc déjà octroyées par l'OMPI, notamment :

Paiement des frais de voyage

12. L'OMPI paie les frais de voyage des fonctionnaires recrutés sur le plan international lors d'un transfert à un autre lieu d'affectation. L'Organisation paie également les frais de voyage du conjoint et des enfants à charge du fonctionnaire lorsque la durée de l'affectation est d'au moins un an.

Paiement des frais de déménagement total ou partiel

13. L'OMPI paie les frais de déménagement de la totalité ou d'une partie du mobilier et des effets personnels du fonctionnaire et des personnes à sa charge en fonction de facteurs tels que la durée de l'affectation.

Prime de non-déménagement

14. Cette prime vise à indemniser les fonctionnaires qui n'ont pas droit au paiement de leurs frais de déménagement. Les fonctionnaires qui n'ont droit qu'au paiement des frais d'une expédition partielle de leur mobilier et de leurs effets personnels ainsi que ceux qui ont droit au paiement de leurs frais de déménagement mais qui choisissent de ne pas exercer ce droit peuvent prétendre à la prime de non-déménagement. Cette prime est versée pour une durée maximale de cinq années consécutives de service dans un lieu d'affectation donné.

15. Il convient de noter que la prime de non-déménagement sera supprimée lorsque le régime révisé de prestations entrera en vigueur, s'agissant des fonctionnaires qui déménageront après l'entrée en vigueur du nouveau régime. Cette indemnité était une alternative intéressante au remboursement des frais d'un déménagement complet, par exemple pour les fonctionnaires qui ne souhaitent pas déménager la totalité de leur mobilier pour la durée d'une affectation. La suppression de cette prime pourrait être un frein à la mobilité géographique du personnel de l'OMPI.

Prime de mobilité/Incitation à la mobilité

16. La prime de mobilité actuellement en vigueur vise à encourager les fonctionnaires recrutés sur le plan international à changer de lieu d'affectation et varie en fonction du nombre d'affectations. Pour pouvoir prétendre à cette prime, les fonctionnaires doivent être envoyés dans un lieu d'affectation pour un an ou plus et avoir été, pendant cinq années consécutives, au service de l'OMPI ou d'une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies. Dans les lieux d'affectation des catégories A à E⁴, la prime de mobilité est payable aux fonctionnaires qui remplissent les conditions requises à compter de la deuxième affectation d'un an ou plus. Dans les lieux d'affectation de la catégorie H⁵, la prime de mobilité est payable aux fonctionnaires qui remplissent les conditions requises à compter de la quatrième affectation

⁴ Le classement des lieux d'affectation des catégories A à E est établi en fonction d'une évaluation de la difficulté des conditions de travail et de vie du lieu en question, la catégorie A étant considérée comme ayant les conditions les moins difficiles et la catégorie E les plus difficiles.

⁵ Les lieux d'affectation de la catégorie H correspondent aux villes sièges et autres lieux d'affectation où les Nations Unies ne réalisent pas de programme de développement ou d'aide humanitaire, ou aux lieux d'affectation situés dans des pays membres de l'Union européenne.

d'un an ou plus, et uniquement s'ils ont eu deux affectations ou plus, chacune d'une durée d'un an ou plus, dans des lieux d'affectation des catégories A à E.

17. Lorsque le régime révisé entrera en vigueur, la prime de mobilité sera supprimée et remplacée par l'incitation à la mobilité, applicable uniquement aux fonctionnaires affectés dans des lieux d'affectation des catégories A à E et qui comptabilisent au moins cinq années consécutives au service d'une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies et ce, à compter de leur deuxième affectation. Les fonctionnaires nommés dans des lieux d'affectation de la catégorie H ne pourront prétendre à l'incitation à la mobilité.

18. Il convient de noter que, dans la mesure où la prime de mobilité actuellement en vigueur ne peut être versée qu'à compter de la deuxième affectation dans des lieux relevant des catégories A à E, et étant donné que l'OMPI n'a que quatre petits bureaux dans des lieux d'affectation de la catégorie A (Beijing, Moscou, Rio de Janeiro, Singapour)⁶, la plupart des fonctionnaires de l'OMPI ne pourraient pas prétendre au paiement de cette prime s'ils étaient transférés dans l'un de ces bureaux. Qui plus est, dans certains cas, les fonctionnaires transférés peuvent ne pas avoir le nombre d'années de service requis pour pouvoir bénéficier de cette prime.

19. En outre, le fait d'exclure les lieux d'affectation de la catégorie H du nouvel élément d'incitation à la mobilité va accentuer les difficultés rencontrées par l'OMPI pour encourager ses fonctionnaires à la mobilité vers des bureaux hors siège.

Prime de sujétion

20. La prime de sujétion a pour objet d'encourager la mobilité des fonctionnaires en les indemnisant lorsqu'ils sont affectés dans des lieux d'affectation des catégories B, C, D ou E. Cette prime est payable aux fonctionnaires remplissant les conditions requises qui sont nommés pour une année ou plus dans un lieu d'affectation des catégories susvisées, et ce, du début jusqu'à la fin de leur mission dans ce lieu.

21. Pour l'heure, l'OMPI n'a pas de bureaux dans des lieux d'affectation des catégories B à E; par conséquent, aucun fonctionnaire de l'Organisation ne peut prétendre à la prime de sujétion.

Prime d'affectation/Prime d'installation

22. À l'heure actuelle, tout fonctionnaire voyageant aux frais de l'Organisation lors d'un recrutement ou d'un transfert dans un lieu d'affectation où il est nommé pour une durée de service devant être d'au moins un an perçoit une prime d'affectation. Cette prime est destinée à couvrir les frais additionnels occasionnés par l'installation du fonctionnaire dans un nouveau lieu d'affectation et toutes les dépenses engagées pour la préparation au départ du fait du changement de lieu de résidence. La prime se compose pour partie d'une indemnité journalière de subsistance payable au fonctionnaire et aux personnes à sa charge qui remplissent les conditions requises et pour partie d'une somme forfaitaire. Le montant effectif de la somme forfaitaire dépend de la durée de l'affectation du fonctionnaire, du fait qu'il a droit ou non au paiement des frais d'un déménagement complet et de la catégorie à laquelle appartient son lieu d'affectation, à savoir bureau extérieur (catégories A à E) ou siège (catégorie H).

23. Lorsque le régime révisé de prestations entrera en vigueur, la prime d'affectation sera remplacée par une prime d'installation. Celle-ci sera composée pour partie d'une indemnité

⁶ Classement des lieux d'affectation de l'OMPI selon la Commission de la fonction publique internationale :

H	–	Genève, New York, Tokyo;
A	–	Beijing, Moscou, Rio de Janeiro, Singapour;
B à E	–	sans objet.

journalière de subsistance, comme pour la prime d'affectation, et pour partie d'une somme forfaitaire équivalant à un mois de traitement de base net.

IV. AUTRES ÉLÉMENTS D'INCITATION À LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DANS LES ORGANISATIONS APPLIQUANT LE RÉGIME COMMUN DES NATIONS UNIES

24. Certaines organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ont mis en place des mesures d'incitation ou d'aide pour encourager la mobilité géographique, en sus des éléments déjà intégrés dans le régime commun. Il s'agit notamment des éléments suivants :

A. Éléments d'incitation d'ordre pécuniaire

Bureau international du Travail (BIT)

25. Le BIT offre les éléments d'incitation ci-après pour encourager son personnel à la mobilité géographique, notamment :

a) Indemnité provisoire : comme expliqué dans le détail aux paragraphes 8 et 9 ci-dessus, une indemnité correspondant à trois échelons supplémentaires en plus de l'ajustement de poste est versée à tout fonctionnaire transféré avec le même grade à un lieu d'affectation autre que le siège.

b) Statut de fonctionnaire en mission : un fonctionnaire transféré à un nouveau lieu d'affectation jouit du statut de fonctionnaire en mission pendant les six premiers mois de son affectation s'il est transféré de Genève à un bureau extérieur, ou les trois premiers s'il est transféré d'un bureau extérieur à un autre. Cette indemnité n'est pas soumise à retenue aux fins de la pension et elle n'est pas payable au premier lieu d'affectation du fonctionnaire.

Observation sur une éventuelle application de cet élément à l'OMPI : il s'agit d'une mesure coûteuse, qui n'est pas compatible avec le Statut et Règlement du personnel de l'OMPI et qui n'est pas considérée comme étant justifiée.

c) Avance pour loyer : il s'agit d'une avance sur salaire octroyée à un fonctionnaire pour lui permettre de faire face à ses obligations contractuelles envers le propriétaire d'un logement qui exige le versement anticipé de plusieurs mois de loyer.

Observation sur une éventuelle application de cet élément à l'OMPI : une mesure de ce type est déjà proposée dans le Statut et Règlement du personnel de l'Organisation.

d) Avance pour l'achat d'un véhicule : il s'agit d'une avance sur salaire octroyée à un fonctionnaire pour l'aider à acheter une automobile pour son usage privé lorsqu'il est affecté sur le terrain.

Observation sur une éventuelle application de cet élément à l'OMPI : l'application d'une telle mesure n'est pas recommandée à l'OMPI étant donné que les sommes nécessaires pour faire face à de telles dépenses seraient, au moins en partie, octroyées dans le cadre de la prime d'affectation actuellement en vigueur ou de la future prime d'installation.

