



Distr.: GÉNÉRALE

IDB.24/13

18 avril 2001

FRANÇAIS

Original: ANGLAIS

Organisation des Nations Unies pour le développement industriel

Conseil du développement industriel

Vingt-quatrième session

Vienne, 19-22 juin 2001

Point 10 de l'ordre du jour provisoire

QUESTIONS ADMINISTRATIVES

Questions relatives au personnel

Rapport du Directeur général

Le présent rapport contient des informations sur les faits nouveaux survenus dans le régime commun, les modifications correspondantes apportées aux tableaux et annexes du statut du personnel et les modifications introduites dans le règlement du personnel. Le Conseil y est également invité à recommander à la Conférence générale à sa neuvième session des membres et suppléants à élire au Comité des pensions du personnel pour représenter les organes directeurs.

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
Introduction	1	2
Chapitre		
I. FAITS NOUVEAUX SURVENUS DANS LE RÉGIME COMMUN	2-8	2
II. QUESTIONS SE RAPPORTANT AU RÈGLEMENT DU PERSONNEL ..	9-15	3
III. REPRÉSENTATION DE L'ORGANE DIRECTEUR DE L'ONUDI AU COMITÉ DES PENSIONS DU PERSONNEL DE L'ONUDI	16-20	4
IV. MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL	21	5

Pour des raisons d'économie, le présent document a été tiré à un nombre limité d'exemplaires. Les représentants sont priés de bien vouloir apporter leur propre exemplaire aux réunions.

Annexes

I.	Tableau I – Barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur – Montants annuels brut et net après application du barème des contributions du personnel	6
II.	Annexe I du Statut du personnel – Indemnités pour charges de famille	7
III.	Annexe II du Statut du personnel – Montant de l’indemnité pour frais d’études et de l’indemnité spéciale pour frais d’études	8
IV.	Disposition 103.12 du Règlement du personnel – Comité des nominations et des promotions	9
V.	Appendice A – Catégorie des agents des services généraux – Montants annuels bruts et équivalents nets des traitements et montants bruts de la rémunération considérée aux fins de la pension après retenue au titre des contributions du personnel	12
VI.	Appendice A (<i>suite</i>) – Indemnités pour charges de famille	13
VII.	Barème de la rémunération considérée aux fins de la pension: administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	14
VIII.	Appendice E – Indemnité pour frais d’études	15
IX.	Appendice G du Règlement du personnel – Voyages autorisés	18

Introduction

1. Le présent document contient des informations sur les faits nouveaux survenus dans le régime commun et sur la représentation de l'organe directeur de l'ONUDI au Comité des pensions du personnel. Il rend compte des modifications correspondantes apportées aux tableaux et annexes du statut de personnel et des modifications introduites dans le règlement du personnel. Des renseignements sur la composition du Secrétariat sont présentés dans l'appendice L du Rapport annuel 2000.

I. FAITS NOUVEAUX SURVENUS DANS LE RÉGIME COMMUN

2. À sa cinquante-cinquième session, l'Assemblée générale a adopté la résolution 55/223 sur le régime commun des Nations Unies. En examinant cette question, l'Assemblée générale a réaffirmé son attachement à la notion d'un régime commun et unifié des Nations Unies qui serve de base pour la réglementation et la coordination des conditions d'emploi. Elle a réaffirmé à cet égard le rôle central de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). En outre, l'Assemblée a exprimé sa conviction que le régime commun constitue l'instrument qui permet le mieux d'assurer à la fonction publique internationale les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, comme il est stipulé dans la Charte des Nations Unies.

3. Aux termes du paragraphe 5 de l'article 11 de l'Acte constitutif de l'ONUDI, "les conditions d'emploi du personnel sont conformes, autant que possible, à celles du personnel soumis au régime commun des Nations Unies". En application de ce principe, l'article 13.3 du statut du personnel précise que le Directeur général est autorisé, dans les limites du budget approuvé par la Conférence générale, à apporter les modifications appropriées aux tableaux et aux annexes du statut du personnel afin de les rendre conformes à toutes décisions pertinentes que pourrait prendre l'Assemblée générale des Nations Unies sur la recommandation de la CFPI.

Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur – modification du tableau I du statut du personnel

4. Dans sa résolution 55/223, l'Assemblée générale a rappelé la section 1.H de sa résolution 44/198 dans laquelle elle a approuvé l'établissement de traitements nets minima pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par référence aux traitements de bases nets des fonctionnaires occupant des postes

comparables dans la ville de base de la fonction publique de référence (l'Administration fédérale des États-Unis d'Amérique). L'Assemblée a approuvé, avec effet au 1^{er} mars 2001, un barème révisé des traitements de bases bruts et nets des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Le barème révisé des traitements de base fait apparaître une augmentation de 5,1 % qui, conformément aux procédures normales, s'accompagne d'une baisse correspondante de l'indemnité de poste avec effet au 1^{er} mars 2001. Cette révision est appliquée selon le principe "ni gain ni perte" en ce qui concerne les traitements versés. Elle entraînera une augmentation du barème des versements à la cessation de service et de la prime de mobilité et de sujétion versée aux fonctionnaires remplissant les conditions requises, le barème des traitements de base servant à déterminer le montant de ces versements. Le barème révisé des traitements figure à l'annexe I du présent document.

Indemnités pour charges de famille – modification de l'annexe I du statut du personnel

5. L'Assemblée générale a rappelé sa résolution 47/216 dans laquelle elle a noté que la CFPI reverrait tous les deux ans le montant des indemnités pour charges de famille. Elle a noté que la CFPI avait examiné la question des indemnités pour charges de famille en tenant compte des changements intervenus dans les sept villes sièges depuis 1998 en matière de dégrèvements fiscaux et de prestations sociales. L'Assemblée générale a donc approuvé, avec effet au 1^{er} janvier 2001, une augmentation de 11,89 % de l'indemnité pour enfant à charge (y compris celle pour enfant handicapé) et de l'indemnité pour personne indirectement à charge.

6. L'Assemblée générale a pris note de la liste actualisée des lieux d'affectation à monnaie forte où les indemnités sont fixées en monnaie locale, y compris en Autriche. Ainsi, exprimé en dollars des États-Unis, le montant de l'indemnité pour enfant à charge a été porté de 1 730 dollars à 1 936 dollars par an et l'indemnité pour personne indirectement à charge de 619 dollars à 693 dollars par an. Pour un enfant reconnu physiquement ou mentalement handicapé, l'indemnité a été portée de 3 460 dollars à 3 872 dollars. Exprimés en schillings autrichiens, ces montants sont passés de 28 256 schillings à 31 615 schillings, de 10 438 schillings à 11 679 schillings et de 56 512 schillings à 63 230 schillings. Les montants révisés exprimés en dollars des États-Unis sont soulignés dans l'annexe II du présent document. L'Assemblée a noté que ces indemnités doivent être réduites du montant des allocations pour charges de famille reçues directement d'un gouvernement (disposition qui figure dans le statut du personnel de l'ONUDI).

Annexe II du statut du personnel – montant de l'indemnité pour frais d'études et de l'indemnité spéciale pour frais d'études

7. Rappelant sa résolution 54/238, dans laquelle elle a prié la CFPI d'achever l'étude de la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études, l'Assemblée générale a pris note de la recommandation de la Commission selon laquelle il vaudrait mieux poursuivre l'examen de la portée et de la raison d'être de l'indemnité pour frais d'études dans le cadre de l'examen général du système des traitements et indemnités qui se déroule actuellement. Elle a instamment demandé aux organismes appliquant le régime commun des Nations Unies d'harmoniser leurs statuts et règlements du personnel de sorte que l'indemnité pour frais d'études soit considérée comme une prestation payable exclusivement aux fonctionnaires recrutés sur le plan international qui ont le statut d'expatrié, ainsi qu'il est prévu dans le statut du personnel de l'ONUDI, et a approuvé les augmentations du montant maximum des dépenses remboursables dans cinq zones monétaires et autres ajustements relatifs à la prise en compte des dépenses au titre de l'indemnité pour frais d'études que la Commission avait recommandés au paragraphe 93 de son rapport. Les augmentations approuvées s'appliquent dans les zones où les dépenses d'éducation sont engagées en francs belges, en livres irlandaises, en liras italiennes, en francs suisses ou en dollars des États-Unis (aux États-Unis). Le montant maximum des dépenses remboursables et le montant maximum de l'indemnité demeurent inchangés dans d'autres zones monétaires spécifiées, notamment s'ils sont libellés en schillings autrichiens ou en dollars des États-Unis (pour les dépenses engagées dans les établissements d'enseignement en dehors des États-Unis). Les modifications correspondantes de l'annexe II du statut du personnel figurent à l'annexe III du présent document.

