

Comité de coordination de l'OMPI

**Soixante-quatorzième session (48^e session ordinaire)
Genève, 2 – 11 octobre 2017**

AMENDEMENTS DU STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

Document établi par le Directeur général

TABLE DES MATIÈRES

Sections du document WO/CC/74/4

- I. Introduction
- II. Amendements du Statut du personnel devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2018 (pour approbation)
- III. Amendements du Règlement du personnel et des annexes y relatives devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2018 (pour notification)
- IV. Amendements du Règlement du personnel et des annexes y relatives mis en œuvre entre le 1^{er} juillet 2016 et le 30 juin 2017 (pour notification)
- V. Article 3.25 du Statut du personnel – Augmentation spéciale de traitement

Annexes

- Annexe I Propositions d'amendement du Statut du personnel devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2018
- Annexe II Amendements du Règlement du personnel et des annexes y relatives devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2018
- Annexe III Amendements du Règlement du personnel et des annexes y relatives mis en œuvre entre le 1^{er} juillet 2016 et le 30 juin 2017
- Annexe IV Politique de l'OMPI en matière de mobilité vers les bureaux hors siège

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. Ces amendements s'inscrivent dans le cadre du réexamen continu du Statut et Règlement du personnel, lequel 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. Seuls deux des amendements qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel (à savoir la mise en œuvre de la mesure d'incitation au recrutement et la mesure transitoire relative à l'indemnité pour frais d'études postsecondaires) et l'un des amendements du Règlement du personnel (à savoir l'octroi de droits à congé de maternité d'une durée de 16 semaines à toutes les fonctionnaires temporaires) peuvent entraîner une augmentation des coûts de personnel, quoique minime en ce qui concerne le dernier. Tous les autres amendements seront sans incidence sur les coûts, l'Organisation s'efforçant activement de maîtriser les dépenses de personnel.

II. AMENDEMENTS DU STATUT DU PERSONNEL DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2018 (POUR APPROBATION)

3. Les amendements qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel et qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2018 figurent à l'annexe I. Les principales modifications sont indiquées ci-après.

Article 3.5 – Traitement initial

4. Au regard des difficultés auxquelles est confrontée l'OMPI s'agissant de recruter dans des domaines très spécialisés, et en vue de rendre l'Organisation plus attrayante et compétitive sur le marché de l'emploi, il est proposé de modifier l'article 3.5 du Statut du personnel de manière à intégrer une prime d'incitation au recrutement, conformément à la recommandation de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) dans son rapport annuel pour 2015¹, approuvée par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 70/244 adoptée le 23 décembre 2015².

¹ Voir A/70/30 ("Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2015"), Partie deux ("Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun"), paragraphes 271 et 279.c) :

"271. La Commission a décidé d'approuver l'institution d'une prime de recrutement pour les experts aux compétences très spécialisées lorsque les organisations ne parvenaient pas à intéresser du personnel qualifié. Le montant des mesures d'incitation de ce type ne devrait pas dépasser les 25% du traitement annuel de base pour toute la durée du contrat. Les organisations devraient rendre compte périodiquement à la Commission de toutes les incitations versées. La Commission évaluerait l'efficacité du dispositif après une période de trois ans à compter de son lancement."

"279. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale ce qui suit : [...] c) Une prime d'incitation pour le recrutement d'experts dans des domaines très spécialisés serait octroyée lorsque les organisations ne parvenaient pas à attirer des candidats suffisamment qualifiés. Le montant de ces primes de recrutement ne devrait pas dépasser 25% du traitement annuel de base pour toute la durée du contrat. Les organisations devraient rendre compte périodiquement à la Commission de toutes les primes d'incitation versées. La Commission évaluerait l'efficacité du dispositif après une période de trois ans à compter de son lancement;"

² Voir A/RES/70/244 ("Régime commun des Nations Unies : rapport de la Commission de la fonction publique internationale"), Section III ("Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun"), paragraphe 53 :

"[L'Assemblée générale des Nations Unies] 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."

5. Conformément à la recommandation de la CFPI et à la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies, la prime d'incitation au recrutement ne serait versée qu'aux experts aux compétences très spécialisées lorsque l'OMPI ne parviendrait pas à intéresser des candidats suffisamment qualifiés et son montant ne dépasserait pas 25% du traitement annuel de base (traitement net sans indemnité de poste) pour chaque année de l'engagement initial (la durée de l'engagement initial ne dépasse pas deux ans à l'OMPI).

Article 12.5 – Mesures transitoires

6. À sa soixante-treizième session (47^e session ordinaire) tenue du 3 au 11 octobre 2016, le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé les amendements du Statut et Règlement du personnel nécessaires pour donner effet aux changements apportés au régime commun des prestations offertes aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur. Certains de ces amendements concernaient le régime des indemnités pour frais d'études (voir les documents WO/CC/73/3 et WO/CC/73/7).

7. Plus précisément, l'article 3.14.b) du Statut du personnel a été modifié de manière à définir une limite supplémentaire à l'octroi de l'indemnité pour frais d'études en ce qui concerne les enfants poursuivant des études postsecondaires. Alors qu'auparavant l'indemnité était payable jusqu'à ce que l'enfant achève quatre années d'études postsecondaires, l'article révisé prévoit que, à compter de l'année universitaire 2017-2018, l'indemnité sera payable jusqu'à la fin de l'année universitaire durant laquelle l'enfant achève sa quatrième année d'études postsecondaires ou obtient un premier diplôme postsecondaire, s'il l'obtient avant.

8. Dès lors, les fonctionnaires dont les enfants ont débuté des études postsecondaires en 2014-2015 ou ultérieurement peuvent perdre intégralement le droit au versement de l'indemnité pour frais d'études pendant une ou deux années d'études postsecondaires à compter de l'année universitaire 2017-2018. Les fonctionnaires ayant inscrit leurs enfants dans un cycle d'études postsecondaires d'une durée de deux ou trois ans avant d'être informés, en octobre 2016, de la modification de l'article 3.14.b) du Statut du personnel auraient peut-être fait un choix différent s'ils avaient su à ce moment que, compte tenu de cette modification, ils perdraient le soutien financier apporté par l'OMPI pour une troisième ou une quatrième année d'études postsecondaires.

9. Pour les fonctionnaires dont les enfants poursuivent d'autres études postsecondaires après avoir obtenu un premier diplôme postsecondaire en moins de quatre ans, la perte financière pourrait être significative au regard du coût des études et ses conséquences pourraient être assez graves, en particulier pour les familles à revenu unique, les familles nombreuses ou celles ayant d'autres engagements financiers.

10. Par conséquent, conformément aux principes de bonne foi et de traitement juste et équitable, il est proposé de prévoir une nouvelle mesure transitoire au titre de l'article 12.5 du Statut du personnel afin de réduire l'incidence significative de la perte du droit à l'indemnité pour frais d'études.

11. La mesure transitoire proposée a une portée et une durée limitées. Tout d'abord, elle ne concerne que les fonctionnaires qui avaient choisi d'inscrire leurs enfants dans un premier cycle d'études postsecondaires de moins de quatre ans avant d'être informés de la modification de l'article 3.14.b) du Statut du personnel approuvée par le Comité de coordination de l'OMPI en octobre 2016. En d'autres termes, elle ne concerne pas les fonctionnaires dont les enfants ont débuté ou débiteront un nouveau cycle d'études postsecondaires au cours de l'année universitaire 2017-2018 ou ultérieurement sans avoir obtenu le diplôme sanctionnant le cycle d'études de moins de quatre ans dans lequel ils étaient précédemment inscrits. Deuxièmement, le versement de l'indemnité sera limité à une année supplémentaire au-delà de l'année universitaire durant laquelle l'enfant obtient son premier diplôme postsecondaire.

12. Il a été établi que seuls 18 fonctionnaires et 19 enfants pourraient être concernés par la mesure transitoire proposée, dont le coût est évalué à environ 190 000 dollars É.-U. Ce chiffre a été obtenu en additionnant le montant des indemnités auxquelles chaque fonctionnaire remplissant les conditions requises aurait eu droit au titre du nouveau régime pour l'année universitaire 2016-2017. L'estimation est fondée sur l'hypothèse selon laquelle ces montants seront identiques pour l'année universitaire visée par la mesure transitoire. Il est entendu que le coût de cette mesure pourrait être supérieur ou inférieur pour chaque fonctionnaire concerné, en fonction des droits effectifs payés pour l'année universitaire en question. Cette mesure pourrait également n'entraîner aucun coût si l'enfant choisit de ne pas poursuivre ses études après avoir obtenu le premier diplôme postsecondaire, s'il s'inscrit dans un nouveau programme d'études avant d'achever le premier cycle d'études postsecondaires, ou si le fonctionnaire cesse d'être employé par l'OMPI.

Autres amendements

13. D'autres modifications de nature moins fondamentale (par exemple en vue de corriger une erreur ou de préciser une disposition) sont également proposées en ce qui concerne les articles ci-après, comme indiqué en détail à l'annexe I :

Article 3.2	–	Charges de famille
Article 3.3	–	Allocations familiales pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur
Article 3.4	–	Allocations familiales pour les fonctionnaires des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national
Article 3.14	–	Indemnité pour frais d'études
Article 3.24	–	Indemnités et prestations allouées aux fonctionnaires des bureaux extérieurs
Article 5.2	–	Congé spécial
Article 9.15	–	Rémunération considérée aux fins de la cessation de service
Article 9.16	–	Remboursement en compensation des jours de congé annuel pris par anticipation
Article 12.5	–	Mesures transitoires

14. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à approuver des amendements du Statut du personnel indiqués à l'annexe I du document WO/CC/74/4, devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

III. AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL ET DES ANNEXES Y RELATIVES DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2018 (POUR NOTIFICATION)

15. Les amendements du Règlement du personnel et des annexes y relatives qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2018 figurent à l'annexe II. Les principales modifications sont résumées ci-après.

Dispositions 1.3.2 à 1.3.7 du Règlement du personnel – Horaire de travail, Horaire de travail variable, Horaire de travail fixe, Absences autorisées, Absences non autorisées et Horaires spéciaux

16. Les dispositions 1.3.3 ("Horaire de travail variable") et 1.3.4 ("Horaire de travail fixe") du Règlement du personnel seront supprimées, et les dispositions 1.3.2 ("Horaire de travail"), 1.3.5

(“Absences autorisées”), 1.3.6 (“Absences non autorisées”) et 1.3.7 (“Horaires spéciaux”) seront modifiées aux fins de la mise en œuvre de la réforme de l’aménagement du temps de travail, conformément au rapport et aux recommandations établis par le Groupe de travail de l’OMPI sur la gestion du temps de travail.

Disposition 6.2.7 du Règlement du personnel – Protection de la santé et assurance des fonctionnaires temporaires

17. Actuellement, les fonctionnaires temporaires qui comptent moins de six mois de service n’ont pas droit au congé de maternité et le droit est calculé au prorata de la durée de service pour les fonctionnaires temporaires ayant accompli au moins six mois mais moins de 12 mois de service. La disposition 6.2.7 du Règlement du personnel sera modifiée afin que tous les fonctionnaires temporaires aient droit à 16 semaines de congé de maternité, indépendamment de leur durée de service.