FIDA

26. Comme indiqué au paragraphe 10 ci-dessus, le FIDA offre, pour inciter à la mobilité, une indemnité spéciale de fonctions aux membres du personnel nommés dans des bureaux de pays du Fonds qui remplissent les conditions requises, laquelle correspond à au moins deux échelons supplémentaires en plus de l'ajustement de poste.

Organisation internationale pour les migrations (OIM)

27. Les fonctionnaires de l'OIM bénéficient de l'octroi d'un échelon supplémentaire à la fin de chaque période d'affectation dans un lieu relevant de la catégorie E et sous réserve de résultats jugés satisfaisants.

Observation sur une éventuelle application de cet élément à l'OMPI : l'OMPI n'a que des bureaux situés dans des lieux d'affectation des catégories H et A.

B. Aide d'ordre pratique

Organisation mondiale de la Santé (OMS)

28. L'OMS offre cinq jours de congé spécial à plein traitement pour aider les fonctionnaires au moment de leur départ d'un lieu d'affectation et de leur arrivée dans un autre lieu d'affectation.

Observation sur une éventuelle application de cet élément à l'OMPI : cette mesure est déjà prévue dans le Statut et Règlement du personnel.

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)

29. Une mission de préaffectation (mission d'une semaine) est octroyée au personnel de l'UNESCO envoyé dans des lieux d'affectation des catégories D ou E.

Observation sur une éventuelle application de cet élément à l'OMPI : l'OMPI n'a que des bureaux des catégories H et A.

C. Incitations liées à l'avancement professionnel

30. Un certain nombre d'organisations lient, à des degrés divers, mobilité géographique et avancement professionnel, notamment :

- a) au Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le fait d'avoir préalablement exercé des fonctions dans des bureaux de pays et des centres régionaux est un facteur de différenciation entre des candidats de qualifications égales, et dans certains cas, une condition préalable pour être nommé à un poste de direction ou à responsabilités;
- b) à l'OIM, les candidatures à une promotion au grade D-1 ou D-2 des candidats ayant exercé des fonctions pendant au moins deux ans dans un lieu d'affectation des catégories C, D ou E doivent être examinées en priorité;
- c) à l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), les "affectations au titre de la mobilité" ayant donné lieu à des performances satisfaisantes (y compris les transferts entraînant un changement de lieu d'affectation) sont prises en considération pour les nominations et les promotions à des postes de grade P-5 et de rang supérieur;
- d) à l'UNESCO, à compétences égales, la priorité est accordée, pour les nominations à des postes de classe P-4 et de rang supérieur, aux membres du personnel dont les performances dans le cadre d'une affectation hors Siège ont été satisfaisantes;
- e) à l'OMS, à compétences égales, les candidats à une promotion peuvent se voir accorder la priorité s'ils ont déjà pratiqué avec succès la mobilité géographique.

Observation sur une éventuelle application de cet élément à l'OMPI : eu égard aux possibilités très restreintes de mobilité géographique à l'OMPI, le fait d'établir un lien entre la mobilité et l'avancement professionnel aurait un impact très limité.

V. FREINS À LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE À L'OMPI

31. Il existe un certain nombre de freins à la mobilité géographique hors siège à l'OMPI, du fait notamment que :

- a) Genève offre une bonne qualité de vie.
- b) L'indemnité de poste est plus élevée à Genève que dans les autres lieux d'affectation de l'OMPI⁷. Les fonctionnaires considèrent généralement cet élément en termes absolus, même si l'indemnité de poste vise à faire en sorte que les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur disposent d'un pouvoir d'achat comparable dans les différents lieux d'affectation de par le monde. Ce facteur n'incite pas, d'un point de vue psychologique, les fonctionnaires à quitter Genève.
- c) Contrairement aux fonctionnaires employés par des organisations œuvrant sur le terrain ou des organisations humanitaires telles que l'OIM ou le HCR, ceux de l'OMPI n'ont jamais été incités à la mobilité géographique. Le cadre réglementaire de l'OMPI est conçu pour que le personnel soit nommé à des fonctions selon les besoins de l'Organisation, et le système de valeurs de la fonction publique internationale veut que le personnel soit mobile sur le plan géographique. Pourtant, dans de nombreux cas, des fonctionnaires ne sont pas entrés au service de l'OMPI parce qu'ils s'attendaient à être transférés dans un autre lieu d'affectation. C'est pourquoi l'augmentation du nombre de bureaux de l'OMPI dans le monde nécessite un changement de mentalité du personnel, qui doit devenir plus mobile sur le plan géographique.
- d) Le faible niveau de rotation des effectifs de l'OMPI signifie que le nombre de postes disponibles pour que des fonctionnaires en place dans les bureaux hors siège puissent être (re)affectés à Genève est très limité.
- e) Les mesures incluses dans les prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies (voir la partie III ci-dessus) tendent fortement à promouvoir la mobilité à destination de bureaux extérieurs, notamment ceux des catégories B à E, ou de multiples lieux d'affectation. Étant donné que l'OMPI n'a que six bureaux en dehors de celui de Genève, dont aucun dans des lieux des catégories B à E, les indemnités et les droits inclus dans les prestations offertes par les organisations du système des Nations Unies ne sont bien souvent pas applicables aux fonctionnaires de l'OMPI.
- f) Comme il a été souligné dans la partie III, la révision des prestations offertes aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur va aggraver la question soulevée à l'alinéa e) ci-dessus (à savoir que les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation de la catégorie H ne rempliront pas les conditions requises pour bénéficier des incitations nouvelles à la mobilité. En outre la prime de non-déménagement va disparaître).

32. Les éléments décrits ci-dessus plaident en faveur de l'adoption de l'augmentation spéciale de traitement.

⁷ Au 1^{er} mai 2016, les coefficients d'ajustement de l'indemnité de poste ci-après étaient en vigueur (du plus élevé au plus faible), à savoir : 87,7 en Suisse, 82,6 au Japon, 74,7 à Singapour, 65,4 en Chine (Beijing), 64,9 aux États-Unis d'Amérique (New York) et 37,6 au Brésil.

VI. COÛT DE L'AUGMENTATION SPÉCIALE DE TRAITEMENT

33. Les exemples ci-après donnent une indication du coût de l'augmentation spéciale de traitement. Ces exemples sont fondés sur le barème des traitements unifié qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2017, et concernent le Brésil et le Japon, qui ont, en mai 2016, respectivement, le coefficient d'ajustement de l'indemnité de poste le plus élevé et le plus faible de l'ensemble des bureaux de l'OMPI en dehors de celui de Genève.

		Augmentation de trois échelons supplémentaires	Augmentation de deux échelons supplémentaires	Augmentation d'un échelon supplémentaire
		(en dollars É.-U.)	(en dollars É.-U.)	(en dollars É.-U.)
Fonctionnaire au grade P-4 premier échelon	Affectation Brésil	6 280 par an/ 523 par mois	4 187 par an/ 349 par mois	2 093 par an/ 174 par mois
	Affectation Japon	8 334 par an/ 694 par mois	5 557 par an/ 463 par mois	2 777 par an/ 231 par mois
Fonctionnaire au grade D-1 premier échelon	Affectation Brésil	7 656 par an/ 638 par mois	5 104 par an/ 425 par mois	2 551 par an/ 213 par mois
	Affectation Japon	10 160 par an/ 847 par mois	6 773 par an/ 564 par mois	3 385 par an/ 282 par mois

34. Il ne faut pas perdre de vue qu'en mai 2016 les six bureaux hors siège de l'OMPI comptaient entre un et trois administrateurs ou fonctionnaires de rang supérieur. Il est également à noter qu'entre octobre 2015 et mai 2016 aucun fonctionnaire de l'OMPI n'a été affecté du siège à Genève à un bureau hors siège. Il ressort de ces éléments que l'impact financier de l'augmentation spéciale de traitement sur l'OMPI serait extrêmement limité. Toutefois, l'incidence financière pour les fonctionnaires intéressés pourrait être une motivation supplémentaire pour une affectation dans un bureau hors siège.

VII. Conclusion

35. Compte tenu de l'analyse ci-dessus de la situation propre à l'OMPI, ainsi que des mesures d'incitation et d'appui à la mobilité géographique mises en place par d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, le Comité de coordination de l'OMPI est invité à approuver le nouvel article du Statut du personnel concernant l'augmentation spéciale de traitement proposé dans le document WO/CC/73/3, intitulé "Amendements du Statut et Règlement du personnel".