Examen du régime des traitements et indemnités

8. L'examen du régime des traitements et indemnités est considéré par la CFPI et les organismes appliquant le régime commun comme un élément prioritaire du cadre intégré de gestion des ressources humaines adopté par la CFPI et approuvé en 2000 par l'Assemblée générale (résolution 55/223). Les problèmes soulevés par le régime des traitements et indemnités sont fréquemment évoqués depuis une dizaine d'années, compte tenu non seulement des difficultés rencontrées par les organisations pour recruter et retenir le personnel, mais également de la complexité et de la rigidité de ce régime. Sous sa forme actuelle, il ne semble pas toujours offrir des solutions suffisamment souples face aux besoins et aux problèmes des organisations. L'examen a pour objectif d'envisager des options en vue d'un régime compétitif qui permette aux organisations d'attirer, de perfectionner et de retenir un

personnel de qualité, qui rétribue les fonctionnaires en fonction du mérite et de la compétence, qui tienne compte des résultats obtenus tant dans le cadre d'une équipe qu'à titre individuel et qui simplifie le système actuel de façon à en faciliter la gestion et à en améliorer le rapport coût-efficacité. Rappelant ses résolutions 51/216, 52/216 et 53/209, l'Assemblée générale a pris note des travaux accomplis jusque-là par la Commission sur ce sujet et a également noté que la CFPI avait décidé de les poursuivre. L'examen en question, qui doit être mené à bien au cours d'une période de deux ans commençant en 2000, consiste à ce jour en une synthèse des travaux de trois groupes de discussion qui ont analysé les thèmes prioritaires de la nature du travail, de l'encadrement et des moyens de récompenser les fonctionnaires en fonction de la contribution qu'ils apportent. Les résultats seront présentés à la session de la CFPI qui se tiendra à l'été 2001, date à laquelle il s'agira de déterminer les mesures à prendre et les travaux à prévoir.

II. QUESTIONS SE RAPPORTANT AU RÈGLEMENT DU PERSONNEL

9. **Comité des nominations et des promotions – disposition 103.12 du règlement du personnel.** Des modifications ont été introduites concernant la composition du Comité des nominations et des promotions et certains aspects opérationnels. On trouvera à l'annexe IV du présent document le texte révisé de la disposition 103.12. Les mots supprimés figurent entre crochets et les modifications apportées sont soulignées. Des modifications supplémentaires sont actuellement envisagées en vue de rationaliser encore davantage le processus de recrutement.

10. **Appendice A du règlement du personnel.** En vertu du principe Flemming, les agents des services généraux bénéficient de rémunérations et autres conditions d'emploi correspondant aux conditions les plus favorables pratiquées sur place. Ce principe a été énoncé pour la première fois en 1949 par un organe d'experts des rémunérations créé par l'Assemblée générale des Nations Unies. Il constitue la pierre angulaire de la méthode suivie par la CFPI pour effectuer des enquêtes sur les conditions d'emploi au niveau local. En application du principe Flemming, l'alinéa a) de l'article 6.5 du statut du personnel précise que "le Directeur général arrête le barème des traitements des fonctionnaires de la catégorie des agents des services généraux et des catégories apparentées en prenant normalement pour base les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur au lieu d'affectation, compte étant tenu des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale". Se fondant sur la méthodologie approuvée par la CFPI qui tient compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation et de l'indice des salaires sur une période de 12 mois, et en concertation avec les autres

organisations sises à Vienne, le Directeur général a apporté au barème des traitements des agents des services généraux, avec effet au 1^{er} avril 2000, un ajustement intérimaire de 1,9 % dans le cas des fonctionnaires recrutés à partir du 1^{er} octobre 1996 et de 1,35 % dans le cas des fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} octobre 1996. Le barème révisé figure à l'annexe V du présent document.