Autres amendements

18. D’autres amendements de nature moins fondamentale (p. ex. modification d’ordre rédactionnel, suppression d’une disposition superflue ou précision d’une disposition) seront également apportés aux dispositions et à l’annexe ci-après, ainsi qu’il est indiqué à l’annexe II :

Disposition 3.14.2	–	Limites à l’octroi de l’indemnité
Disposition 3.14.3	–	Montant de l’indemnité pour frais d’études
Disposition 5.3.1	–	Congé dans les foyers
Disposition 7.2.5	–	Conditions de voyage
Disposition 7.3.4	–	Personnes à charge pour lesquelles le Bureau international paie les frais de voyage et de déménagement et l’indemnité d’installation
Disposition 9.16.1	–	Remboursement en compensation des jours de congé annuel pris par anticipation par les fonctionnaires temporaires
Disposition 10.1.1	–	Mesures disciplinaires
Disposition 11.4.2	–	Règlement administratif des objections concernant l’évaluation des performances
Annexe II	–	Traitements et indemnités

19. 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 II du document WO/CC/74/4, devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

IV. AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL ET DES ANNEXES Y RELATIVES MIS EN ŒUVRE ENTRE LE 1^{ER} JUILLET 2016 ET LE 30 JUIN 2017 (POUR NOTIFICATION)

20. Les amendements ci-après apportés au Règlement du personnel et aux annexes y relatives ont été mis en œuvre entre le 1^{er} juillet 2016 et le 30 juin 2017, ainsi qu'il est indiqué à l'annexe III.

Annexe II – Traitements et indemnités (avis au personnel n° 36/2016)

21. L'alinéa d) de l'article 2 ("Indemnités") de l'annexe II du Statut et Règlement du personnel a été modifié pour actualiser les montants des allocations familiales versés aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux à Genève, avec effet au 1^{er} septembre 2016, approuvés par la CFPI à sa quatre-vingt-troisième session.

Disposition 11.5.1 du Règlement du personnel – Comité d'appel (avis au personnel n° 37/2016)

22. La disposition 11.5.1 du Règlement du personnel a été modifiée de sorte que le Comité d'appel de l'OMPI compte désormais huit membres à part entière, au lieu de quatre membres à part entière et quatre suppléants. Cet amendement permettra d'éviter les conflits d'intérêts ou de les régler, de réduire le nombre de dossiers soumis aux membres et d'assurer davantage de représentativité et de diversité parmi les membres.

Dispositions 5.1.1 et 5.1.2 du Règlement du personnel – Congé annuel et Congé annuel des fonctionnaires temporaires (avis au personnel n° 42/2016)

23. Les dispositions 5.1.1 et 5.1.2 du Règlement du personnel ont été modifiées avec effet au 1^{er} janvier 2017. Une correction technique a été apportée à la première de ces dispositions, tandis qu'une partie de la deuxième a été supprimée de sorte que la limite pour l'accumulation de droits au congé annuel applicable aux fonctionnaires temporaires soit la fin de l'année civile.

24. *Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note des amendements du Règlement du personnel et des annexes y relatives mis en œuvre entre le 1^{er} juillet 2016 et le 30 juin 2017, indiqués à l'annexe III du document WO/CC/74/4.*

V. ARTICLE 3.25 – AUGMENTATION SPÉCIALE DE TRAITEMENT

25. À sa soixante-treizième session (47^e session ordinaire), tenue du 3 au 11 octobre 2016, le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé le nouvel article 3.25 du Statut du personnel ("Augmentation spéciale de traitement"), avec effet au 1^{er} janvier 2017.

26. À cet égard, le Comité de coordination a également :

"prié le Secrétariat d'élaborer, d'ici la session ordinaire de 2017 du Comité de coordination, une politique globale en matière de mobilité du personnel, qui permettrait au comité de réexaminer l'application de l'augmentation spéciale de traitement et de décider s'il convient de maintenir ou de supprimer le nouvel article 3.25".³

³ Voir le paragraphe 71.ii) du rapport adopté par le Comité de coordination de l'OMPI (document WO/CC/73/7), daté du 16 décembre 2016.

27. L'article 3.25 du Statut du personnel, dont l'objectif est de prévoir une incitation financière pour favoriser la mobilité vers les bureaux extérieurs, est le suivant :

"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.

"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."

28. L'ordre de service qui met en œuvre l'article 3.25 du Statut du personnel limite encore l'indemnité à un montant équivalent à un échelon pour un fonctionnaire réaffecté à un lieu d'affectation de catégorie H (à l'exception de New York, où l'indemnité n'est pas versée), à deux échelons pour un fonctionnaire réaffecté à un lieu d'affectation de catégorie A et à trois échelons pour un fonctionnaire réaffecté à un lieu d'affectation des catégories B à E.

29. La "Politique de l'OMPI en matière de mobilité vers les bureaux hors siège", qui a été publiée en juin 2017, est reproduite dans l'annexe IV du présent document.

30. Depuis l'entrée en vigueur de l'article 3.25 du Statut du personnel le 1^{er} janvier 2017, l'augmentation spéciale de traitement n'a été accordée à aucun fonctionnaire.

31. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à prendre note de la "Politique de l'OMPI en matière de mobilité vers les bureaux hors siège", qui est reproduite dans l'annexe IV du présent document.

32. Le Comité de coordination de l'OMPI est invité à conserver l'article 3.25 dans le Statut du personnel de l'OMPI.

[Les annexes suivent]

PROPOSITIONS D'AMENDEMENT DU STATUT DU PERSONNEL DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2018

Article	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
<p>Article 3.2 Charges de famille</p>	<p>b) On entend par “enfant à charge” l’enfant dont le fonctionnaire subvient pour une part principale et de façon continue à l’entretien et qui est âgé de moins de 18 ans, ou de moins de 21 ans s’il fréquente 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 enfant atteint d’une incapacité physique ou mentale l’empêchant d’occuper un emploi substantiellement rémunéré. Pourvu que les conditions concernant l’entretien, l’âge, la fréquentation scolaire ou l’incapacité mentionnées ci-dessus soient remplies, un enfant peut être considéré comme étant à charge s’il est :</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.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 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>b) On entend par “enfant à charge” l’enfant dont le fonctionnaire subvient pour une part principale et de façon continue à l’entretien et qui est âgé de moins de 18 ans, ou de moins de 21 ans s’il fréquente 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 enfant atteint d’un handicap d’une incapacité physique ou mentale l’empêchant d’occuper un emploi substantiellement rémunéré. Pourvu que les conditions concernant l’entretien, l’âge, la fréquentation scolaire ou le handicap l’incapacité mentionnées ci-dessus soient remplies, un enfant peut être considéré comme étant à charge s’il est :</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.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 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’un handicap d’une incapacité physique ou mentale l’empêchant d’occuper un emploi substantiellement rémunéré.</p> <p>[...]</p>	<p>Modifications apportées dans un souci de conformité avec le libellé (la version anglaise) de la Convention relative aux droits des personnes handicapées ou pour éviter l’utilisation de termes pouvant être jugés stigmatisants.</p>

Article	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
<p>Article 3.3</p> <p>Allocations familiales pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur</p>	<p>[...]</p> <p>d) en plus de tout montant dû conformément à l’alinéa b) ou c) 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 ;</p> <p>e) les allocations pour enfant à charge prévues aux alinéas b) et c) ci-dessus, augmentées, le cas échéant, du montant de l’allocation pour un enfant handicapé prévue à l’alinéa d) ci-dessus, [...];</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>d) en plus de tout montant dû conformément à l’alinéa b) ou c) 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;</p> <p>e) les allocations pour enfant à charge prévues aux alinéas b) et c) ci-dessus, augmentées, le cas échéant, du montant de l’allocation pour un enfant handicapé prévue à l’alinéa d) ci-dessus, [...];</p> <p>[...]</p>	<p>Idem.</p> <p>Sans objet en français.</p>
<p>Article 3.4</p> <p>Allocations familiales pour les fonctionnaires des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national</p>	<p>[...]</p> <p>d) En plus de tout montant dû conformément aux alinéas b) ou c) ci-dessus, le fonctionnaire a droit au montant prévu à l’annexe II, par an, pour un enfant qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé et dont le handicap est permanent ou estimé être de longue durée.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>d) En plus de tout montant dû conformément aux alinéas b) ou c) ci-dessus, le fonctionnaire a droit au montant prévu à l’annexe II, par an, pour un enfant qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé et dont le handicap est permanent ou destiné être de longue durée;</p> <p>[...]</p>	<p>Idem.</p>
<p>Article 3.5</p> <p>Traitement initial</p>	<p>a) Tout fonctionnaire engagé pour une durée déterminée est engagé au traitement de début de son grade, à moins que le Directeur général ne décide que l’expérience du fonctionnaire et les autres aptitudes qu’il possède pour l’exercice des fonctions et l’accomplissement des tâches que comporte son poste justifient un échelon plus élevé dans le grade.</p> <p>b) L’alinéa a) ci-dessus ne s’applique pas aux engagements dans le cadre d’accords interinstitutions.</p> <p>c) Le présent article et les dispositions qui s’y rapportent ne s’appliquent pas aux fonctionnaires</p>	<p>a) Tout fonctionnaire engagé pour une durée déterminée est engagé au traitement de début de son grade, à moins que le Directeur général ne décide que l’expérience du fonctionnaire et les autres aptitudes qu’il possède pour l’exercice des fonctions et l’accomplissement des tâches que comporte son poste justifient un échelon plus élevé dans le grade.</p> <p><u>b) L’alinéa a) ci-dessus ne s’applique pas aux engagements dans le cadre d’accords interinstitutions.</u></p> <p><u>c) Lorsque l’Organisation n’est pas parvenue à intéresser des candidats qualifiés</u></p>	<p>Ajout d’un nouvel alinéa en vue de la mise en œuvre de la recommandation de la CFPI approuvée par l’Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 70/244, adoptée le 23 décembre 2015 (Régime commun des Nations Unies : rapport de la Commission de la fonction publique internationale).</p> <p>Voir le paragraphe 53 à la section III de la résolution :</p> <p>“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</p>