[L'annexe XII suit]

AUTRES AMENDEMENTS
AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL ET DES ANNEXES Y RELATIVES DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2017

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p>Disposition 2.2.1</p> <p>Mise en œuvre de la décision de reclassement</p>	<p>[...]</p> <p>c) Dans les cas où le titulaire du poste n'est pas retenu dans le cadre de la mise au concours pour le poste reclassé :</p> <p>1) Si le titulaire du poste est au bénéfice d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement permanent ou d'un engagement continu, il lui est donné la possibilité de changer de poste à l'issue de la période du concours, conformément à l'article 4.3 ("Transferts"). Si aucun poste adéquat n'est trouvé, il est mis fin au contrat du titulaire du poste reclassé, conformément à l'article 9.2 ("Licenciement") et à l'article 9.7 ("Préavis de licenciement").</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>c) Dans les cas où le titulaire du poste n'est pas retenu dans le cadre de la mise au concours pour le poste reclassé :</p> <p>1) Si le titulaire du poste est au bénéfice d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement permanent ou d'un engagement continu, il lui est donné la possibilité de changer de poste à l'issue de la période du concours, conformément à l'article 4.3 ("Transferts"). Si aucun poste adéquat n'est trouvé, il est peut être mis fin au contrat du titulaire du poste reclassé, conformément à l'article 9.2 ("Licenciement") et à l'article 9.7 ("Préavis de licenciement").</p> <p>[...]</p>	<p>Harmonisation avec l'article 9.2, lequel dispose que le Directeur général "peut mettre fin" et non "met fin" à l'engagement d'un fonctionnaire si celui-ci n'a plus de poste par suite d'un reclassement.</p>
<p>Disposition 3.2.1</p> <p>Charges de famille des fonctionnaires temporaires</p>	<p>Disposition 3.2.1</p> <p>Charges de famille des fonctionnaires temporaires</p> <p>Le Bureau international reconnaît le conjoint à charge et les enfants à charge des fonctionnaires temporaires, sous réserve des conditions requises définies aux alinéas a), b), c) et e) de l'article ci-dessus. Il ne reconnaît pas les personnes non directement à charge des fonctionnaires temporaires.</p>	<p>Disposition 3.2.1</p> <p>Charges de famille des fonctionnaires temporaires</p> <p>Le Bureau international reconnaît le conjoint à charge et les enfants à charge des fonctionnaires temporaires, sous réserve des conditions requises définies aux alinéas a), b), c) et e) de l'article ci-dessus. Il ne reconnaît pas les personnes non directement à charge des fonctionnaires temporaires.</p>	<p>Disposition supprimée pour remédier à l'incompatibilité avec les articles 3.3.d) et 3.4.f) du Statut du personnel, qui prévoient que tous les fonctionnaires ont droit à l'allocation pour personne non directement à charge, quel que soit leur statut contractuel. Les dispositions pertinentes ont été intégrées dans les articles 3.3.d) et 3.4.f) du Statut du personnel.</p>
<p>Disposition 3.5.1</p> <p>Traitement initial des fonctionnaires temporaires</p>	<p>Tout fonctionnaire temporaire est engagé au traitement de début du grade équivalent au niveau défini pour son emploi par le Département de la gestion des ressources humaines, à moins que le Directeur général ne décide que l'expérience du fonctionnaire temporaire et les autres aptitudes qu'il possède pour l'exercice des fonctions et</p>	<p>Tout fonctionnaire temporaire est engagé au traitement de début du grade équivalent au niveau défini pour son emploi poste temporaire par le Département de la gestion des ressources humaines, à moins que le Directeur général ne décide que l'expérience du fonctionnaire temporaire et les autres aptitudes qu'il possède pour l'exercice des fonctions</p>	<p>Modification d'ordre rédactionnel.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	l'accomplissement des tâches que comporte son poste temporaire justifient un échelon plus élevé dans le grade.	et l'accomplissement des tâches que comporte son poste temporaire justifient un échelon plus élevé dans le grade.	
<p>Disposition 3.6.3</p> <p>Traitement des fonctionnaires promus</p>	<p>Le traitement des fonctionnaires promus est déterminé de la façon suivante :</p> <p>a) Le traitement des fonctionnaires de la catégorie des services généraux ou de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national employés de façon continue est déterminé de manière que, pendant l'année qui suit leur promotion, les intéressés reçoivent, en plus de la somme qu'ils auraient reçue s'ils n'avaient pas été promus, un montant correspondant à un échelon de leur nouveau grade; toutefois, dans les cas où le traitement prévu pour le premier échelon du nouveau grade leur assure une augmentation supérieure, ils ont droit à ce traitement. L'échelon et la date de l'augmentation périodique dans le grade supérieur sont fixés en conséquence.</p> <p>b) Dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures, les fonctionnaires promus passent à l'échelon le plus bas du nouveau grade qui leur assure une augmentation de traitement au moins égale à celle qu'ils auraient eue s'ils avaient bénéficié d'un avancement de deux échelons dans leur ancien grade. Sous réserve de l'article 3.6.b), la date de l'augmentation périodique dans le nouveau grade est la date d'entrée en vigueur de la promotion.</p> <p>c) Lorsqu'un fonctionnaire de la catégorie des services généraux est promu à un poste d'administrateur recruté sur le plan national ou d'administrateur, ou lorsqu'un fonctionnaire de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national est promu à un poste d'administrateur, l'alinéa a) ci-dessus s'applique, les éléments ci-après</p>	<p>Le traitement des fonctionnaires promus est déterminé de la façon suivante :</p> <p>a) Le traitement des fonctionnaires de la catégorie des services généraux ou de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national employés de façon continue est déterminé de manière que, pendant l'année qui suit leur promotion, les intéressés reçoivent, en plus de la somme qu'ils auraient reçue s'ils n'avaient pas été promus, un montant correspondant à un échelon de leur nouveau grade; toutefois, dans les cas où le traitement prévu pour le premier échelon du nouveau grade leur assure une augmentation supérieure, ils ont droit à ce traitement. L'échelon et la date de l'augmentation périodique dans le grade supérieur sont fixés en conséquence.</p> <p>b) Dans la catégorie des services généraux, des administrateurs recrutés sur le plan national et des administrateurs et dans les catégories supérieures, les fonctionnaires promus passent à l'échelon le plus bas du nouveau grade qui leur assure une augmentation de traitement au moins égale à celle qu'ils auraient eue s'ils avaient bénéficié d'un avancement de deux échelons dans leur ancien grade. Sous réserve de l'article 3.6.b), La date de l'augmentation périodique dans le nouveau grade est la date d'entrée en vigueur de la promotion.</p> <p>e) b) Lorsqu'un fonctionnaire de la catégorie des services généraux est promu à un poste d'administrateur recruté sur le plan national ou d'administrateur, ou lorsqu'un fonctionnaire de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national est promu à un poste d'administrateur, l'alinéa a) ci-dessus s'applique, les éléments ci-après</p>	<p>L'alinéa a) est supprimé et l'alinéa b) est modifié pour harmonisation avec les dispositions de la plupart des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, qui prévoient l'octroi d'une augmentation de traitement équivalant à au moins deux échelons dans leur ancien grade dans tous les cas.</p> <p>Dans la version anglaise : Sous-alinéa b)1) : Modification d'ordre rédactionnel.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>étant considérés comme faisant partie des traitements à prendre en compte dans la détermination de l'échelon dans le nouveau grade :</p> <p>1) le montant net de toute allocation soumise à retenue pour pension et perçue par l'intéressé en tant que fonctionnaire de la catégorie des services généraux ou de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national;</p> <p>2) toute indemnité de poste au taux "sans charges de famille" applicable au grade ou à l'échelon de la catégorie des administrateurs auquel est promu le fonctionnaire;</p> <p>d) La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>étant considérés comme faisant partie des traitements à prendre en compte dans la détermination de l'échelon dans le nouveau grade :</p> <p>1) le montant net de toute allocation soumise à retenue pour pension et perçue par l'intéressé en tant que fonctionnaire de la catégorie des services généraux ou de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national;</p> <p>2) toute indemnité de poste au taux "sans charges de famille" applicable au grade ou à l'échelon de la catégorie des administrateurs auquel est promu le fonctionnaire;</p> <p>d) <u>c)</u> La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	
<p>Disposition 3.17.1</p> <p>Rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires temporaires</p>	<p>L'article ci-dessus s'applique aux fonctionnaires temporaires, excepté l'alinéa c).</p>	<p>L'<u>alinéa a) de</u> l'article ci-dessus s'applique aux fonctionnaires temporaires, excepté l'alinéa c).</p>	<p>Harmonisation avec l'article 3.17.d).</p>
<p>Disposition 4.5.1</p> <p>Fonctionnaires nommés à des postes soumis à recrutement local</p>	<p>a) Tous les fonctionnaires de la catégorie des services généraux, sauf ceux visés à l'article 4.6.d) et à la disposition 4.6.1.d) ci-dessous, sont recrutés dans le pays hôte ou dans la zone comprenant les localités situées à une distance raisonnable du siège, sans considération des frontières nationales, quels que soient leur nationalité et le temps qu'ils peuvent avoir passé dans le pays hôte avant leur recrutement. Le Directeur général publie le barème des indemnités et prestations auxquelles ils ont droit. La présente disposition s'applique <i>mutatis mutandis</i> aux bureaux hors siège.</p>	<p>a) Tous les fonctionnaires de la catégorie des services généraux, sauf ceux visés à l'article 4.6.d) et à la disposition 4.6.1.d) ci-dessous, sont recrutés dans le pays hôte ou dans la zone comprenant les localités situées à une distance raisonnable du siège <u>de chaque lieu d'affectation</u>, sans considération des frontières nationales, quels que soient leur nationalité et le temps qu'ils peuvent avoir passé dans le pays hôte avant leur recrutement. Le Directeur général publie le barème des indemnités et prestations auxquelles ils ont droit. La présente disposition s'applique mutatis mutandis aux bureaux hors siège.</p>	<p>Modifications d'ordre rédactionnel.</p> <p>Alinéa a) : modifié pour atténuer l'accent mis sur le siège.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>b) Tous les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, sauf ceux visés à l'article 4.6.d) et à la disposition 4.6.1.d) ci-dessous, sont recrutés sur le plan local dans le pays du lieu d'affectation. En principe, les administrateurs recrutés sur le plan national ont la nationalité du pays du lieu d'affectation. Le Directeur général publie le barème des indemnités et prestations auxquelles ils ont droit. Les fonctionnaires de cette catégorie peuvent être recrutés uniquement dans des bureaux hors siège.</p> <p>[...]</p>	<p>b) Tous les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, sauf ceux visés à l'article 4.6.d) et à la disposition 4.6.1.d) ci-dessous, sont recrutés sur le plan local dans le pays du lieu d'affectation. En principe, les administrateurs recrutés sur le plan national ont la nationalité du pays du lieu d'affectation. Le Directeur général publie le barème des indemnités et prestations auxquelles ils ont droit. Les fonctionnaires de cette catégorie peuvent être recrutés uniquement dans des bureaux lieux d'affectation hors siège.</p> <p>[...]</p>	<p>L'alinéa b) emploie, à tort, l'expression "bureaux hors siège" (qui sont des bureaux distants du siège, mais qui peuvent être des villes siège, selon le classement de la CFPI) et devrait plutôt employer l'expression "lieux d'affectation hors siège" (qui est l'expression correctement employée dans la définition d'un "administrateur recruté sur le plan national" énoncée à l'article 2.a)4) de l'annexe I du Statut et Règlement du personnel.</p>