11. Appendice A du règlement du personnel – indemnités pour charges de famille concernant les enfants des agents des services généraux. Aux termes de l'alinéa b) de l'article 6.9 du statut du personnel, "les fonctionnaires de la catégorie des agents des services généraux et des catégories apparentées ont droit à des indemnités pour charges de famille dont le montant et les conditions d'octroi sont fixés par le Directeur général, compte dûment tenu de la situation au lieu d'affectation". À la suite des modifications apportées au régime autrichien des allocations familiales (*Familienbeihilfe*) et de l'abattement fiscal correspondant (*Kinderabsetzbetrag*) à compter du 1^{er} janvier 2000, neuf catégories d'indemnités pour enfant à charge ont été introduites avec effet au 1^{er} janvier 2000 pour les agents des services généraux. On trouvera à l'annexe VI du présent document les taux annuels révisés des indemnités pour charges de famille (en schillings autrichiens) approuvés par le Directeur général. Toute allocation d'État reçue par les fonctionnaires remplissant les conditions requises doit être déduite des émoluments des intéressés.

12. Appendice C du règlement du personnel. Conformément à l'alinéa b) de l'article 54 des statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension devrait être ajusté à la même date que les montants de la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à New York. La CFPI a promulgué, pour les fonctionnaires des catégories susmentionnées, un barème révisé de la rémunération considérée aux fins de la pension, avec effet au 1^{er} novembre 2000. L'appendice C révisé du règlement du personnel figure à l'annexe VII du présent document.

13. Appendice E du règlement du personnel. L'appendice E du règlement du personnel indiquant les montants révisés de l'indemnité pour frais d'études et de l'indemnité spéciale pour frais d'études, dont il est question au paragraphe 7 ci-dessus, figure à l'annexe VIII du présent document.

14. Voyages autorisés – appendice G du règlement du personnel. En vue de rationaliser les procédures et de réduire les dépenses d'administration liées au traitement de diverses opérations en touchant aux voyages, il est désormais possible d'opter pour le versement d'une somme forfaitaire d'un montant

équivalent à 75 % du coût du voyage en classe économique à plein tarif ou au tarif étudiant/jeune, selon le cas, pour les voyages autorisés lors de la nomination, d'un changement de lieu d'affectation, d'une visite au titre de l'indemnité pour frais d'études, d'un entretien et du rapatriement, comme c'était déjà le cas pour les voyages effectués à l'occasion d'une visite familiale et du congé dans les foyers. On trouvera à l'annexe IX du présent document les alinéas r), s) et t) de l'appendice G du règlement du personnel, tels que modifiés. Les mots supprimés figurent entre crochets et les modifications apportées sont soulignées.

15. Incidences financières. Les incidences financières des ajustements intéressant les traitements, indemnités et rémunérations considérées aux fins de la pension, dont il est question ci-dessus, se chiffrent à 754 300 dollars jusqu'à la fin de l'exercice biennal en cours et peuvent être absorbées dans les limites des crédits pour dépenses de personnel ouverts au titre du programme et des budgets pour 2000-2001.

III. REPRÉSENTATION DE L'ORGANE DIRECTEUR DE L'ONU DI AU COMITÉ DES PENSIONS DU PERSONNEL DE L'ONU DI

16. Le Comité des pensions du personnel de l'ONU DI créé par la Conférence générale (GC.1/Dec.37) s'est réuni à six reprises en 2000.