Article	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
	temporaires, sauf indication contraire dans la disposition 3.5.1 (Traitement initial des fonctionnaires temporaires).	<p><u>possédant des compétences très spécialisées, le Directeur général peut autoriser le versement d'une prime pour le recrutement d'experts possédant de telles compétences, conformément aux conditions et aux procédures prescrites dans un ordre de service. Le montant de la prime de recrutement ne doit pas dépasser 25% du traitement annuel net de base pour chaque année de l'engagement initial.</u></p> <p>d) _____ Le présent article et les dispositions qui s'y rapportent ne s'appliquent pas aux fonctionnaires temporaires, sauf indication contraire dans la disposition 3.5.1 (Traitement initial des fonctionnaires temporaires).</p>	rapport et recommandée à l'alinéa c du paragraphe 279 dudit rapport [...].”
<p>Article 3.14</p> <p>Indemnité pour frais d'études</p>	<p>[...]</p> <p>c) Une indemnité spéciale pour frais d'études peut être octroyée à un fonctionnaire de n'importe quelle catégorie, même s'il ne réside pas et n'est pas en poste dans son pays d'origine, 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 spéciale pour frais d'études ne peut être cumulé avec l'indemnité payable en vertu de l'alinéa a) ci-dessus.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>c) Une indemnité spéciale pour frais d'études peut être octroyée à un fonctionnaire de n'importe quelle catégorie, même s'il ne réside pas et <u>ou</u> n'est pas en poste dans son pays d'origine, 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 spéciale pour frais d'études ne peut être cumulé avec l'indemnité payable en vertu de l'alinéa a) ci-dessus.</p> <p>[...]</p>	<p>Modification apportée dans un souci de conformité avec le libellé (la version anglaise) de la Convention relative aux droits des personnes handicapées ou pour éviter l'utilisation de termes pouvant être jugés dévalorisants.</p> <p>Légère modification visant à corriger une erreur de traduction, et permettant d'assurer la cohérence avec la version anglaise.</p>

Article	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
<p>Article 3.24</p> <p>Indemnités et prestations allouées aux fonctionnaires des bureaux extérieurs</p>	<p>a) Les indemnités et prestations allouées aux fonctionnaires des bureaux extérieurs sont versées selon les modalités fixées par le Directeur général par ordre de service dans les conditions et modalités promulguées par la Commission de la fonction publique internationale.</p> <p>b) Le barème des primes est fixé par la Commission de la fonction publique internationale.</p> <p>c) Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>a) Les indemnités et prestations allouées aux fonctionnaires des bureaux extérieurs sont versées selon les modalités fixées par le Directeur général par ordre de service dans les conditions et modalités promulguées par la Commission de la fonction publique internationale.</p> <p>b) Le barème des primes est fixé par la Commission de la fonction publique internationale.</p> <p>e) Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>Les indemnités et prestations allouées aux fonctionnaires des bureaux extérieurs comprennent l'élément d'incitation à la mobilité, l'élément sujétion et l'élément famille non autorisée.</p> <p>Afin de garantir la conformité avec l'objet de ces indemnités et prestations, l'élément sujétion et l'élément famille non autorisée doivent être versés à tous les fonctionnaires, y compris les fonctionnaires temporaires, qui sont affectés à des lieux d'affectation des catégories B à E ou des lieux d'affectation famille non autorisée.</p>
<p>Article 5.2</p> <p>Congé spécial</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 requis pour bénéficier d'une pension de retraite anticipée selon l'article 29 des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et pour compter 25 ans d'affiliation, ou dont l'âge est supérieur à l'âge requis et auquel il manque moins de deux ans pour compter 25 ans d'affiliation.</p> <p>[...]</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 requis pour bénéficier d'une pension de retraite anticipée selon l'article 29 des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et <u>auquel il ne manque normalement pas plus de deux ans</u> pour compter 25 ans d'affiliation, ou dont l'âge est supérieur à l'âge requis et auquel il <u>ne manque normalement pas plus</u> moins de deux ans pour compter 25 ans d'affiliation. <u>Il n'est pas accordé de congé spécial aux fins de la pension pendant plus de deux ans.</u></p> <p>[...]</p>	<p>Article modifié afin de permettre aux fonctionnaires auxquels il manque moins de deux ans pour atteindre l'âge requis pour bénéficier d'une pension de retraite anticipée, ou dont l'âge est supérieur à l'âge requis mais auxquels il peut manquer plus de deux ans pour compter 25 ans d'affiliation, de bénéficier d'un congé spécial sans traitement aux fins de la pension.</p>
<p>Article 9.15</p> <p>Rémunération considérée aux fins de la cessation de service</p>	<p>a) La "rémunération considérée aux fins de la cessation de service" – qui sert de base de calcul pour tout montant dû en cas de cessation de service en vertu des articles 9.8, 9.9 et 9.12 – est le montant déterminé conformément aux dispositions suivantes :</p> <p>[...]</p>	<p>a) La "rémunération considérée aux fins de la cessation de service" – qui sert de base de calcul pour tout montant dû en cas de cessation de service en vertu des articles 9.8, 9.9 et 9.12 – est le montant déterminé conformément aux dispositions suivantes :</p> <p>[...]</p>	<p>Correction technique visant à préciser la disposition et à éviter toute erreur d'interprétation.</p>

Article	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
	<p>3) pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, la rémunération considérée aux fins de la cessation de service est le traitement défini à l'article 3.1.a), sans indemnité de poste. Uniquement aux fins du calcul de l'indemnité de licenciement due conformément aux articles 9.2.a)5), 9.4 et 9.8.a)6), le Directeur général peut, à sa discrétion, décider de tenir compte de l'indemnité de poste.</p> <p>[...]</p>	<p>3) pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, la rémunération considérée aux fins de la cessation de service est le traitement défini à l'article 3.1.a), sans indemnité de poste. Uniquement aux fins du calcul de l'indemnité de licenciement due conformément aux articles 9.2.a)5) et 9.4 et 9.8.a)6), le Directeur général peut, à sa discrétion, décider de tenir compte de l'indemnité de poste.</p> <p>[...]</p>	
<p>Article 9.16</p> <p>Remboursement en compensation des jours de congé annuel pris par anticipation</p>	<p>Les fonctionnaires qui, au moment de la cessation de service, ont pris par anticipation un nombre de jours de congé annuel supérieur à celui auquel leur service leur donne droit dédommagent le Bureau international; cette compensation prend la forme, soit d'un versement en espèces, soit d'une retenue opérée sur les sommes que le Bureau international leur doit, et correspond à la rémunération – indemnités et autres versements compris – que les intéressés ont reçue pour lesdits jours de congé. Le Directeur général peut autoriser des dérogations s'il estime qu'il y a des raisons exceptionnelles ou impérieuses de le faire. Le présent article et les dispositions qui s'y rapportent ne s'appliquent pas aux fonctionnaires temporaires, sauf indication contraire dans la disposition 9.16.1 (Remboursement en compensation des jours de congé annuel pris par anticipation par les fonctionnaires temporaires).</p>	<p>Les fonctionnaires qui, au moment de la cessation de service, ont pris par anticipation un nombre de jours de congé annuel supérieur à celui auquel leur service leur donne droit dédommagent le Bureau international; cette compensation prend la forme, soit d'un versement en espèces, soit d'une retenue opérée sur les sommes que le Bureau international leur doit, et correspond à la rémunération – indemnités et autres versements compris – que les intéressés ont reçue pour lesdits jours de congé. Le Directeur général peut autoriser des dérogations s'il estime qu'il y a des raisons exceptionnelles ou impérieuses de le faire. Le présent article et les dispositions qui s'y rapportent ne s'appliquent pas aux fonctionnaires temporaires, sauf indication contraire dans la disposition 9.16.1 (Remboursement en compensation des jours de congé annuel pris par anticipation par les fonctionnaires temporaires).</p>	<p>Suppression de la dernière phrase car l'article s'applique aux fonctionnaires temporaires, ainsi qu'il est indiqué à la disposition 9.16.1 du Règlement du personnel.</p>
<p>Article 12.5</p> <p>Mesures transitoires</p>	<p>[...]</p> <p>l) [...] 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.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>l) [...]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.</p> <p>[...]</p>	<p>Modification de l'alinéa l) dans un souci de conformité avec le libellé (la version anglaise) de la Convention relative aux droits des personnes handicapées ou pour éviter l'utilisation de termes pouvant être jugés dévalorisants.</p> <p>Ajout du nouvel alinéa o) afin de limiter les effets de la perte du droit à l'indemnité pour frais d'études pour les fonctionnaires ayant choisi d'inscrire leurs enfants dans un premier cycle d'études postsecondaires de moins de quatre ans avant</p>

Article	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
		<p><u>o) Nonobstant l'article 3.14.b), les fonctionnaires dont les enfants poursuivent des études postsecondaires durant l'année scolaire 2016-2017 ou l'année scolaire 2017 et qui obtiennent un premier diplôme postsecondaire en rapport avec ces études en moins de quatre ans ont droit à une dernière année d'indemnité pour frais d'études au-delà de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant obtient le premier diplôme postsecondaire, mais pas au-delà de la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 25 ans, à condition que tous les autres critères définis soient remplis. Cette mesure ne s'applique pas aux fonctionnaires dont les enfants débute un nouveau cycle d'études postsecondaires au cours de l'année scolaire 2017-2018 ou ultérieurement sans avoir obtenu le diplôme sanctionnant le cycle d'études de moins de quatre ans dans lequel ils étaient précédemment inscrits.</u></p>	<p>d'être informés de la modification de l'article 3.14.b) du Statut du personnel approuvée par le Comité de coordination en octobre 2016.</p>

[L'annexe II suit]

AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL ET DES ANNEXES Y RELATIVES DEVANT ENTRER EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2018