<p>Disposition 4.9.2</p> <p>Engagements dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires et d'autres arrangements particuliers</p>	<p>Disposition 4.9.2 – Engagements dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires et d'autres arrangements particuliers</p> <p>a) Lorsque certains services de la catégorie des administrateurs ou des postes déterminés des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national sont envisagés dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires ou d'arrangements de coopération conclus entre le Bureau international et des offices nationaux ou régionaux de propriété intellectuelle ou des gouvernements d'États membres, le Directeur général peut procéder à des nominations sans mise au concours. Les fonctionnaires recrutés selon cette procédure se voient accorder un engagement de durée déterminée de trois ans au maximum, qui ne peut être ni prolongé ni converti en un engagement continu.</p> <p>b) Pendant leur période de service, les fonctionnaires engagés en vertu d'un accord relatif à des fonds fiduciaires peuvent postuler aux postes</p>	<p>Disposition 4.9.2 – Recrutement de fonctionnaires pour une durée déterminée Engagements dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires et d'autres arrangements particuliers</p> <p>a) Lorsque certains services de la catégorie des administrateurs ou des postes déterminés des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national sont envisagés dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires ou d'arrangements de coopération conclus entre le Bureau international et des offices nationaux ou régionaux de propriété intellectuelle ou des gouvernements d'États membres, le Directeur général peut procéder à des nominations engagements de durée déterminée sans mise au concours au sens des articles 4.9 et 4.10. Les fonctionnaires recrutés selon cette procédure se voient accorder un engagement de durée déterminée de trois ans au maximum, qui ne peut être ni prolongé ni converti en un engagement continu.</p> <p>b) Pendant leur période de service, les fonctionnaires engagés en vertu d'un accord relatif à des fonds fiduciaires peuvent postuler aux postes</p>	<p>Modifications d'ordre rédactionnel.</p> <p>Alinéa a) : la dernière phrase est déplacée à l'endroit où elle doit être, c'est-à-dire dans la nouvelle disposition 4.17.1 relative aux "engagements de durée déterminée dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires" (la disposition 4.9.2 concerne les recrutements et non les nominations).</p> <p>Alinéa b) : cette disposition est déplacée dans la nouvelle disposition 4.17.1.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>vacants au Bureau international en qualité de candidats externes.</p> <p>c) La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>vacants au Bureau international en qualité de candidats externes.</p> <p>e) La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	
<p>Nouvelle disposition 4.9.3</p> <p>Recrutement de fonctionnaires pour une durée déterminée dans le cadre de projets approuvés</p>		<p><u>Disposition 4.9.3 – Recrutement de fonctionnaires pour une durée déterminée dans le cadre de projets approuvés</u></p> <p><u>Lorsque certains services de la catégorie des administrateurs ou des postes déterminés des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national sont envisagés dans le cadre de projets approuvés, le Directeur général peut procéder à des engagements de durée déterminée soit sur la base d'une mise au concours au sens des articles 4.9 et 4.10 soit en appliquant <i>mutatis mutandis</i> le processus de sélection par voie de concours prévue à l'article 5.a) de l'annexe III, indépendamment de la durée de l'engagement initial de durée déterminée.</u></p>	<p>Nouvelle disposition spécifiant que lorsque la procédure de mise au concours "standard" en cas de recrutement de fonctionnaires pour une durée déterminée dans le cadre de projets n'est pas appliquée, c'est le processus de sélection par voie de concours applicable aux postes temporaires qui est suivi.</p> <p>Cela permettra d'accélérer les recrutements, selon que de besoin, tout en maintenant un processus de sélection par voie de concours.</p> <p>Cette démarche est justifiée du fait que les engagements de durée déterminée dans le cadre de projets ne sont pas des engagements de carrière (ils sont limités dans le temps et ne peuvent être convertis en engagements permanents ou continus). En outre, ces engagements sont limités à la période de service prévue dans le cadre du projet en question (voir la nouvelle disposition 4.17.2 ci-après).</p>
<p>Disposition 4.9.3</p> <p>Recrutement de fonctionnaires temporaires</p>	<p>Disposition 4.9.3 – Recrutement de fonctionnaires temporaires</p> <p>a) Les procédures de sélection relatives aux engagements temporaires sont fixées par le Directeur général à l'annexe III.</p> <p>b) La disposition 4.9.1 (Emploi de personnes de la même famille) s'applique aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>Disposition 4.9.3 4.9.4 – Recrutement de fonctionnaires temporaires</p> <p>a) Les procédures de sélection relatives aux engagements temporaires sont fixées par le Directeur général à l'annexe III.</p> <p>b) La disposition 4.9.1 (Emploi de personnes de la même famille) s'applique aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>Modification de la numérotation.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>c) Lorsque certains services de la catégorie des administrateurs ou des postes déterminés des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national sont envisagés dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires ou d'arrangements de coopération conclus entre le Bureau international et des offices nationaux ou régionaux de propriété intellectuelle ou des gouvernements d'États membres, le Directeur général peut procéder à des nominations sans mise au concours. Les fonctionnaires recrutés selon cette procédure se voient accorder un engagement temporaire conformément au présent Statut et Règlement du personnel.</p> <p>d) Pendant leur période de service, les fonctionnaires temporaires engagés en vertu d'un accord relatif à des fonds fiduciaires ne peuvent postuler à aucun poste vacant au Bureau international.</p> <p>e) À la suite de leur période de service, les anciens fonctionnaires temporaires engagés en vertu de l'accord relatif à des fonds fiduciaires ne pourront pas être employés par le Bureau international pendant au moins 12 mois à compter de la date de leur cessation de service.</p>	<p>e) — Lorsque certains services de la catégorie des administrateurs ou des postes déterminés des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national sont envisagés dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires ou d'arrangements de coopération conclus entre le Bureau international et des offices nationaux ou régionaux de propriété intellectuelle ou des gouvernements d'États membres, le Directeur général peut procéder à des nominations sans mise au concours. Les fonctionnaires recrutés selon cette procédure se voient accorder un engagement temporaire conformément au présent Statut et Règlement du personnel.</p> <p>d) — Pendant leur période de service, les fonctionnaires temporaires engagés en vertu d'un accord relatif à des fonds fiduciaires ne peuvent postuler à aucun poste vacant au Bureau international.</p> <p>e) — À la suite de leur période de service, les anciens fonctionnaires temporaires engagés en vertu de l'accord relatif à des fonds fiduciaires ne pourront pas être employés par le Bureau international pendant au moins 12 mois à compter de la date de leur cessation de service.</p>	<p>Alinéa c) : suppression de l'alinéa, qui fait double-emploi avec les dispositions de l'annexe III ("Procédures de sélection relatives aux engagements temporaires") et de la nouvelle disposition 4.16.2 ("Engagements temporaires dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires"), et pour éviter l'incompatibilité avec la disposition 4.9.2.</p> <p>Alinéa d) : suppression de l'alinéa compte tenu de l'incompatibilité avec l'article 4.16.f), qui prévoit que : "[p]endant leur période de service, les fonctionnaires temporaires peuvent postuler en qualité de candidats externes aux postes vacants au Bureau international...".</p> <p>Alinéa e) : suppression de l'alinéa, qui fait double-emploi avec la disposition 4.16.d), aux termes de laquelle : "[I]es personnes ayant atteint la durée maximale cumulée de deux ans pour un engagement temporaire ne peuvent pas être rengagées à titre temporaire par l'Organisation pendant une période d'au moins un an".</p>
<p>Disposition 4.9.4</p> <p>Listes de réserve</p>	<p>Disposition 4.9.4 – Listes de réserve</p> <p>[...]</p>	<p>Disposition 4.9.5 4.9.4 – Listes de réserve</p> <p>[...]</p>	<p>Modification de la numérotation.</p>
<p>Disposition 4.10.1</p> <p>Composition et règlement intérieur des Comités des nominations</p>	<p>a) Chaque Comité des nominations se compose d'un président et de trois membres de grade au moins égal à celui du poste vacant, et qui ne sont pas des fonctionnaires temporaires, désignés par le Directeur général. L'un des trois membres est le directeur du Département de la gestion des ressources humaines ou un représentant autorisé.</p>	<p>a) Chaque Comité des nominations se compose d'un président et de trois membres de grade au moins égal à celui du poste vacant, et qui ne sont pas des fonctionnaires temporaires, désignés par le Directeur général. L'un des trois membres est le directeur du Département de la gestion des ressources humaines ou un représentant autorisé.</p>	<p>Alinéa a) : Fournir une liste de quatre noms parmi lesquels le Directeur général peut sélectionner un membre et un suppléant est un strict minimum pour l'application de la disposition 4.10.1.a), d'où la nécessité de formuler expressément le nombre minimal de noms à fournir.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>Les noms des représentants autorisés sont répertoriés et distribués au Conseil du personnel pour observations. L'un des deux autres membres est le chef de service, et l'autre est désigné sur une liste de noms proposés par le Conseil du personnel. Le président et chaque membre disposent d'une voix. Le président et chaque membre ont un ou plusieurs suppléants désignés qui siègent au Comité des nominations lorsque le président ou l'un quelconque des trois membres est dans l'incapacité de le faire.</p> <p>[...]</p> <p>c) Le Directeur général établit le règlement intérieur des Comités des nominations. Les délibérations des comités sont secrètes.</p>	<p>Les noms des représentants autorisés sont répertoriés et distribués au Conseil du personnel pour observations. L'un des deux autres membres est le chef de service, et l'autre est désigné sur une liste de d'au moins quatre noms proposés par le Conseil du personnel. Le président et chaque membre disposent d'une voix. Le président et chaque membre ont un ou plusieurs suppléants désignés qui siègent au Comité des nominations lorsque le président ou l'un quelconque des trois membres est dans l'incapacité de le faire.</p> <p>[...]</p> <p>c) Le Directeur général établit le règlement intérieur des Comités des nominations. Les délibérations des comités sont secrètes. <u>Le règlement intérieur des Comités des nominations est prescrit par le Directeur général à l'annexe IV.</u></p>	<p>Alinéa c) : Modification d'ordre rédactionnel. Le règlement intérieur est énoncé à l'annexe IV.</p>