17. Par sa décision GC.8/Dec.19 du 3 décembre 1999, la Conférence générale a élu au Comité, pour l'exercice biennal 2000-2001, les représentants dont les noms suivent:

Membres: M. Enno Drogenik (Autriche)
M^{me} Caroline Ziadé (Liban)

Membres suppléants: M. José Jorge Alcazar Almeida (Brésil)
M. Attila Zsigmond (Hongrie)

18. M. Lazare Gansoré (Burkina Faso) a remplacé M. José Jorge Alcazar Almeida (Brésil) en juin 2000 et M. Yuji Amamiya (Japon) a remplacé M. Drogenik (Autriche) en septembre 2000. Il convient de rappeler à cet égard qu'à l'alinéa b) de sa décision GC.8/Dec.19, la Conférence générale a "autorisé le Conseil du développement industriel à procéder à des élections si l'un des postes susmentionnés devenait vacant avant qu'elle ne tienne sa neuvième session".

19. Les représentants ci-après de la Conférence générale siègent actuellement au Comité pour l'exercice biennal 2000-2001:

Membres: M. Yuji Amamiya (Japon)
M^{me} Caroline Ziadé (Liban)

Membres suppléants: M. Lazare Gansoré (Burkina Faso)
M. Attila Zsigmond (Hongrie)

20. La Conférence générale, à sa neuvième session, sera invitée à élire deux membres et deux membres suppléants chargés de la représenter au Comité pour la prochaine période biennale qui prendra fin en décembre 2003. En examinant la question des candidats à recommander à la Conférence, le Conseil, dans l'intérêt de la continuité, voudra peut-être recommander au moins une personne ayant déjà siégé au Comité en qualité de membre ou de membre suppléant.

IV. MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL

21. Le Conseil voudra peut-être envisager d'adopter le projet de décision suivant:

“Le Conseil du développement industriel:

a) Prend note des informations présentées dans le document IDB.24/13;

b) Note les modifications qui, conformément à l'article 13.3 du statut du personnel, ont été apportées au tableau I et aux annexes I et II du statut afin de les rendre conformes aux décisions de l'Assemblée générale énoncées dans la résolution 55/223;

c) Note également les modifications apportées à la disposition 103.12 et aux appendices A, C, E et G du règlement du personnel;

d) Recommande à la Conférence générale les candidats suivants à l'élection des deux membres et des deux membres suppléants du Comité des pensions du personnel de l'ONUDI pour la période biennale 2002-2003:

Membres: (pays)
..... (pays)

Membres (pays)
suppléants: (pays)”

Annexe I
TABEAU I
BARÈME DES TRAITEMENTS DES ADMINISTRATEURS ET DES FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR
MONTANTS ANNUELS BRUT ET NET APRÈS APPLICATION DU BARÈME DES CONTRIBUTIONS DU PERSONNEL
(en dollars É.-U.)

Entrée en vigueur: 1^{er} mars 2001

		ÉCHELONS														
CLASSES		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
Directeur																
D-2	brut	124 384	127 132	129 877	132 623	135 369	138 115									
	net F	87 318	89 022	90 724	92 426	94 129	95 831									
	net C	80 218	81 645	83 072	84 498	85 925	87 352									
Administrateur général																
D-1	brut	109 894	112 245	114 598	116 944	119 297	121 648	124 002	126 352	128 702						
	net F	78 334	79 792	81 251	82 705	84 164	85 622	87 081	88 538	89 995						
	net C	72 407	73 687	74 967	76 245	77 525	78 796	80 018	81 240	82 460						
Administrateur hors classe																
P-5	brut	96 705	98 832	100 961	103 089	105 216	107 342	109 471	111 598	113 724	115 853	117 982	120 106	122 234		
	net F	70 157	71 476	72 796	74 115	75 434	76 752	78 072	79 391	80 709	82 029	83 349	84 666	85 985		
	net C	65 176	66 385	67 545	68 703	69 862	71 018	72 177	73 335	74 493	75 651	76 809	77 966	79 101		
Administrateur de 1^{re} classe																
P-4	brut	79 780	81 733	83 680	85 627	87 579	89 527	91 571	93 645	95 723	97 795	99 869	101 947	104 019	106 095	108 171
	net F	59 255	60 544	61 829	63 114	64 402	65 688	66 974	68 260	69 548	70 833	72 119	73 407	74 692	75 979	77 266
	net C	55 180	56 364	57 543	58 722	59 902	61 080	62 259	63 439	64 617	65 796	66 949	68 082	69 210	70 340	71 470
Administrateur de 2^e classe																
P-3	brut	65 388	67 220	69 053	70 880	72 714	74 544	76 373	78 206	80 038	81 868	83 700	85 529	87 361	89 191	91 089
	net F	49 756	50 965	52 175	53 381	54 591	55 799	57 006	58 216	59 425	60 633	61 842	63 049	64 258	65 466	66 675
	net C	46 445	47 556	48 669	49 780	50 892	52 002	53 113	54 225	55 335	56 447	57 555	58 663	59 770	60 877	61 985
Administrateur adjoint de 1^{re} classe																
P-2	brut	53 129	54 632	56 132	57 633	59 135	60 692	62 332	63 967	65 606	67 244	68 879	70 520			
	net F	41 253	42 335	43 415	44 496	45 577	46 657	47 739	48 818	49 900	50 981	52 060	53 143			
	net C	38 694	39 675	40 653	41 633	42 611	43 592	44 587	45 580	46 577	47 571	48 564	49 561			
Administrateur adjoint de 2^e classe																
P-1	brut	41 189	42 633	44 075	45 519	46 960	48 403	49 847	51 290	52 731	54 174					
	net F	32 656	33 696	34 734	35 774	36 811	37 850	38 890	39 929	40 966	42 005					
	net C	30 805	31 763	32 720	33 677	34 633	35 590	36 548	37 493	38 434	39 375					