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte	Objet/description de la modification
<p>Disposition 1.3.2 Horaire de travail</p>	<p>a) Les fonctionnaires peuvent choisir de suivre le système d'horaire de travail fixe ou le système d'horaire de travail variable, sous réserve de la procédure d'autorisation, qui est fixée par un ordre de service.</p> <p>b) L'horaire de travail de tout fonctionnaire suivant le système d'horaire de travail variable est, sous réserve de l'application de la disposition 1.3.3 et des procédures y relatives, compris entre 30 et 56 heures par semaine. Dans ce système, l'horaire de travail journalier est au minimum de quatre heures et demie, comme le prévoit la disposition 1.3.3.</p> <p>c) L'horaire de travail de tout fonctionnaire suivant le système d'horaire de travail fixe (disposition 1.3.4) est de 40 heures par semaine, pause du déjeuner non comprise. Dans ce système, l'horaire de travail journalier est de huit heures comme le prévoit la disposition 1.3.4.</p> <p>d) Indépendamment de ce que prévoient les alinéas a), b) et c), tout fonctionnaire doit être présent au travail lorsqu'il en est requis en raison des exigences du service.</p> <p>e) Tout usage abusif des procédures régissant l'horaire de travail définies dans le Statut et Règlement du personnel ou fixées par les ordres de service pertinents donne lieu à l'application des mesures disciplinaires prévues au chapitre X.</p>	<p><u>a) Sauf en cas de dérogation dûment autorisée :</u></p> <p><u>1) Un fonctionnaire employé à temps plein travaille cinq jours et 40 heures par semaine;</u></p> <p><u>2) Les plages fixes s'étendent de 10 heures à 16 heures, avec une pause du déjeuner qui n'est pas considérée comme temps de travail et qui est de 30 minutes au minimum et de deux heures au maximum par jour;</u></p> <p><u>3) La durée de travail quotidien peut s'échelonner de 7 heures à 20 heures.</u></p> <p><u>b) Un fonctionnaire peut suivre un horaire de travail variable, en fonction des besoins de l'Organisation et de la procédure d'autorisation établie. Les diverses modalités en matière de travail variable et la procédure d'autorisation y relative sont fixées par un ordre de service.</u></p> <p><u>c) Un fonctionnaire qui ne suit pas un horaire de travail variable observe un horaire de travail journalier uniforme.</u></p> <p>a) Les fonctionnaires peuvent choisir de suivre le système d'horaire de travail fixe ou le système d'horaire de travail variable, sous réserve de la procédure d'autorisation, qui est fixée par un ordre de service.</p> <p>b) L'horaire de travail de tout fonctionnaire suivant le système d'horaire de travail variable est, sous réserve de l'application de la disposition 1.3.3 et des procédures y relatives, compris entre 30 et 56 heures par semaine. Dans ce système, l'horaire de travail journalier est au minimum de quatre heures et demie, comme le prévoit la disposition 1.3.3.</p>	<p>Disposition modifiée en vue de la mise en œuvre de la réforme de l'aménagement du temps de travail, conformément au rapport et aux recommandations du Groupe de travail sur la gestion du temps de travail.</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte	Objet/description de la modification
		<p>e) — L'horaire de travail de tout fonctionnaire suivant le système d'horaire de travail fixe (disposition 1.3.4) est de 40 heures par semaine, pause du déjeuner non comprise. Dans ce système, l'horaire de travail journalier est de huit heures comme le prévoit la disposition 1.3.4.</p> <p>d) Nonobstant les alinéas a) à c) ci-dessus Indépendamment de ce que prévoient les alinéas a), b) et c), tout fonctionnaire doit être présent au travail lorsqu'il en est requis en raison des exigences du service.</p> <p>e) Tout usage abusif des règles et procédures régissant l'horaire de travail définies dans le Statut et Règlement du personnel ou fixées par les ordres de service pertinents donne peut donner lieu à l'ouverture d'une procédure disciplinaire et à l'application des mesures disciplinaires prévues conformément au chapitre X.</p>	
<p>Disposition 1.3.3</p> <p>Horaire de travail variable</p>	<p>Disposition 1.3.3 – Horaire de travail variable</p> <p>a) Tout fonctionnaire suivant le système d'horaire de travail variable doit être présent au travail chaque jour ouvrable :</p> <p>1) pendant les quatre heures et demie des deux "plages fixes", c'est-à-dire de 9 h 15 à 11 h 45 et de 14 h 15 à 16 h 15, et</p> <p>2) pendant au minimum quatre heures et demie (exception faite de toute absence autorisée prévue par la disposition 1.3.5), mais pas avant 7 heures et pas après 20 heures, ni pendant la pause du déjeuner. La pause du déjeuner dure au minimum 30 minutes.</p> <p>b) Les procédures régissant le suivi du système d'horaire de travail variable sont définies par un ordre de service.</p>	<p>Disposition 1.3.3 – Horaire de travail variable</p> <p>a) — Tout fonctionnaire suivant le système d'horaire de travail variable doit être présent au travail chaque jour ouvrable :</p> <p>1) — pendant les quatre heures et demie des deux "plages fixes", c'est-à-dire de 9 h 15 à 11 h 45 et de 14 h 15 à 16 h 15, et</p> <p>2) — pendant au minimum quatre heures et demie (exception faite de toute absence autorisée prévue par la disposition 1.3.5), mais pas avant 7 heures et pas après 20 heures, ni pendant la pause du déjeuner. La pause du déjeuner dure au minimum 30 minutes.</p> <p>b) — Les procédures régissant le suivi du système d'horaire de travail variable sont définies par un ordre de service.</p>	<p>Suppression de la disposition en vue de la mise en œuvre de la réforme de l'aménagement du temps de travail, conformément au rapport et aux recommandations du Groupe de travail sur la gestion du temps de travail.</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte	Objet/description de la modification
<p>Disposition 1.3.4</p> <p>Horaires de travail fixe</p>	<p>Disposition 1.3.4 – Horaire de travail fixe</p> <p>Tout fonctionnaire suivant un horaire fixe effectue huit heures de travail journalier, pause du déjeuner non comprise, conformément à l'horaire défini avec son supérieur. L'horaire respecte les "plages fixes" applicables à l'horaire de travail fixe : 9 h 15 à 12 heures et 14 h 15 à 17 heures. La pause du déjeuner dure au minimum 30 minutes.</p>	<p>Disposition 1.3.4 – Horaire de travail fixe</p> <p>Tout fonctionnaire suivant un horaire fixe effectue huit heures de travail journalier, pause du déjeuner non comprise, conformément à l'horaire défini avec son supérieur. L'horaire respecte les "plages fixes" applicables à l'horaire de travail fixe : 9 h 15 à 12 heures et 14 h 15 à 17 heures. La pause du déjeuner dure au minimum 30 minutes.</p>	<p>Idem.</p>
<p>Disposition 1.3.5</p> <p>Absences autorisées</p>	<p>Disposition 1.3.5 – Absences autorisées</p> <p>L'absence des locaux est autorisée dans les cas suivants, selon les conditions prescrites dans un ordre de service :</p> <p>a) absence pour déplacement officiel ou formation autorisée;</p> <p>b) absence pour rendez-vous médical;</p> <p>c) absence pour raison exceptionnelle et importante;</p> <p>d) lorsque le congé est autorisé.</p>	<p>Disposition 1.3.4 1.3.3 1.3.5 – Absences autorisées</p> <p>L'absence des locaux est autorisée dans les cas suivants, selon les sous réserve des conditions prescrites dans un ordre de service :</p> <p>absence pour déplacement officiel ou formation autorisée;</p> <p>b) absence pour rendez-vous médical;</p> <p>c) absence pour raison exceptionnelle et importante;</p> <p>d) <u>absence découlant d'un horaire de travail variable dûment approuvé;</u></p> <p>e) lorsque le congé est autorisé.</p>	<p>Modification de la disposition en vue de la mise en œuvre de la réforme de l'aménagement du temps de travail, conformément au rapport et aux recommandations du Groupe de travail sur la gestion du temps de travail.</p>
<p>Disposition 1.3.6</p> <p>Absences non autorisées</p>	<p>Disposition 1.3.6 – Absences non autorisées</p> <p>a) On entend par absence non autorisée toute absence du travail pendant une période où la présence au travail est obligatoire, ainsi que tout dépassement du solde d'absence pour raison exceptionnelle et importante selon la disposition 1.3.5.c).</p> <p>b) Une absence non autorisée peut donner lieu à l'ouverture d'une procédure disciplinaire et à l'application des mesures disciplinaires conformément au chapitre X.</p>	<p>Disposition 1.3.4 1.3.3 1.3.6 – Absences non autorisées</p> <p>a) On entend par absence non autorisée toute absence du travail pendant une période où la présence au travail est obligatoire, ainsi que tout dépassement du solde d'absence pour raison exceptionnelle et importante selon la disposition 1.3.5.c).</p> <p>b) Une absence non autorisée peut donner lieu à l'ouverture d'une procédure disciplinaire et à l'application des mesures disciplinaires conformément au chapitre X.</p>	<p>Idem.</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte	Objet/description de la modification
<p>Disposition 1.3.7</p> <p>Horaires spéciaux</p>	<p>Disposition 1.3.7 – Horaires spéciaux</p> <p>a) En raison des nécessités du service ou de la nature particulière du poste, le Directeur général peut assigner un horaire spécial à un ou plusieurs fonctionnaires ou à l'ensemble des fonctionnaires, pour une durée déterminée ou indéterminée.</p> <p>b) Tout horaire spécial s'inscrit <i>mutatis mutandis</i> soit dans le cadre des dispositions applicables à l'horaire variable, soit dans le cadre des dispositions applicables à l'horaire fixe.</p>	<p>Disposition 1.3.5 1.3.7- Horaires spéciaux</p> <p>a) —En raison des nécessités du service ou de la nature particulière du poste, le Directeur général peut assigner un horaire spécial à un ou plusieurs fonctionnaires ou à l'ensemble des fonctionnaires, pour une durée déterminée ou indéterminée.</p> <p>b) — Tout horaire spécial s'inscrit <i>mutatis mutandis</i> soit dans le cadre des dispositions applicables à l'horaire variable, soit dans le cadre des dispositions applicables à l'horaire fixe.</p>	<p>Idem.</p>
<p>Disposition 3.14.2</p> <p>Limites à l'octroi de l'indemnité</p>	<p>a) [...]</p> <p>5) [...] ii) d'un enseignement ou d'une formation spécialement adapté dispensé à un enfant handicapé en vertu de l'article 3.14.c).</p> <p>[...]</p>	<p>a) [...]</p> <p>5) [...] ii) d'un enseignement ou d'une formation spécialement adapté dispensé à un enfant handicapé en vertu de l'article 3.14.c).</p> <p>[...]</p>	<p>Sans objet en français. En anglais, modification apportée dans un souci de conformité avec le libellé (la version anglaise) de la Convention relative aux droits des personnes handicapées ou pour éviter l'utilisation de termes pouvant être jugés dévalorisants.</p>
<p>Disposition 3.14.3</p> <p>Montant de l'indemnité pour frais d'études</p>	<p>[...]</p> <p>g) Les cours d'enseignement dans la langue maternelle en vertu de la disposition 3.14.2.a)5)i) ou les cours par correspondance autorisés en vertu de la disposition 3.14.2.a)3) sont remboursés sous réserve des conditions fixées par le Directeur général.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>g) Les cours d'enseignement de dans la langue maternelle en vertu de la disposition 3.14.2.a)5)i) ou les cours par correspondance autorisés en vertu de la disposition 3.14.2.a)3) sont remboursés sous réserve des conditions fixées par le Directeur général.</p> <p>[...]</p>	<p>Correction d'ordre rédactionnel et harmonisation avec l'article 3.14.e) et la disposition 3.14.2.a)5)i).</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte	Objet/description de la modification