<p>Nouvelle disposition 4.16.2</p> <p>Engagements temporaires dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires</p>		<p><u>Disposition 4.16.2 – Engagements temporaires dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires</u></p> <p><u>Les fonctionnaires engagés dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires peuvent se voir offrir un engagement temporaire qui est limité à la période de service prévue dans le cadre de l'accord concerné.</u></p>	<p>Nouvelle disposition spécifiant que les engagements temporaires dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires sont limités à la période de service prévue dans le cadre de l'accord concerné.</p>
<p>Nouvelle disposition 4.16.3</p> <p>Engagements temporaires dans le cadre de projets approuvés</p>		<p><u>Disposition 4.16.3 – Engagements temporaires dans le cadre de projets approuvés</u></p> <p><u>Les fonctionnaires engagés dans le cadre de projets approuvés peuvent se voir offrir un engagement temporaire qui est limité à la période de service prévue dans le cadre du projet concerné.</u></p>	<p>Nouvelle disposition spécifiant que les engagements temporaires dans le cadre de projets approuvés sont limités à la période de service prévue dans le cadre du projet concerné.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p>Nouvelle disposition 4.17.1</p> <p>Engagements de durée déterminée dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires</p>		<p><u>Disposition 4.17.1 – Engagements de durée déterminée dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires</u></p> <p><u>a) Les engagements de durée déterminée dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires ne peuvent être prolongés au-delà de trois ans ni convertis en engagements continus et sont limités à la période de service prévue dans le cadre de l'accord concerné.</u></p> <p><u>b) Pendant leur période de service, les fonctionnaires engagés en vertu d'un accord relatif à des fonds fiduciaires peuvent postuler aux postes vacants au Bureau international en qualité de candidats externes.</u></p>	<p>Texte déplacé de la disposition 4.9.2 actuelle. En outre, nouvelle disposition spécifiant que les engagements de durée déterminée dans le cadre d'accords relatifs à des fonds fiduciaires sont limités à la période de service prévue dans l'accord en question (c'est-à-dire que le fonctionnaire concerné ne peut faire l'objet d'un transfert sans mise au concours).</p>
<p>Nouvelle disposition 4.17.2</p> <p>Engagements de durée déterminée dans le cadre de projets approuvés</p>		<p><u>Disposition 4.17.2 – Engagements de durée déterminée dans le cadre de projets approuvés</u></p> <p><u>Les engagements de durée déterminée offerts dans le cadre de projets approuvés sont limités à la période de service prévue dans le cadre du projet concerné.</u></p>	<p>Nouvelle disposition spécifiant que les engagements de durée déterminée dans le cadre de projets approuvés sont limités à la période de service prévue dans le cadre du projet en question (c'est-à-dire que le fonctionnaire concerné ne peut faire l'objet d'un transfert sans mise au concours).</p>
<p>Disposition 5.1.1</p> <p>Congé annuel</p>	<p>a) Les fonctionnaires acquièrent le droit au congé annuel pendant tout le temps qu'ils reçoivent leur plein traitement, sous réserve des dispositions relatives au congé spécial; toutefois, aucun jour de congé n'est porté au crédit d'un fonctionnaire pendant qu'il est suspendu de ses fonctions sans traitement.</p> <p>[...]</p> <p>c) Le congé annuel étant prévu pour offrir une période de repos chaque année, un maximum de 15 jours de congé annuel accumulés au cours d'une année sont normalement reportés à l'année civile suivante.</p>	<p>a) Les fonctionnaires acquièrent le droit au congé annuel pendant tout le temps qu'ils reçoivent leur plein traitement, sous réserve des dispositions relatives au congé spécial; toutefois, a <u>Aucun</u> jour de congé n'est porté au crédit d'un fonctionnaire pendant qu'il est en <u>congé spécial à traitement partiel ou sans traitement ou</u> suspendu de ses fonctions <u>avec un traitement partiel</u> ou sans traitement.</p> <p>[...]</p> <p>c) Le congé annuel étant prévu pour offrir une période de repos chaque année, un maximum de</p>	<p>Alinéa a) : Le passage supprimé ("sous réserve des dispositions relatives au congé spécial") est inutile puisque aux termes de l'article 5.2 un fonctionnaire en congé spécial à plein traitement continue d'accumuler les droits au congé annuel. Des dispositions sont ajoutées ("congé spécial à traitement partiel ou sans traitement" et suspension "avec un traitement partiel") par souci d'harmonisation avec l'article 5.2.c) et la disposition 10.1.3.c), respectivement.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>[...]</p> <p>h) Aucun fonctionnaire ne doit être rappelé de congé annuel sans l'approbation du Directeur général. Tout fonctionnaire ainsi rappelé qui, ultérieurement, poursuit son congé annuel au lieu d'où il a été rappelé, a droit au remboursement des frais qu'a comportés pour lui le voyage aller et retour à ce lieu. Lorsque, pour des raisons de service, les dispositions de l'alinéa d) ne peuvent être appliquées en pareil cas à un fonctionnaire, le congé annuel qui lui reste dû est reporté à l'année suivante.</p>	<p>15 jours de congé annuel accumulés au cours d'une année sont normalement reportés à l'année civile suivante.</p> <p>[...]</p> <p>h) Aucun fonctionnaire ne doit être rappelé de congé annuel sans l'approbation du Directeur général. Tout fonctionnaire ainsi rappelé qui, ultérieurement, poursuit son congé annuel au lieu d'où il a été rappelé, a droit au remboursement des frais qu'a comportés pour lui le voyage aller et retour à ce lieu. Lorsque, <u>Le congé annuel non pris en raison de telles circonstances</u> pour des raisons de service, les dispositions de l'alinéa d) ne peuvent être appliquées en pareil cas à un fonctionnaire, le congé annuel qui lui reste dû est reporté à l'année suivante, <u>nonobstant les dispositions des alinéas c) et e) ci-dessus.</u></p>	<p>Alinéa h) : modification de la dernière phrase par souci de clarification et pour corriger une omission (ajout de la référence à l'alinéa c)).</p>
<p>Disposition 5.1.2</p> <p>Congé annuel des fonctionnaires temporaires</p>	<p>a) L'article 5.1 (Congé annuel) s'applique aux fonctionnaires temporaires, excepté l'alinéa a).</p> <p>b) La disposition 5.1.1 (Congé annuel) s'applique aux fonctionnaires temporaires sous réserve des dispositions suivantes :</p> <p>1) Un fonctionnaire temporaire travaillant à temps plein a droit à deux jours et demi de congé annuel par mois.</p> <p>2) Les fonctionnaires acquièrent le droit au congé annuel pendant tout le temps qu'ils reçoivent leur plein traitement, sous réserve des dispositions relatives au congé spécial; toutefois, aucun jour de congé n'est porté au crédit d'un fonctionnaire pendant qu'il est suspendu de ses fonctions sans traitement.</p> <p>3) Tout congé doit être autorisé. Selon les nécessités du service, les fonctionnaires peuvent être requis de prendre leur congé durant une période fixée</p>	<p>a) L'article 5.1 (Congé annuel) s'applique aux fonctionnaires temporaires, excepté l'alinéa a).</p> <p>b) La disposition 5.1.1 (Congé annuel) s'applique aux fonctionnaires temporaires, <u>excepté les alinéas c), e), g) et h).</u> <u>En outre, sous réserve des les dispositions suivantes s'appliquent également :</u></p> <p>1) Un fonctionnaire temporaire travaillant à temps plein a droit à deux jours et demi de congé annuel par mois.</p> <p>2) Les fonctionnaires acquièrent le droit au congé annuel pendant tout le temps qu'ils reçoivent leur plein traitement, sous réserve des dispositions relatives au congé spécial; toutefois, aucun jour de congé n'est porté au crédit d'un fonctionnaire pendant qu'il est suspendu de ses fonctions sans traitement.</p> <p>3) Tout congé doit être autorisé. Selon les nécessités du service, les fonctionnaires peuvent être</p>	<p>Modifications d'ordre rédactionnel afin de clarifier quelles parties de la disposition 5.1.1 s'appliquent ou non aux fonctionnaires temporaires et pour éviter les lacunes (voir le nouvel alinéa 4), qui fait écho à l'alinéa h) de la disposition 5.1.1) et les répétitions (les sous-alinéas 2) à 4) sont supprimés puisqu'ils font double emploi avec les alinéas a), b) et f) de la disposition 5.1.1, qui sont applicables aux fonctionnaires temporaires).</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>par le Directeur général.</p> <p>4) Toute absence qui n'est pas expressément prévue par d'autres dispositions est déduite des jours de congé annuel accumulés par le fonctionnaire; si l'intéressé n'a pas de congé annuel à son crédit, son absence est considérée comme congé non autorisé, et il n'a droit, pour la durée de cette absence, ni à son traitement ni à ses indemnités.</p> <p>5) Il n'est pas accordé d'avance de congé annuel à un fonctionnaire temporaire, sauf dans des cas exceptionnels ou si les circonstances l'exigent. Les demandes d'avance de congé annuel doivent être adressées au directeur du Département de la gestion des ressources humaines.</p> <p>6) Une somme en compensation des jours de congé accumulés jusqu'à concurrence de 15 jours peut être versée au fonctionnaire temporaire à la fin de son engagement ou ces jours peuvent être reportés en cas de prolongation de l'engagement.</p>	<p>requis de prendre leur congé durant une période fixée par le Directeur général.</p> <p>4) Toute absence qui n'est pas expressément prévue par d'autres dispositions est déduite des jours de congé annuel accumulés par le fonctionnaire; si l'intéressé n'a pas de congé annuel à son crédit, son absence est considérée comme congé non autorisé, et il n'a droit, pour la durée de cette absence, ni à son traitement ni à ses indemnités.</p> <p>5) — Il n'est pas accordé d'avance de congé annuel à un fonctionnaire temporaire, sauf dans des cas exceptionnels ou si les circonstances l'exigent. Les demandes d'avance de congé annuel doivent être adressées au directeur du Département de la gestion des ressources humaines.</p> <p>3) 6) — Une somme en compensation des jours de congé accumulés jusqu'à concurrence de 15 jours peut être versée au fonctionnaire temporaire à la fin de son engagement ou ces jours peuvent être reportés en cas de prolongation de l'engagement.</p> <p><u>4) Un fonctionnaire temporaire ne doit être rappelé de congé annuel sans l'approbation du Directeur général. Tout fonctionnaire ainsi rappelé qui, ultérieurement, poursuit son congé annuel au lieu d'où il a été rappelé, a droit au remboursement des frais qu'a comportés pour lui le voyage aller et retour à ce lieu. Le congé annuel non pris en raison d'une telle situation est reporté en cas de prolongation de l'engagement ou payé à la fin de l'engagement, nonobstant les dispositions du sous-alinéa 3) ci-dessus.</u></p>	
<p>Disposition 6.2.1</p> <p>Assurance-maladie</p>	<p>[...]</p> <p>b) Aux fins de la présente disposition, sont considérés comme personnes à charge :</p> <p>1) le conjoint;</p>	<p>[...]</p> <p>b) Aux fins de la présente disposition, sont considérés comme personnes à charge :</p> <p>1) le conjoint;</p>	