F = Fonctionnaire dont le conjoint ou un enfant sont à charge.
C = Fonctionnaire sans conjoint à charge ni enfant à charge.

Annexe II

ANNEXE I DU STATUT DU PERSONNEL

INDEMNITÉS POUR CHARGES DE FAMILLE

Article 6.9

A. Les fonctionnaires dont le barème des traitements est fixé au tableau I du présent Statut ont droit aux indemnités pour charges de famille ci-après:

- i) [1 730] 1 936 dollars des États-Unis par an pour chaque enfant à charge, si ce n'est qu'il n'est pas versé d'indemnité pour le premier enfant à charge si le fonctionnaire n'a pas de conjoint à charge, l'intéressé bénéficiant alors du taux de contribution du personnel applicable aux fonctionnaires ayant des personnes à charge qui est fixé au sous-alinéa i) de l'article 6.8 a), tableau III. Lorsqu'il a été déterminé qu'un enfant à charge est physiquement ou mentalement handicapé, soit de manière définitive, soit pour une période jugée devoir être de longue durée, l'indemnité est de [3 460] 3 872 dollars des États-Unis. Si le fonctionnaire n'a pas de conjoint à charge et acquiert du fait de cet enfant le bénéfice du taux de contribution du personnel susmentionné, il est versé pour cet enfant une indemnité de [1 730] 1 936 dollars des États-Unis;
- ii) Quand le fonctionnaire n'a pas de conjoint à charge, une indemnité unique de [619] 693 dollars des États-Unis par an pour l'une des personnes ci-après, si elle est à la charge de l'intéressé: père, mère, frère ou sœur. Le montant de l'une ou l'autre indemnité payable en monnaie locale ne peut être inférieur à l'équivalent en monnaie locale de son montant en dollars à la date où ce dernier a été fixé ou à la dernière date à laquelle il a été modifié.

B. Si le mari et la femme sont l'un et l'autre fonctionnaires, l'un deux peut, pour les enfants à charge, demander à bénéficier des dispositions du sous-alinéa i) ci-dessus, auquel cas l'autre ne peut demander à bénéficier que des dispositions du sous-alinéa ii) ci-dessus, s'il remplit par ailleurs les conditions requises.

C. Afin d'éviter le cumul des prestations et d'assurer l'égalité entre, d'une part, les fonctionnaires qui, en vertu des lois applicables, bénéficient d'avantages familiaux sous forme d'allocations de l'État et, d'autre part, les fonctionnaires qui ne bénéficient pas de tels avantages, le Directeur général arrête les conditions dans lesquelles l'indemnité pour enfants à charge prévue au sous-alinéa A ci-dessus est versée, pour autant seulement que les avantages familiaux dont bénéficient le fonctionnaire ou son conjoint en vertu des lois applicables représentent moins que cette indemnité.