<p>Disposition 5.3.1</p> <p>Congé dans les foyers</p>	<p>[...]</p> <p>k) Sous réserve des dispositions du chapitre VII, les fonctionnaires autorisés à se rendre en congé dans leurs foyers ont droit à des délais de route et, pour eux-mêmes et les personnes à leur charge qui remplissent les conditions requises, au paiement des frais de voyage aller et retour entre le lieu d'affectation officiel et le lieu de leurs foyers officiels, ou tout autre lieu dans le même pays pour autant qu'il n'en résulte aucune dépense supplémentaire pour le Bureau international. [...]</p> <p>l) Les personnes à charge voyagent en même temps que le fonctionnaire qui se rend en congé dans ses foyers; toutefois, des exceptions peuvent être autorisées si les nécessités du service ou d'autres circonstances spéciales empêchent l'intéressé et les personnes à sa charge de voyager ensemble.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>k) Sous réserve des dispositions du chapitre VII, les fonctionnaires autorisés à se rendre en congé dans leurs foyers ont droit à des délais de route et, pour eux-mêmes et les membres de leur famille personnes à leur charge qui remplissent les conditions requises, au paiement des frais de voyage aller et retour entre le lieu d'affectation officiel et le lieu de leurs foyers officiels, ou tout autre lieu dans le même pays pour autant qu'il n'en résulte aucune dépense supplémentaire pour le Bureau international. [...]</p> <p>i) Les membres de la famille qui remplissent les conditions requises personnes à charge voyagent en même temps que le fonctionnaire qui se rend en congé dans ses foyers; toutefois, des exceptions peuvent être autorisées si les nécessités du service ou d'autres circonstances spéciales empêchent l'intéressé et les membres de sa famille qui remplissent les conditions requises personnes à sa charge de voyager ensemble.</p> <p>[...]</p>	<p>Correction d'ordre rédactionnel qui précise que le conjoint ne doit pas nécessairement être à charge pour avoir droit au congé dans les foyers, conformément à la disposition 7.3.4.a) du Règlement du personnel.</p>
<p>Disposition 6.2.7</p> <p>Protection de la santé et assurance des fonctionnaires temporaires</p>	<p>[...]</p> <p>d) La disposition 6.2.3 (Congé de maternité) s'applique aux fonctionnaires temporaires sous réserve de ce qui suit :</p> <p>1) Les droits à congé de maternité correspondent à 16 semaines à plein traitement pour les fonctionnaires temporaires ayant accompli 12 mois de service continu. Les droits sont appliqués au prorata après six mois de service continu.</p> <p>2) Lorsque le congé de maternité commence avant la date d'expiration de l'engagement temporaire, l'engagement du fonctionnaire</p>	<p>[...]</p> <p>d) La disposition 6.2.3 (Congé de maternité) s'applique aux fonctionnaires temporaires sous réserve de ce qui suit :</p> <p>1) Les droits à congé de maternité correspondent à 16 semaines à plein traitement pour les fonctionnaires temporaires ayant accompli 12 mois de service continu. Les droits sont appliqués au prorata après six mois de service continu;</p> <p>2) Lorsque le congé de maternité commence avant la date d'expiration de l'engagement temporaire, l'engagement du fonctionnaire</p>	<p>Alinéa supprimé afin que tous les fonctionnaires temporaires aient droit à 16 semaines de congé de maternité, indépendamment de leur durée de service.</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte	Objet/description de la modification
	<p>temporaire est exceptionnellement prolongé aux fins d'exercer la partie non utilisée des droits à congé de maternité. La prolongation n'ouvre aucun droit à des jours de congé annuel ni à des jours de congé de maladie.</p> <p>[...]</p>	<p>temporaire est exceptionnellement prolongé aux fins d'exercer la partie non utilisée des droits à congé de maternité. La prolongation n'ouvre aucun droit à des jours de congé annuel ni à des jours de congé de maladie.</p> <p>[...]</p>	
<p>Disposition 7.2.5</p> <p>Conditions de voyage</p>	<p>[...]</p> <p>d) Lorsque les fonctionnaires sont autorisés à voyager en automobile, les conditions suivantes sont applicables :</p> <p>[...]</p> <p>4) Lorsque deux ou plusieurs personnes voyagent dans une même automobile, le montant des frais de voyage, calculé sur la base des taux fixés par le Directeur général, est versé à une seule d'entre elles.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>d) Lorsque les fonctionnaires sont autorisés à voyager en automobile, les conditions suivantes sont applicables :</p> <p>[...]</p> <p>4) Lorsque deux ou plusieurs personnes voyagent dans une même automobile, le montant des frais de voyage, calculé sur la base des taux fixés par le Directeur général, est versé à une seule d'entre elles;</p> <p>[...]</p>	<p>Correction d'ordre rédactionnel dans la version anglaise du Statut et Règlement du personnel (la version française est correcte : "Lorsque deux ou plusieurs personnes voyagent dans une même automobile, le montant des frais de voyage, calculé sur la base des taux fixés par le DG, est versé à une seule d'entre elles.")</p>
<p>Disposition 7.3.4</p> <p>Personnes à charge pour lesquelles le Bureau international paie les frais de voyage et de déménagement et l'indemnité d'installation</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 l'indemnité d'installation, sont considérés comme personnes à charge :</p> <p>1) le conjoint;</p> <p>2) les enfants à charge.</p> <p>b) Un fils ou une fille de plus de 21 ans atteint d'invalidité totale peut aussi être considéré comme personne à charge aux fins de la présente disposition.</p> <p>c) [...].</p> <p>d) [...].</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 l'indemnité d'installation, sont considérés comme personnes à charge :</p> <p>1) le conjoint;</p> <p>2) les enfants à charge.</p> <p>b) Un fils ou une fille de plus de 21 ans atteint d'invalidité totale peut aussi être considéré comme personne à charge aux fins de la présente disposition.</p> <p>e) [...].</p> <p>c) e) [...].</p>	<p>Suppression de l'alinéa car il est superflu (l'article 3.2.b) stipule que le terme "enfant à charge" inclut les enfants de plus de 21 ans atteints d'un handicap).</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte	Objet/description de la modification
<p>Disposition 9.16.1</p> <p>Remboursement en compensation des jours de congé annuel pris par anticipation par les fonctionnaires temporaires</p>	<p>Disposition 9.16.1 – Remboursement en compensation des jours de congé annuel pris par anticipation par les fonctionnaires temporaires</p> <p>Un fonctionnaire temporaire n'est autorisé à prendre des jours de congé annuel par anticipation que dans certaines situations exceptionnelles ou si les circonstances l'exigent, auquel cas l'article ci-dessus lui est applicable.</p>	<p>Disposition 9.16.1 – Remboursement en compensation des jours de congé annuel pris par anticipation par les fonctionnaires temporaires</p> <p>Un fonctionnaire temporaire n'est autorisé à prendre des jours de congé annuel par anticipation que dans certaines situations exceptionnelles ou si les circonstances l'exigent, auquel cas l'article ci-dessus lui est applicable.</p>	<p>Suppression de la disposition car i) la première phrase (dans la version anglaise) est superflue et fait double emploi avec la disposition 5.1.2.b)2) et, ii) la deuxième phrase devient inutile compte tenu de la suppression de la dernière phrase de l'article 9.16.</p>
<p>Disposition 10.1.1</p> <p>Mesures disciplinaires</p>	<p>[...]</p> <p>b) Les mesures autres que celles énumérées dans la disposition 10.1.1.a) ne sont pas considérées comme des mesures disciplinaires au sens de la présente disposition.</p>	<p>[...]</p> <p>b) Les mesures autres que celles énumérées dans la disposition 10.1.1.a) ne sont pas considérées comme des mesures disciplinaires au sens de la présente disposition. <u>Ces mesures comprennent, sans s'y limiter, les mesures administratives suivantes :</u></p> <p><u>1) recouvrement de sommes dues à l'Organisation;</u></p> <p><u>2) suspension provisoire de fonctions.</u></p>	<p>Modification de la disposition visant à préciser ce que recouvrent les mesures non disciplinaires.</p>
<p>Disposition 11.4.2</p> <p>Règlement administratif des objections concernant l'évaluation des performances</p>	<p>[...]</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 dans le délai applicable vaut rejet des objections.</p>	<p>[...]</p> <p>b) S'il conteste une décision rendue <u>à l'issue de l'examen effectué par le Directeur général</u> 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 dans le délai applicable vaut rejet des objections.</p>	<p>Modification d'ordre rédactionnel visant à préciser que, si le Directeur général décide de renvoyer l'évaluation au supérieur hiérarchique immédiat ou au réexamineur, pour réexamen, le délai prévu pour former un recours auprès du Comité d'appel de l'OMPI commence à courir à partir du moment où une nouvelle décision est prise à l'issue du réexamen, plutôt qu'à partir du moment correspondant à la décision de soumettre l'évaluation à un nouvel examen.</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte	Objet/description de la modification
<p>Annexe II</p> <p>Traitements et indemnités</p>	<p>Article 2 – Indemnités</p> <p>[...]</p> <p>b) [...] [Pour les fonctionnaires qui remplissaient les conditions requises pour percevoir des allocations le 1^{er} janvier 2009 ou après cette date / entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2008 / avant le 1^{er} janvier 2007]</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) du Statut (conformément à l'article 3.3.d) du Statut).</p> <p>c) [...]</p> <p>1) [...]</p> <p>4. Pour un enfant à charge qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé, en plus de tout montant dû conformément à l'article 3.4.b) et c) du Statut (conformément à l'article 3.4.d) du Statut).</p>	<p>Article 2 – Indemnités</p> <p>[...]</p> <p>b) [...] [Pour les fonctionnaires qui remplissaient les conditions requises pour percevoir des allocations le 1^{er} janvier 2009 ou après cette date / entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2008 / avant le 1^{er} janvier 2007]</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) du Statut (conformément à l'article 3.3.d) du Statut).</p> <p>c) [...]</p> <p>1) [...]</p> <p>4. Pour un enfant à charge qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé, en plus de tout montant dû conformément à l'article 3.4.b) et c) du Statut (conformément à l'article 3.4.d) du Statut).</p>	<p>Modification apportée dans un souci de conformité avec le libellé (la version anglaise) de la Convention relative aux droits des personnes handicapées ou pour éviter l'utilisation de termes pouvant être jugés dévalorisants.</p>