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>2) les enfants à charge définis à l'article 3.2.d) et 3.2.f) de la partie C du Manuel administratif;</p> <p>3) l'une des personnes suivantes : un père à charge, une mère à charge, un frère à charge ou une sœur à charge.</p> <p>[...]</p>	<p>2) les enfants à charge définis à l'article 3.2.d) et 3.2.f) de la partie C du Manuel administratif;</p> <p>3) l'une des personnes suivantes : un père à charge, une mère à charge, un frère à charge ou une sœur à charge.</p> <p>[...]</p>	<p>Sous-alinéa b)2) : l'article 3.2 n'existe plus.</p> <p>Dans la version anglaise : Sous-alinéa b)3) : l'expression "a dependent parent" est remplacée par "a dependent father, a dependent mother" pour plus de précision.</p>
<p>Disposition 6.2.2</p> <p>Congé de maladie et congé spécial en cas de maladie prolongée</p>	<p>a) Les fonctionnaires qui sont empêchés par une maladie ou un accident d'accomplir leur tâche ou qui ne peuvent se rendre à leur travail par suite de dispositions visant à protéger la santé publique bénéficient d'un congé de maladie conformément aux dispositions ci-après :</p> <p>[...]</p> <p>e) Congé de maladie de longue durée et congé spécial en cas de maladie prolongée</p> <p>[...]</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 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, de l'allocation-logement et de la prime de mobilité et de sujétion.</p> <p>[...]</p>	<p>a) Les fonctionnaires qui sont empêchés par une maladie ou un accident d'accomplir leur tâche ou qui ne peuvent se rendre à leur travail par suite de dispositions visant à protéger la santé publique bénéficient d'un congé de maladie conformément aux dispositions ci-après :</p> <p>[...]</p> <p>e) Congé de maladie de longue durée et congé spécial en cas de maladie prolongée</p> <p>[...]</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 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, de l'allocation-logement et de la des indemnités et prestations allouées aux fonctionnaires des bureaux extérieurs de mobilité et de sujétion.</p> <p>[...]</p>	<p>Dans la version anglaise : alinéa a) : le terme "accident" est remplacé par "injury".</p> <p>Alinéa e) : suppression de "prime d'affectation" afin de corriger une erreur (la prime d'affectation n'est pas applicable dans ce contexte). Les termes "prime de mobilité et de sujétion" sont remplacés par "indemnités et prestations allouées aux fonctionnaires des bureaux extérieurs" à des fins d'harmonisation avec l'article 3.24, qui a été modifié pour tenir compte de l'entrée en vigueur du régime révisé de prestations.</p> <p>Sous-alinéa g)1) : La référence au congé spécial pour maladie prolongée est une erreur; il convient donc de la supprimer de la disposition.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<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 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>h) Les périodes de congé de maladie à plein traitement ou à demi-traitement entrent en ligne de compte pour le calcul de la durée des services aux fins des augmentations périodiques de traitement, du congé annuel, du congé dans les foyers, du congé de maternité, de l'indemnité de licenciement et de la prime de rapatriement.</p> <p>[...]</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 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>h) Les périodes de congé de maladie à plein traitement ou à demi-traitement entrent en ligne de compte pour le calcul de la durée des services aux fins des augmentations périodiques de traitement, du congé annuel, du congé dans les foyers, du congé de maternité, de l'indemnité de licenciement et de la prime de rapatriement. <u>Les périodes d'un ou de plusieurs mois entiers de congé de maladie ouvrent droit à des jours de congé annuel, sous réserve que le fonctionnaire concerné perçoive son plein traitement pendant le congé de maladie considéré.</u></p> <p>[...]</p>	<p>Alinéa h) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La référence au congé de maternité est supprimée pour corriger une erreur (le congé de maternité n'est pas concerné par "le calcul de la durée des services" puisque la durée de ce congé est de 16 semaines, indépendamment de la durée des services ou des périodes de congé maladie). - Congé annuel : la disposition actuelle (aux termes de laquelle l'accumulation de droits au congé annuel continue lors d'un congé de maladie avec demi-traitement) n'est compatible ni avec l'article 5.1.1.a) (qui prévoit l'acquisition de droits au congé annuel uniquement lorsque les fonctionnaires perçoivent un plein traitement) ni avec la pratique en vigueur dans d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.
<p>Disposition 6.2.3 Congé de maternité</p>	<p>a) Une fonctionnaire qui doit prendre un congé de maternité :</p> <p>1) a le droit de s'absenter de son travail pendant les six semaines précédant la date de son accouchement si elle fournit un certificat médical acceptable par le médecin-conseil attestant la date probable de son accouchement. Les fonctionnaires ne sont pas tenus de cesser le travail plus de</p>	<p>a) Une fonctionnaire qui doit prendre un congé de maternité :</p> <p>1) a le droit de s'absenter de son travail pendant les six semaines <u>au plus tôt et deux semaines au plus tard avant</u> précédant la date de son accouchement si elle fournit un certificat médical acceptable par le médecin-conseil attestant la date probable <u>prévue</u> de son accouchement. Les</p>	<p>Alinéa a) : Modification d'ordre rédactionnel.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>deux semaines avant la date de l'accouchement; toutefois, si elles désirent travailler pendant la période allant de six à deux semaines avant la date prévue pour leur accouchement, elles doivent présenter un certificat médical attestant qu'elles sont en état de le faire;</p> <p>[...]</p> <p>c) Une fonctionnaire qui a pris un congé de maternité ne peut reprendre son travail que si elle y est autorisée par le médecin-conseil sur le vu d'un certificat médical.</p> <p>[...]</p>	<p>fonctionnaires ne sont pas tenues de cesser le travail plus de deux semaines avant la date prévue de l'accouchement; toutefois, si elles désirent travailler pendant la période allant de six à deux semaines avant la date prévue pour leur accouchement, elles doivent présenter un certificat médical attestant qu'elles sont en état de le faire;</p> <p>[...]</p> <p>e) Une fonctionnaire qui a pris un congé de maternité ne peut reprendre son travail que si elle y est autorisée par le médecin-conseil sur le vu d'un certificat médical.</p> <p>c) d) [...]</p> <p>d) e) [...]</p>	<p>Alinéa c) : Suppression car disposition inutile.</p>
<p>Disposition 6.2.7</p> <p>Protection de la santé et assurance des fonctionnaires temporaires</p>	<p>[...]</p> <p>c) Un congé de maladie est accordé aux fonctionnaires temporaires sous réserve de ce qui suit :</p> <p>[...]</p> <p>3) Les périodes de congé de maladie entrent en ligne de compte pour le calcul de la durée des services aux fins du congé annuel, du congé de maternité et de l'indemnité de licenciement.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>c) Un congé de maladie est accordé aux fonctionnaires temporaires sous réserve de ce qui suit :</p> <p>[...]</p> <p>3) Les périodes de congé de maladie entrent en ligne de compte pour le calcul de la durée des services aux fins du congé annuel, du congé de maternité et de l'indemnité de licenciement.</p> <p>[...]</p>	<p>Voir le commentaire relatif à la disposition 6.2.2.h).</p>
<p>Disposition 7.3.9</p> <p>Perte du droit au paiement des frais de déménagement</p>	<p>Disposition 7.3.9 – 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</p>	<p>Disposition 7.3.9 – Perte du droit au paiement des frais de déménagement <u>ou d'envois non accompagnés</u></p> <p>a) En principe, un fonctionnaire qui abandonne son poste ou qui donne sa démission avant d'avoir accompli <u>un an de service, ou</u> deux ans de service <u>pour les fonctionnaires ayant droit au paiement</u></p>	<p>Remédier à une lacune concernant les fonctionnaires qui ont droit au paiement des frais d'envois non accompagnés en vertu de la disposition 7.3.7.e).</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>déjà engagées peuvent être revues au prorata et le trop-perçu recouvré auprès du fonctionnaire.</p> <p>b) Le Bureau international ne paie pas les frais de déménagement si le déménagement n'a pas eu lieu dans les deux ans suivant la date d'ouverture du droit selon la disposition 7.3.6 ou lorsque l'on ne compte pas que l'intéressé restera au service du Bureau international plus de six mois après la date prévue pour l'arrivée de son mobilier et de ses effets personnels.</p> <p>c) Le Bureau international ne paie pas les frais de déménagement si le déménagement n'est pas entrepris dans les deux ans suivant la date de 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 déménagement, ce délai ne vient à expiration qu'au bout de deux ans après la date de la cessation de service de son conjoint.</p>	<p>des frais de déménagement, n'a pas droit au paiement des frais d'envois non accompagnés en vertu de la disposition 7.3.7 e) ni aux frais de déménagement en vertu de la disposition 7.3.6. Les dépenses déjà engagées peuvent être revues au prorata et le trop-perçu recouvré auprès du fonctionnaire.</p> <p>b) Le Bureau international ne paie pas les frais de déménagement ou d'envois non accompagnés si le déménagement ou l'envoi n'a pas eu lieu dans les deux ans suivant la date d'ouverture du droit selon la disposition 7.3.6 ou la disposition 7.3.7 e), respectivement, ou lorsque l'on ne compte pas que l'intéressé restera au service du Bureau international plus de six mois après la date prévue pour l'arrivée de son mobilier et de ses effets personnels.</p> <p>c) En cas de cessation de service, le droit au paiement des Le Bureau international ne paie pas les frais de déménagement prévu à la disposition 7.3.6 ou des frais d'envois non accompagnés, prévu à la disposition 7.3.7 e) s'éteint si le déménagement ou l'envoi non accompagné n'a pas commencé n'est pas entrepris dans les deux ans suivant la date de 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 déménagement ou d'envois non accompagnés, ce délai ne vient à expiration qu'au bout de deux ans après la date de la cessation de service de son conjoint.</p>	
<p>Disposition 8.1.1 Conseil du personnel</p>	<p>[...]</p> <p>b) Le Conseil du personnel est consulté sur les questions relatives au bien-être et à l'administration du personnel, notamment sur les principes régissant les nominations, les promotions et les licenciements,</p>	<p>[...]</p> <p>b) Le Conseil du personnel est consulté sur les questions relatives au bien-être et à l'administration du personnel, notamment sur les principes régissant les nominations, les promotions et les licenciements,</p>	<p>Officialiser la pratique actuelle qui permet au Conseil du personnel de prendre la parole devant le Comité de coordination.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>ainsi que sur les questions de traitements et de prestations au personnel. Le Conseil du personnel a le droit de soumettre au Directeur général, au nom du personnel, des propositions touchant ces questions.</p> <p>[...]</p>	<p>ainsi que sur les questions de traitements et de prestations au personnel. Le Conseil du personnel a le droit de soumettre au Directeur général, au nom du personnel, des propositions touchant ces questions, <u>ainsi que de prononcer une déclaration devant le Comité de coordination.</u></p> <p>[...]</p>	
<p>Disposition 9.7.1</p> <p>Préavis de licenciement pour les fonctionnaires temporaires</p>	<p>a) Un fonctionnaire temporaire qui est licencié doit recevoir un préavis, donné par écrit, de 30 jours s'il est titulaire d'un engagement de six mois et de 10 jours ouvrables s'il est titulaire d'un engagement de moins de six mois. [...]</p>	<p>a) Un fonctionnaire temporaire qui est licencié doit recevoir un préavis, donné par écrit, de 30 jours s'il est titulaire d'un engagement de six mois <u>ou plus</u> et de 10 jours ouvrables s'il est titulaire d'un engagement de moins de six mois. [...]</p>	<p>Modification d'ordre rédactionnel pour corriger une omission.</p>
<p>Disposition 9.9.1</p> <p>Prime de rapatriement</p>	<p>[...]</p> <p>h) Le paiement de la prime de rapatriement est subordonné à la présentation, par l'ancien fonctionnaire, de pièces attestant qu'il change de résidence en s'installant dans un pays autre que celui de son dernier lieu d'affectation.</p> <p>i) L'ancien fonctionnaire fournit des pièces attestant qu'il a établi sa résidence dans un pays autre que celui de son dernier lieu d'affectation, telles qu'une déclaration de la part des autorités d'immigration, de la police ou du fisc ou de la part d'autres autorités du pays, du fonctionnaire du rang le plus élevé des Nations Unies dans le pays ou du nouvel employeur de l'ancien fonctionnaire, ou toute autre pièce que le Directeur général juge satisfaisante.</p>	<p>[...]</p> <p>h) Le paiement de la prime de rapatriement est subordonné à la présentation, par l'ancien fonctionnaire, de pièces attestant qu'il change <u>a changé</u> de résidence en s'installant <u>et s'est installé</u> dans un pays autre que celui de son dernier lieu d'affectation <u>et en dehors de la zone comprenant les localités situées à une distance raisonnable de ce lieu d'affectation, sans considération des frontières nationales, et que ce changement de résidence n'est pas de nature temporaire.</u></p> <p>i) Les ancien fonctionnaire fournit des pièces <u>requis</u> attestant qu'il a établi sa résidence dans un pays autre que celui de son dernier lieu d'affectation, telles qu'une <u>à l'alinéa h) ci-dessus peuvent être</u> ou une déclaration de la part des autorités d'immigration, de la police ou du fisc ou de la part d'autres autorités du pays, du fonctionnaire du rang le plus élevé des Nations Unies dans le pays ou du nouvel employeur de l'ancien fonctionnaire, ou toute autre pièce que le Directeur général juge satisfaisante.</p>	<p>Préciser que la prime de rapatriement ne peut être octroyée qu'aux fonctionnaires qui s'installent à la fois dans un pays autre que celui de leur dernier lieu d'affectation <i>et</i> en dehors de la zone comprenant les localités situées à une distance raisonnable de ce lieu d'affectation, sans considération des frontières nationales, et que ce changement de résidence n'est pas de nature temporaire.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>j) L'ancien fonctionnaire peut demander le paiement de la prime de rapatriement dans les deux ans qui suivent la date effective de cessation de service, date après laquelle le droit à la prime s'éteint.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p>	
<p>Annexe I</p> <p>Glossaire</p>	<p>Article 2 – Glossaire</p> <p>a) Il faut entendre par :</p> <p>[...]</p> <p>3) “postes linguistiques”, les postes de traducteur, d'interprète, de réviseur et d'éditeur;</p> <p>4) “administrateur recruté sur le plan national” [...]</p> <p>5) “lieu d'affectation hors siège”, tout lieu d'affectation du Bureau international situé ailleurs qu'à Genève (Suisse), sauf indication contraire;</p> <p>6) “chef de programme” [...].</p> <p>7) “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 l'autorité compétente en vertu de laquelle le mariage ou partenariat a été contracté.</p>	<p>Article 2 – Glossaire</p> <p>a) Il faut entendre par :</p> <p>[...]</p> <p>3) “postes linguistiques”, les postes de traducteur, d'interprète, de réviseur et d'éditeur;</p> <p>4) 3) “administrateur recruté sur le plan national” [...]</p> <p>5) “lieu d'affectation hors siège”, tout lieu d'affectation du Bureau international situé ailleurs qu'à Genève (Suisse), sauf indication contraire;</p> <p>6) 4) “chef de programme” [...].</p> <p>7) 5) “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 l'autorité compétente en vertu de laquelle le mariage ou partenariat a été contracté.</p>	<p>La définition de “postes linguistiques” fait double emploi avec celle de l'article 4.2.b).</p> <p>La définition de “lieu d'affectation hors siège” n'est pas jugée utile.</p> <p>Dans la version anglaise, l'expression “same-sex” est plus appropriée que “same-gender”.</p>
<p>Annexe II</p> <p>Traitements et indemnités</p>	<p>Article 2 – Indemnités</p> <p>a) Les montants applicables aux fins de la prime pour connaissances linguistiques sont les suivants :</p> <p style="text-align: center;">Francs suisses Dollars É.-U. par an par an</p>	<p>Article 2 – Indemnités</p> <p>a) Les montants applicables aux fins de la prime pour connaissances linguistiques sont les suivants :</p> <p style="text-align: center;">Francs suisses Dollars É.-U. par an par an</p>	<p>Modifications d'ordre rédactionnel.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>[...]</p> <p>d) [...]</p> <p>2) Allocation pour un père à charge, une mère à charge, un frère à charge ou une sœur à charge, à défaut de conjoint à charge, des fonctionnaires de la catégorie des services généraux (conformément à l'article 3.4.f) du Statut).</p> <p style="text-align: center;">Francs suisses Dollars É.-U. par an par an</p> <p>[...]</p>	<p style="text-align: center;"><u>(Genève) (New York)</u></p> <p>[...]</p> <p>d)c) [...]</p> <p>2) Allocation pour un père à charge, une mère à charge, un frère à charge ou une sœur à charge, à défaut de conjoint à charge, des fonctionnaires de la catégorie des services généraux (conformément à l'article 3.4.f) du Statut).</p> <p style="text-align: center;">Francs suisses Dollars É.-U. par an par an <u>(Genève) (New York)</u></p> <p>[...]</p> <p><u>4) Les montants applicables dans les lieux d'affectation autres que Genève et New York peuvent être consultés sur l'Intranet de l'OMPI.</u></p>	
<p>Annexe III</p> <p>Procédures de sélection relatives aux engagements temporaires</p>	<p>[...]</p> <p><u>Article 4</u></p> <p>Le Bureau international s'efforce de susciter des candidatures diverses lorsqu'il recrute des fonctionnaires temporaires.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p><u>Article 4</u></p> <p><u>Lors du recrutement de fonctionnaires temporaires,</u> le Bureau international s'efforce de susciter des candidatures diverses lorsqu'il recrute des fonctionnaires temporaires.</p> <p>[...]</p>	<p>Modifications d'ordre rédactionnel.</p>
<p>Annexe V</p> <p>Règlement particulier applicable aux fonctionnaires employés à temps partiel</p>	<p>Article premier – Règlement applicable aux fonctionnaires employés à temps partiel</p> <p>a) Le Statut et Règlement du personnel s'applique aux fonctionnaires employés à temps partiel sous réserve des dispositions suivantes :</p>	<p>Article premier – Règlement applicable aux fonctionnaires employés à temps partiel</p> <p>a) — Le Statut et Règlement du personnel s'applique aux fonctionnaires employés à temps partiel sous réserve des dispositions suivantes :</p>	<p>Clarifier que pour le calcul de l'indemnité de licenciement, de la prime de rapatriement et de l'allocation en cas de décès, la rémunération considérée aux fins de la cessation de service n'est pas calculée au prorata.</p>