[L'annexe III suit]

**AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL ET DES ANNEXES Y RELATIVES MIS EN ŒUVRE ENTRE LE 1^{ER} JUILLET 2016
ET LE 30 JUIN 2017**

Disposition	Texte précédent	Texte actuel/Nouveau texte	Objet/description de la modification
<p>Disposition 5.1.1</p> <p>Congé annuel</p>	<p>[...]</p> <p>e) Les jours de congé annuel peuvent être accumulés, à condition que le total des congés annuels reportés d'une année civile à la suivante ne dépasse pas 60 jours. Les fonctionnaires qui ont accumulé plus de 60 jours avant le 1^{er} janvier 2013 ont le droit de les conserver jusqu'au 1^{er} janvier 2018. Passé cette date, les jours de congé annuel accumulés, s'ils dépassent 60 jours, seront perdus au 1^{er} janvier de chaque année civile. [...].</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>e) Les jours de congé annuel peuvent être accumulés, à condition que le total des congés annuels reportés d'une année civile à la suivante ne dépasse pas 60 jours. Les fonctionnaires qui ont accumulé plus de 60 jours avant le 1^{er} janvier 2013 ont le droit de les conserver jusqu'au 31 décembre 20174^{er} janvier 2018. Passé cette date, les jours de congé annuel accumulés, s'ils dépassent 60 jours, seront perdus au 1^{er} janvier de chaque année civile. [...].</p> <p>[...]</p>	<p>Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2017 (Avis au personnel n° 42/2016)</p> <p>L'alinéa e) a été modifié pour corriger la référence erronée au "1^{er} janvier 2018". Ainsi qu'il est indiqué dans le document de 2012 intitulé "Révision du Statut du personnel et du Règlement du personnel de l'OMPI – Récapitulatif des différences et explication de tous les changements apportés au texte du Statut et Règlement du personnel proposé" (WO/CC/66/2/Ref/Overview), "a) [u]ne mesure de transition avait été proposée pour permettre aux membres du personnel ayant accumulé de nombreux jours de congé de réduire leur crédit sur une période de cinq ans, sans perdre leurs congés". Puisque la disposition actuelle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013, la période de transition de cinq ans prendra fin le 31 décembre 2017.</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, excepté les alinéas c), e), g) et h). En outre, les dispositions suivantes s'appliquent également :</p> <p>[...]</p> <p>3) 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>[...]</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, excepté les alinéas c), e), g) et h). En outre, les dispositions suivantes s'appliquent également :</p> <p>[...]</p> <p>3) 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>[...]</p>	<p>Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2017 (Avis au personnel n° 42/2016)</p> <p>À l'alinéa b.3), la mention "ou ces jours peuvent être reportés en cas de prolongation de l'engagement" a été supprimée afin d'aligner la disposition sur la pratique actuelle, et sur les dispositions applicables aux autres fonctionnaires, selon lesquelles la limite pour l'accumulation de droits au congé annuel est la fin de l'année civile et non la date d'expiration de l'engagement.</p>

Disposition	Texte précédent	Texte actuel/Nouveau texte	Objet/description de la modification
<p>Disposition 11.5.1</p> <p>Comité d'appel</p>	<p>[...]</p> <p>b) Le Comité d'appel est constitué comme suit :</p> <p>1) un président et un vice-président [...];</p> <p>2) deux membres désignés par le Directeur général parmi les fonctionnaires du Bureau international;</p> <p>3) deux membres élus par les fonctionnaires du Bureau international parmi le personnel du Bureau international, selon une procédure à établir par le Directeur général après consultation du Conseil du personnel.</p> <p>c) Pour chacun des membres visés aux alinéas b)2) et b)3), un suppléant appelé à siéger au Comité d'appel en cas d'empêchement du titulaire est désigné ou élu dans les mêmes conditions que le titulaire.</p> <p>d) [...].</p> <p>e) Le président et le vice-président sont désignés pour un mandat de cinq ans, renouvelable une fois. Les autres membres sont désignés pour un mandat de deux ans renouvelable une fois, ou élus pour un mandat de deux ans, auquel cas ils sont rééligibles.</p> <p>e) f) [...]</p>	<p>[...]</p> <p>b) Le Comité d'appel est constitué comme suit :</p> <p>1) un président et un vice-président [...];</p> <p>2) deux quatre membres désignés par le Directeur général parmi les fonctionnaires du Bureau international.</p> <p>3) deux quatre membres élus par les fonctionnaires du Bureau international parmi le personnel du Bureau international, selon une procédure à établir par le Directeur général après consultation du Conseil du personnel.</p> <p>e) — Pour chacun des membres visés aux alinéas b)2) et b)3), un suppléant appelé à siéger au Comité d'appel en cas d'empêchement du titulaire est désigné ou élu dans les mêmes conditions que le titulaire.</p> <p>c) d) [...].</p> <p>d) e) Le président et le vice-président sont désignés pour un mandat de cinq ans, renouvelable une fois. Les autres membres sont désignés <u>ou élus</u> pour un mandat de deux ans renouvelable une fois, ou élus pour un mandat de deux ans, auquel cas ils sont rééligibles <u>et peuvent être reconduits dans leurs fonctions ou réélus.</u></p> <p>e) f) [...]</p>	<p>Entrée en vigueur : à compter de la désignation ou de l'élection des nouveaux membres du Comité d'appel de l'OMPI en mai 2017 (Avis au personnel n° 37/2016).</p> <p>L'alinéa b) a été modifié et l'ancien alinéa c) a été supprimé, de sorte que le Comité d'appel de l'OMPI comptera huit membres à part entière (dont la moitié sera désignée par le Directeur général et l'autre moitié sera élue par les fonctionnaires), au lieu de quatre membres à part entière et quatre suppléants. Cela permettra d'éviter les conflits d'intérêts ou de les régler, de réduire le nombre de dossiers soumis aux membres et d'assurer davantage de représentativité et de diversité parmi les membres.</p> <p>L'ancien alinéa e) a été modifié en vue de préciser la disposition et de mettre au même niveau les membres désignés par le Directeur général et les membres élus par les fonctionnaires en ce qui concerne le renouvellement de leur mandat.</p>
<p>Annexe II</p> <p>Traitements et indemnités</p> <p>Article 2 –</p>	<p>Article 2 – Indemnités</p> <p>[...]</p> <p>d) [...]:</p>	<p>Article 2 – Indemnités</p> <p>[...]</p> <p>c) [...]:</p>	<p>Entrée en vigueur : 1^{er} septembre 2016 (Avis au personnel n° 36/2016)</p> <p>L'article 2.d) a été modifié afin d'actualiser les montants des allocations familiales pour les fonctionnaires de la catégorie des services</p>

Disposition	Texte précédent	Texte actuel/Nouveau texte	Objet/description de la modification																																						
Indemnités	<p>1) Allocations pour les conjoints à charge et les enfants à charge des fonctionnaires de la catégorie des services généraux :</p> <p>Pour les fonctionnaires qui remplissaient les conditions requises pour percevoir des allocations le 1^{er} avril 2008 ou après cette date à Genève, et le 1^{er} septembre 2006 ou après cette date à New York</p> <table border="1" data-bbox="427 491 1012 1380"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>Francs suisses par an (Genève)</th> <th>Dollars É.-U. par an (New York)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Pour un conjoint à charge (conformément à l'article 3.4.a) du Statut)</td> <td>6 526</td> <td>3 336</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Pour chaque enfant à charge (conformément à l'article 3.4.b) du Statut)</td> <td>5 025</td> <td>2 083</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Pour le premier enfant à charge, à défaut de conjoint (conformément à l'article 3.4.c) du Statut)</td> <td>9 321</td> <td>2 879</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>Pour un enfant à charge qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé, en plus de tout montant dû conformément à l'article 3.4.b) et c) du Statut (conformément à l'article 3.4.d) du Statut)</td> <td>5 025</td> <td>2 083</td> </tr> </tbody> </table>			Francs suisses par an (Genève)	Dollars É.-U. par an (New York)	1.	Pour un conjoint à charge (conformément à l'article 3.4.a) du Statut)	6 526	3 336	2.	Pour chaque enfant à charge (conformément à l'article 3.4.b) du Statut)	5 025	2 083	3.	Pour le premier enfant à charge, à défaut de conjoint (conformément à l'article 3.4.c) du Statut)	9 321	2 879	4.	Pour un enfant à charge qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé, en plus de tout montant dû conformément à l'article 3.4.b) et c) du Statut (conformément à l'article 3.4.d) du Statut)	5 025	2 083	<p>1) Montants applicables pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux à Genève :</p> <table border="1" data-bbox="1039 491 1588 1380"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>Francs suisses par an (Genève)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Pour un conjoint à charge (conformément à l'article 3.4.a) du Statut)</td> <td>7 939</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Pour chaque enfant à charge (conformément à l'article 3.4.b) du Statut)</td> <td>6 398</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Pour le premier enfant à charge, à défaut de conjoint (conformément à l'article 3.4.c) du Statut)</td> <td>13 183</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>Pour un enfant à charge qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé, en plus de tout montant dû conformément à l'article 3.4.b) et c) du Statut (conformément à l'article 3.4.d) du Statut)</td> <td>6 398</td> </tr> <tr> <td>5.</td> <td>Pour un père à charge, une mère à charge, un frère à charge ou une sœur à charge, à défaut de conjoint à charge (conformément à l'article 3.4.f) du Statut))</td> <td>2 515</td> </tr> </tbody> </table>			Francs suisses par an (Genève)	1.	Pour un conjoint à charge (conformément à l'article 3.4.a) du Statut)	7 939	2.	Pour chaque enfant à charge (conformément à l'article 3.4.b) du Statut)	6 398	3.	Pour le premier enfant à charge, à défaut de conjoint (conformément à l'article 3.4.c) du Statut)	13 183	4.	Pour un enfant à charge qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé, en plus de tout montant dû conformément à l'article 3.4.b) et c) du Statut (conformément à l'article 3.4.d) du Statut)	6 398	5.	Pour un père à charge, une mère à charge, un frère à charge ou une sœur à charge, à défaut de conjoint à charge (conformément à l'article 3.4.f) du Statut))	2 515	généraux à Genève, approuvés par la Commission de la fonction publique internationale à sa quatre-vingt-troisième session.
		Francs suisses par an (Genève)	Dollars É.-U. par an (New York)																																						
1.	Pour un conjoint à charge (conformément à l'article 3.4.a) du Statut)	6 526	3 336																																						
2.	Pour chaque enfant à charge (conformément à l'article 3.4.b) du Statut)	5 025	2 083																																						
3.	Pour le premier enfant à charge, à défaut de conjoint (conformément à l'article 3.4.c) du Statut)	9 321	2 879																																						
4.	Pour un enfant à charge qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé, en plus de tout montant dû conformément à l'article 3.4.b) et c) du Statut (conformément à l'article 3.4.d) du Statut)	5 025	2 083																																						
		Francs suisses par an (Genève)																																							
1.	Pour un conjoint à charge (conformément à l'article 3.4.a) du Statut)	7 939																																							
2.	Pour chaque enfant à charge (conformément à l'article 3.4.b) du Statut)	6 398																																							
3.	Pour le premier enfant à charge, à défaut de conjoint (conformément à l'article 3.4.c) du Statut)	13 183																																							
4.	Pour un enfant à charge qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé, en plus de tout montant dû conformément à l'article 3.4.b) et c) du Statut (conformément à l'article 3.4.d) du Statut)	6 398																																							
5.	Pour un père à charge, une mère à charge, un frère à charge ou une sœur à charge, à défaut de conjoint à charge (conformément à l'article 3.4.f) du Statut))	2 515																																							