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
	<p>1) [...];</p> <p>2) [...];</p> <p>3) Aux fins d'application des articles 5.1 (congé annuel), 9.8 (indemnité de licenciement), 9.9 (prime de rapatriement), et 9.12 (allocation en cas de décès) du Statut, et des dispositions correspondantes du Règlement, la durée des services des fonctionnaires employés à temps partiel est calculée au prorata de leur taux d'activité.</p> <p>4) [...].</p> <p>5) [...].</p>	<p>4) a) [...];</p> <p>2) b) [...];</p> <p>3) c) Aux fins d'application des articles 5.1 (congé annuel), 9.8 (indemnité de licenciement), 9.9 (prime de rapatriement), et 9.12 (allocation en cas de décès) du Statut, et des dispositions correspondantes du Règlement, la durée des services des fonctionnaires employés à temps partiel est calculée au prorata de leur taux d'activité; <u>toutefois, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, de la prime de rapatriement et de l'allocation en cas de décès, la rémunération considérée aux fins de la cessation de service, telle que définie à l'article 9.15, n'est pas calculée au prorata.</u></p> <p>4) d) [...].</p> <p>5) e) [...].</p>	

[L'annexe XIII suit]

AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL ENTRÉS EN VIGUEUR ENTRE LE 1^{ER} JUILLET 2015 ET LE 30 JUIN 2016

Disposition	Texte actuel	Texte nouveau/proposé	Objet/description des modifications
<p>Disposition 11.5.3</p> <p>Procédure devant le Comité d'appel</p>	<p>[...]</p> <p>c) Si le président considère qu'un recours est manifestement irrecevable ou dénué de fondement, il peut demander au secrétaire de le transmettre au Directeur général pour information uniquement.</p> <p>d) Lorsqu'il se saisit d'un tel recours, le Comité d'appel peut soit le rejeter sans autre forme de procédure au motif qu'il est irrecevable ou dénué de fondement, soit ordonner que la procédure prescrite ci-après soit suivie.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>c) Si le président considère qu'un recours est manifestement irrecevable ou dénué de fondement, il peut demander au secrétaire de le transmettre au Directeur général pour information uniquement, <u>en attendant son examen par le Comité d'appel conformément à l'alinéa d).</u></p> <p>d) Lorsqu'il se saisit d'un tel recours, le Comité d'appel peut soit <u>recommander au Directeur général de</u> le rejeter sans autre forme de procédure au motif qu'il est irrecevable ou dénué de fondement, soit ordonner que la procédure prescrite ci-après soit suivie.</p> <p>[...]</p>	<p>Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2016</p> <p>Pour être tout à fait conforme au mandat du Comité d'appel en tant qu'organe consultatif, tel qu'énoncé à l'article 11.5.</p>
<p>Disposition 4.16.1</p> <p>Période probatoire</p>	<p>a) Tout fonctionnaire temporaire recruté initialement pour une durée comprise entre six et 12 mois est soumis à une période probatoire de deux mois. Tout fonctionnaire temporaire recruté initialement pour une période de moins de six mois est soumis à une période probatoire d'un mois.</p> <p>b) Pendant la période probatoire, le contrat peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre partie.</p>	<p>a) Tout fonctionnaire temporaire recruté initialement pour une durée comprise entre six et 12 mois est soumis à une période probatoire de deux mois. Tout fonctionnaire temporaire recruté initialement pour une période de trois <u>mois ou plus mais de</u> moins de six mois est soumis à une période probatoire d'un mois.</p> <p>b) Pendant la période probatoire, le contrat peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre partie.</p>	<p>Date d'entrée en vigueur : 1^{er} mars 2016</p> <p>Alinéa a) : Préciser que la période probatoire ne s'applique qu'en cas d'engagement temporaire initial d'une durée de trois mois ou plus. Dans l'éventualité où l'Organisation envisagerait de prolonger d'un mois ou deux la période d'engagement initiale, c'est l'ordre de service intitulé "Évaluation des performances des fonctionnaires temporaires" qui s'applique.</p> <p>Alinéa b) : Supprimé puisque le préavis applicable en l'espèce est spécifié dans les dispositions 9.6.1 "Préavis de démission pour les fonctionnaires temporaires" et 9.7.1 "Préavis de licenciement pour les fonctionnaires temporaires".</p>

[Fin de l'annexe XIII et du document]