Disposition	Texte précédent	Texte actuel/Nouveau texte	Objet/description de la modification															
	<p>Pour les fonctionnaires qui remplissaient les conditions requises pour percevoir des allocations avant le 1^{er} avril 2008 à Genève, et avant le 1^{er} septembre 2006 à New York</p> <table border="1" data-bbox="427 379 1014 1297"> <thead> <tr> <th></th> <th>Francs suisses par an (Genève)</th> <th>Dollars É.-U. par an (New York)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Pour un conjoint à charge (conformément à l'article 3.4.a) du Statut)</td> <td>7 211</td> <td>3 562</td> </tr> <tr> <td>2. Pour chaque enfant à charge (conformément à l'article 3.4.b) du Statut)</td> <td>5 025</td> <td>2 217</td> </tr> <tr> <td>3. Pour le premier enfant à charge, à défaut de conjoint (conformément à l'article 3.4.c) du Statut)</td> <td>10 702</td> <td>3 246</td> </tr> <tr> <td>4. Pour un enfant à charge qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé, en plus de tout montant dû conformément à l'article 3.4.b) et c) du Statut (conformément à l'article 3.4.d) du Statut)</td> <td>5 052</td> <td>2 217</td> </tr> </tbody> </table> <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</p>		Francs suisses par an (Genève)	Dollars É.-U. par an (New York)	1. Pour un conjoint à charge (conformément à l'article 3.4.a) du Statut)	7 211	3 562	2. Pour chaque enfant à charge (conformément à l'article 3.4.b) du Statut)	5 025	2 217	3. Pour le premier enfant à charge, à défaut de conjoint (conformément à l'article 3.4.c) du Statut)	10 702	3 246	4. Pour un enfant à charge qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé, en plus de tout montant dû conformément à l'article 3.4.b) et c) du Statut (conformément à l'article 3.4.d) du Statut)	5 052	2 217	<p>2) Les montants applicables pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux dans des lieux d'affectation autres que Genève et pour les administrateurs recrutés sur le plan national figurent, conjointement avec les barèmes des traitements pour les lieux d'affectation concernés, sur la page Intranet de l'OMPI.</p>	
	Francs suisses par an (Genève)	Dollars É.-U. par an (New York)																
1. Pour un conjoint à charge (conformément à l'article 3.4.a) du Statut)	7 211	3 562																
2. Pour chaque enfant à charge (conformément à l'article 3.4.b) du Statut)	5 025	2 217																
3. Pour le premier enfant à charge, à défaut de conjoint (conformément à l'article 3.4.c) du Statut)	10 702	3 246																
4. Pour un enfant à charge qui a été reconnu physiquement ou mentalement handicapé, en plus de tout montant dû conformément à l'article 3.4.b) et c) du Statut (conformément à l'article 3.4.d) du Statut)	5 052	2 217																

Disposition	Texte précédent	Texte actuel/Nouveau texte	Objet/description de la modification				
	<p>catégorie des services généraux (conformément à l'article 3.4.f) du Statut).</p> <table border="1" data-bbox="535 325 907 453"> <tr> <td data-bbox="535 325 721 395">Francs suisses par an</td> <td data-bbox="721 325 907 395">Dollars É.-U. par an</td> </tr> <tr> <td data-bbox="535 395 721 453">1 635</td> <td data-bbox="721 395 907 453">1 257</td> </tr> </table> <p>3) Les montants applicables aux administrateurs recrutés sur le plan national figurent sur l'intranet de l'OMPI.</p>	Francs suisses par an	Dollars É.-U. par an	1 635	1 257		
Francs suisses par an	Dollars É.-U. par an						
1 635	1 257						

[L'annexe IV suit]



DISTRIBUTION GÉNÉRALE
DATE DE PUBLICATION : 8 JUIN 2017
ORIGINAL : ANGLAIS

Ordre de service N° 17/2017

Politique de l'OMPI en matière de mobilité vers les bureaux hors siège

1. Le présent ordre de service vise à établir la politique de l'OMPI en matière de mobilité vers les bureaux hors siège et à donner une vue d'ensemble des mécanismes d'appui à la mobilité applicables aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement continu ou d'un engagement permanent. En cas de divergence entre le présent ordre de service, d'une part, et le Statut et Règlement du personnel ou tout ordre de service relatif à des questions précises mentionnées ci-après, d'autre part, ces derniers priment.

<u>Objet</u>	<u>Paragraphes</u>
Rappel.....	2 – 4
Avantages de la mobilité	5
Mécanismes de réaffectation entre le siège et les bureaux hors siège	6 – 8
Conditions d'emploi dans les bureaux hors siège	9 – 30
Autres mesures d'appui à la mobilité	31 – 37
Entrée en vigueur	38

Rappel

2. L'OMPI, dont le siège se trouve à Genève (Suisse), dispose également de bureaux dans les lieux d'affectation suivants : Rio de Janeiro (Brésil); Beijing (Chine); Tokyo (Japon); Moscou (Fédération de Russie); Singapour; New York (États-Unis d'Amérique). Il est prévu d'ouvrir prochainement deux bureaux supplémentaires, l'un à Alger (Algérie) et l'autre à Abuja

/...

(Nigéria)⁴. Tous les bureaux sont considérés comme des bureaux extérieurs⁵, à l'exception du Bureau de coordination de l'OMPI à New York.

3. Les bureaux hors siège ont essentiellement pour rôle de mettre les services et les activités de coopération de l'OMPI à la portée de ses États membres, de ses parties prenantes et de ses partenaires et de contribuer à la réalisation des objectifs stratégiques de l'Organisation.

4. En collaboration avec les secteurs compétents au siège de l'OMPI, les bureaux extérieurs fournissent des services d'appui d'un bon rapport coût efficacité dans les domaines des systèmes du PCT, de Madrid et de La Haye; de l'arbitrage et de la médiation; de la gestion collective; de la recherche en matière de propriété intellectuelle; du développement et du renforcement des capacités; et de la coopération avec le système des Nations Unies. Le Bureau de l'OMPI à New York constitue le bureau de liaison de l'Organisation avec l'ONU et les milieux connexes des diplomates et institutions à New York.

Avantages de la mobilité

5. La mobilité, en particulier entre le siège de l'Organisation et ses bureaux hors siège, constitue un facteur essentiel de la stratégie de l'OMPI en matière de ressources humaines. La mobilité géographique comporte de nombreux avantages pour l'OMPI et ses fonctionnaires, s'agissant notamment :

- de renforcer l'efficacité de l'Organisation;
- de promouvoir la mission de l'OMPI à l'échelle mondiale;
- d'acquérir une expérience professionnelle dans des pays et des cultures différents;
- d'élargir l'expérience et les compétences;
- d'acquérir des compétences nouvelles ou polyvalentes;
- de consolider les réseaux professionnels;
- d'acquérir une expérience en matière de direction d'une équipe;
- de favoriser le perfectionnement professionnel et l'évolution de carrière;
- de dispenser une formation et de partager les connaissances et les compétences techniques;
- de disposer de fonctionnaires polyvalents, à compétences multiples et à vocation internationale.

Mécanismes de réaffectation entre le siège et les bureaux hors siège

6. Conformément à l'article 1.2 ("Affectation des fonctionnaires") du Statut du personnel, les fonctionnaires "sont affectés aux différentes fonctions selon les besoins du Bureau international

/...

⁴ Conformément à la décision prise à la cinquante-sixième série de réunions des assemblées des États membres de l'OMPI tenue en octobre 2016 (voir le document A/56/16 Add.2).

⁵ Voir le document d'information sur les "Bureaux extérieurs de l'OMPI" soumis aux assemblées des États membres de l'OMPI (A/55/INF/6).

et, dans la mesure du possible, d'après leurs capacités". En outre, l'article 4.3 ("Transferts") du Statut du personnel prévoit qu'"[u]n fonctionnaire peut faire l'objet d'un transfert dans toute autre unité administrative de l'OMPI chaque fois que l'intérêt du Bureau international l'exige. La nécessité de respecter le fonctionnaire concerné est dûment prise en considération"⁶.

7. En fonction des besoins de l'Organisation, les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement continu ou d'un engagement permanent devraient être disposés à pratiquer la mobilité géographique et peuvent être affectés dans n'importe quel lieu d'affectation de l'Organisation.

8. À cet égard, les mécanismes de réaffectation actuellement en vigueur entre le siège et les bureaux hors siège sont, notamment :

- a) un transfert latéral sans mise au concours, conformément à l'article 4.3 du Statut du personnel et à la disposition 4.3.1⁷ du Règlement du personnel;
- b) un transfert latéral dans le cadre de la politique de "Mobilité interne par transfert latéral" (voir l'ordre de service n° 34/2013);
- c) un engagement et un transfert à la suite d'une mise au concours à un poste au même grade (mutation latérale) ou à un grade supérieur (promotion), conformément aux articles 4.9 et 4.10 du Statut du personnel;
- d) exceptionnellement, une affectation pour une période inférieure à 12 mois, auquel cas, au terme de son affectation temporaire, le fonctionnaire retrouve le poste dont il avait été temporairement libéré.

Conditions d'emploi dans les bureaux hors siège

Conditions de vie

9. La Commission de la fonction publique internationale (CFPI) classe les lieux d'affectation en six catégories :

- a) la catégorie H, qui comprend les villes sièges et autres lieux d'affectation où les Nations Unies ne réalisent pas de programme de développement ou d'aide humanitaire, ou les lieux d'affectation situés dans des pays membres de l'Union européenne; et
- b) les catégories A à E, qui sont classées par ordre de difficulté des conditions de vie et de travail, A étant le moins élevé et E le plus élevé. Les catégories sont définies à la suite d'une évaluation globale de la qualité de vie. Afin de déterminer le niveau de difficulté, différents critères sont pris en considération, notamment les conditions locales en matière de sûreté et de sécurité, les soins de santé, le logement, le climat, l'isolement et le niveau de confort.

/...

⁶ L'article 4.3 du Statut du personnel ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.

⁷ La disposition 4.3.1 ("Transferts") du Règlement du personnel dispose ce qui suit :

"a) Un transfert doit en principe porter sur un poste classé au même grade que celui du fonctionnaire concerné. L'intéressé doit posséder les qualifications requises pour le poste.

"b) Un fonctionnaire peut être transféré avec son poste lorsque les besoins opérationnels ou d'autres circonstances exceptionnelles le justifient.

"c) Les raisons du transfert sont communiquées au fonctionnaire par écrit.

"d) La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires."

10. Le classement d'un lieu d'affectation permet de déterminer si un fonctionnaire a droit à des indemnités supplémentaires, telles que les indemnités et prestations allouées aux fonctionnaires des bureaux extérieurs (également dénommées prime de mobilité et de sujétion).

11. Les lieux d'affectation dans lesquels l'OMPI dispose actuellement de bureaux hors siège ou est sur le point d'en ouvrir sont classés dans les catégories suivantes :

Lieux d'affectation classés H	New York Tokyo
Lieux d'affectation classés A	Beijing Moscou Rio de Janeiro Singapour
Lieu d'affectation classé B	Alger
Lieu d'affectation classé C	Abuja
Lieux d'affectation classés D ou E	s.o.

Conditions de travail

12. Le Statut et Règlement du personnel et les ordres de services s'y rapportant sont, sauf disposition contraire, applicables aux fonctionnaires des bureaux hors siège (y compris, sans toutefois s'y limiter, en ce qui concerne le Système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel (PMSDS), la formation et le perfectionnement, les congés et les absences).

13. Le Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) informera les fonctionnaires de toute différence relative aux procédures, aux jours et heures de travail et aux conditions localement applicables.

Durée d'affectation

14. La durée de l'affectation dans un bureau situé hors siège (ou au siège) dépendra des besoins de l'OMPI. Sauf décision contraire du Directeur général ou en cas d'affectation temporaire (voir le paragraphe 8.d) ci-dessus), il n'existe pas de durée normale d'affectation, à savoir une durée minimale ou maximale obligatoire, ni de droit à réintégration automatique au siège.

15. Nonobstant ce qui précède, la durée minimale d'affectation dans un bureau hors siège devrait normalement être de deux ans, sauf en cas d'affectation temporaire (voir le paragraphe 8.d) ci-dessus), de manière à pouvoir établir des relations fructueuses et durables avec les parties prenantes et les partenaires du bureau, et compte tenu également du coût financier d'une réinstallation. De même, la durée maximale d'affectation dans un bureau hors siège devrait normalement être de cinq ans.

Prestations et avantages liés à la mobilité géographique

16. L'OMPI applique le régime commun de traitements et d'allocations et les autres conditions d'emploi des Nations Unies, et verse les prestations applicables aux fonctionnaires mutés d'un lieu d'affectation à un autre. Ces prestations sont les suivantes :

17. Frais de voyage. L'OMPI paiera les frais de voyage d'un fonctionnaire recruté sur le plan international lors de son transfert à un autre lieu d'affectation (voir la disposition 7.1.2 du Règlement du personnel). L'OMPI paiera également les frais de voyage du conjoint et des

enfants à charge du fonctionnaire lorsque ce dernier est transféré pour une période d'au moins un an (voir la disposition 7.3.3 du Règlement du personnel).

18. Indemnité d'installation. Une indemnité d'installation sera versée pour le fonctionnaire et pour les personnes à sa charge lorsque le fonctionnaire voyage aux frais de l'Organisation lors de son transfert à un autre lieu d'affectation pour une période qui devrait être d'au moins un an (voir la disposition 7.3.2 du Règlement du personnel). Cette indemnité représente un montant en espèces versé au début d'une affectation pour aider à assumer les dépenses relatives à l'hébergement temporaire et les autres frais d'installation connexes découlant de la réinstallation du fonctionnaire et des membres de sa famille qui l'accompagnent. L'indemnité d'installation se compose d'une indemnité journalière de subsistance (30 jours au taux journalier applicable pour le fonctionnaire et 15 jours pour chaque membre de sa famille y ayant droit qui l'accompagne) et d'une somme forfaitaire (dont le montant équivaut à un mois du traitement de base net du fonctionnaire majoré de l'indemnité de poste applicable au lieu d'affectation).

19. Frais de déménagement/Envois non accompagnés. L'OMPI paiera également les frais de déménagement complet (voir la disposition 7.3.6 du Règlement du personnel) du mobilier et des effets personnels du fonctionnaire pour lui-même et pour les personnes à sa charge dès son affectation dans un autre lieu d'affectation pour une période d'au moins deux ans⁸, ou d'un envoi non accompagné de moindre taille (voir la disposition 7.3.7.e) du Règlement du personnel) si la durée de l'affectation est d'une année au moins mais de moins de deux ans⁹.

20. Élément d'incitation à la mobilité. Les fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation classés A à E peuvent avoir droit au versement de l'élément d'incitation à la mobilité (voir l'ordre de service n° 44/2016). Cet élément d'incitation, qui vise à encourager la mobilité hors siège, est applicable aux fonctionnaires ayant accompli au moins cinq années de service ininterrompu à l'OMPI ou dans une organisation appliquant le régime commun. Il est payable à compter de la deuxième affectation du fonctionnaire pendant une durée maximale de cinq années de service ininterrompu dans le même lieu d'affectation.

21. Prime de sujétion. Une prime de sujétion peut être versée aux fonctionnaires affectés dans des lieux d'affectation des catégories B à E (voir l'ordre de service n° 44/2016). Cette prime est payable dès le début et pendant toute la durée de l'affectation, sous réserve d'un changement de catégorie du lieu d'affectation.

22. Élément famille non autorisée. L'élément famille non autorisée peut être versé aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée. Cet élément est payable dès le début et pendant toute la durée de l'affectation, sous réserve d'un changement de catégorie du lieu d'affectation (voir l'ordre de service n° 44/2016).

23. Congé dans les foyers. Les fonctionnaires qui sont en poste et résident hors du pays où ils ont leurs foyers ont normalement droit, une fois tous les deux ans, au paiement des frais de voyage dans le pays où ils ont leurs foyers pour eux-mêmes, leur conjoint et leurs enfants à charge (voir l'article 5.3 du Statut du personnel et les dispositions connexes, ainsi que l'ordre de service relatif au congé dans les foyers).

Traitements et indemnités

24. Traitement de base. Le barème des traitements de base des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur est le même dans tous les lieux d'affectation.

/...

⁸ Jusqu'à un maximum de 30 m³ pour les fonctionnaires n'ayant pas de personnes à charge et 60 m³ pour les fonctionnaires ayant à leur charge une ou plusieurs personnes résidant avec eux à leur lieu d'affectation.

⁹ Jusqu'à un maximum de 1000 kg pour le fonctionnaire, 500 kg pour la première personne à charge et 300 kg pour chacune des autres personnes à charge.

25. Indemnité de poste. Les traitements de base font l'objet d'un ajustement n'ouvrant pas droit à pension (voir l'article 3.8 du Statut du personnel), qui vise à faire en sorte que les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, quel que soit leur lieu d'affectation, bénéficient du même pouvoir d'achat. Dans la mesure où le coût de la vie varie sensiblement d'un lieu d'affectation à un autre, le taux de l'indemnité de poste est fixé à des niveaux différents selon le lieu d'affectation de manière à compenser ces différences.

26. À titre de comparaison, en avril 2017, les multiplicateurs ci-après servant au calcul de l'indemnité de poste étaient applicables¹⁰ :

Suisse	Algérie	Brésil	Chine (Beijing)	Japon (Tokyo)	Nigéria	Fédération de Russie	Singapour	États-Unis d'Amérique (New York)
79,3	32,7	50,5	60,5	79,4	28,0	62,4	75,4	66,1

27. Dispositions différentes concernant l'indemnité de poste. Sous certaines conditions, un fonctionnaire réaffecté dans un lieu d'affectation classé plus bas dans le barème des indemnités de poste que celui où il était précédemment en poste peut continuer à percevoir, pendant six mois au maximum, l'indemnité de poste correspondant au lieu d'affectation précédent (voir l'article 3.8.b) du Statut du personnel).

28. Allocation-logement. Le régime d'allocation-logement fait partie intégrante du système d'indemnité de poste et vise à assurer l'égalité de traitement des fonctionnaires au regard des dépenses de logement, dans la mesure où les nouveaux arrivants dans un lieu d'affectation tendent à devoir faire face à des loyers sensiblement plus élevés que la moyenne. Une allocation-logement peut être versée lorsque le loyer d'un fonctionnaire dépasse un seuil déterminé et son montant n'excédera normalement pas 40% du loyer ou du loyer mensuel maximum raisonnable applicable, le montant le plus bas étant retenu (voir l'article 3.9 du Statut du personnel et l'ordre de service relatif à l'allocation-logement).

29. Allocations familiales. Les allocations familiales sont versées aux fonctionnaires ayant des personnes à charge (par exemple un conjoint sans emploi, des enfants à charge ou, dans certains cas, une mère, un père, un frère ou une sœur à charge). Une allocation d'un montant égal à 6% du traitement net majoré de l'indemnité de poste peut être versée pour un conjoint à charge ou, dans certains cas, pour le premier enfant à charge lorsque le fonctionnaire n'a pas de conjoint. À défaut, une indemnité forfaitaire peut être versée pour les enfants à charge et pour un ascendant ou un collatéral à charge (voir les articles 3.2 et 3.3 du Statut du personnel).

30. Indemnité pour frais d'études. Les fonctionnaires recrutés sur le plan international qui sont en poste et résident hors de leur pays d'origine ont droit à une indemnité pour frais d'études destinée à couvrir en partie les frais d'études de leurs enfants fréquentant à plein temps un établissement d'enseignement. Un régime révisé de l'indemnité pour frais d'études entrera en vigueur à compter de l'année scolaire ou universitaire 2017-2018 (pour des indications plus précises, voir l'article 3.14 du Statut du personnel et les dispositions connexes, ainsi que l'ordre de service sur l'indemnité pour frais d'études applicable à l'année scolaire ou universitaire pertinent).

Autres mesures d'appui à la mobilité

31. En sus de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies exposées en détail aux paragraphes 16 à 30 ci-dessus, les

/...

¹⁰ Par exemple, un multiplicateur servant au calcul de l'indemnité de poste fixé à 50 donne lieu au paiement d'une indemnité de poste s'élevant à 50% du traitement de base.

mesures d'appui ci-après pourront également être applicables aux fonctionnaires réaffectés dans des bureaux hors siège.

Choix du moment de la réaffectation

32. Le choix du moment de la réaffectation dans un bureau hors siège se fera, dans la mesure du possible, en concertation avec le fonctionnaire concerné, de manière à prendre en considération sa situation personnelle et familiale.

Information

33. Dans la mesure du possible, des séances d'information sur les réaffectations seront organisées et des dossiers d'information sur les conditions de vie et de travail et la situation sanitaire et sécuritaire dans le nouveau lieu d'affectation seront mis à disposition.

Avance pour le paiement du loyer

34. Les fonctionnaires peuvent solliciter une avance de traitement afin de remplir leurs obligations contractuelles à l'égard du propriétaire de leur logement lorsque des montants significatifs doivent être payés à l'avance au titre du loyer (voir l'article 3.15 du Statut du personnel). Des informations plus détaillées figurent dans l'ordre de service n° 10/2014 relatif aux avances de traitement.

Congé spécial à plein traitement

35. Les fonctionnaires transférés dans un bureau hors siège peuvent se voir octroyer jusqu'à cinq jours de congé spécial à plein traitement afin de pouvoir accomplir les formalités liées à leur déménagement (emballage et déballage des affaires, recherche de logement et d'écoles, etc.).

Cours de langue

36. Afin de faciliter l'intégration du fonctionnaire, l'Organisation peut lui assurer, ainsi qu'à son conjoint, dans des conditions définies par l'Organisation, des cours de langue dans la langue du lieu d'affectation.

Augmentation spéciale de traitement

37. Conformément à l'article 3.25 ("Augmentation spéciale de traitement") du Statut du personnel, une indemnité non soumise à retenue pour pension, dont le montant équivaut au maximum à trois échelons dans le grade du fonctionnaire, majoré de l'indemnité de poste, peut être versée à un fonctionnaire qui est réaffecté à un bureau hors siège, pour une durée d'au moins un an, à un poste du même grade. Les conditions de versement de l'augmentation spéciale de traitement sont définies dans l'ordre de service n° 43/2016.

Entrée en vigueur

38. Le présent ordre de service entre en vigueur à la date de sa publication. Il annule et remplace l'avis au personnel n° 1/2017.

[signé par le Directeur général :
Francis Gurry]

[Fin de l'annexe IV et du document]