Annexe III

ANNEXE II DU STATUT DU PERSONNEL

MONTANT DE L'INDEMNITÉ POUR FRAIS D'ÉTUDES ET DE L'INDEMNITÉ SPÉCIALE POUR
FRAIS D'ÉTUDESArticle 6.10 a)

Le montant de l'indemnité par année scolaire et par enfant est calculé à raison de 75 % pour la première tranche de 13 000 dollars des États-Unis ([20 748] 23 445 dollars lorsque l'enfant fréquente un établissement d'enseignement situé aux États-Unis d'Amérique) de frais d'études ouvrant droit à l'indemnité, le montant de l'indemnité ne pouvant dépasser 9 750 dollars ([15 561] 17 584 dollars pour un établissement situé aux États-Unis). Pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation où, selon la Commission de la fonction publique internationale, les établissements d'enseignement font défaut ou ne sont pas adéquats, le montant de l'indemnité en ce qui concerne l'enseignement primaire et secondaire représentera la totalité des frais de pension, jusqu'à concurrence de [4 746] 5 060 dollars ([6 449] 6 875 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), plus 75 % des frais d'études ouvrant droit à l'indemnité, jusqu'à concurrence de 13 000 dollars ([20 748] 23 445 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), étant entendu que le montant total de l'indemnité ne dépassera pas [14 496] 14 810 dollars ([22 010] 24 459 dollars pour un établissement situé aux États-Unis) par an. Toutefois, dans les zones où les frais susmentionnés sont encourus dans certaines monnaies, le montant maximum des frais remboursables, exprimé dans ces monnaies, est fixé par la Commission de la fonction publique internationale.

Article 6.10 b)

Le montant de l'indemnité payable par année et par enfant atteint de l'inaptitude considérée correspond aux frais effectivement engagés jusqu'à concurrence de 13 000 dollars ([20 748] 23 445 dollars pour un établissement situé aux États-Unis). Toutefois, dans les zones où les frais susmentionnés sont encourus dans certaines monnaies, le montant maximum des frais remboursables, exprimé dans ces monnaies, est fixé par la Commission de la fonction publique internationale.

Annexe IV

Disposition 103.12 du Règlement du personnel

COMITÉ DES NOMINATIONS ET DES PROMOTIONS

Les définitions ci-après s'appliquent aux fins du présent Règlement:

Nomination: Accord contractuel, conclu à l'issue du processus de sélection, par lequel le fonctionnaire s'engage à prendre ses fonctions et à demeurer au service de l'Organisation;

Réaffectation: Mutation à un poste semblable de la même classe d'un fonctionnaire titulaire d'un poste ayant été supprimé, ou transfert latéral d'un fonctionnaire à un poste non analogue mais de la même classe;

Les transferts latéraux à un poste analogue et de la même classe au sein d'une même division relèvent de la compétence des directeurs principaux;

Poste analogue: Poste de la même classe, comportant la même définition d'emploi et exigeant les mêmes qualifications;

Promotion: Changement de classe, au sein d'une même catégorie de postes ou d'une catégorie à une autre, lorsque l'intéressé a été sélectionné pour occuper un poste vacant ou un poste ayant fait l'objet d'un reclassement, conformément aux procédures visées dans le présent Règlement;

Révision: Examen quinquennal des nominations à titre permanent et examen des recommandations tendant à proroger l'engagement de fonctionnaires ayant accompli une période de service de six ans au titre d'une nomination pour une durée déterminée.

- a) i) Le Directeur général constitue le Comité des nominations et des promotions, chargé de donner son avis sur les nominations, les réaffectations, les promotions et la révision de la situation de fonctionnaires à des postes des classes de directeur et d'administrateur général, d'administrateur et d'agent des services généraux, à l'exception des postes relevant directement du Bureau du Directeur général, des postes de conseiller spécial au Cabinet du Directeur général et des postes de représentant de l'ONUDI, ainsi que des postes des classes de début (G-1/G-2) de la catégorie des services généraux;

ii) Sous réserve des critères énoncés au paragraphe 5 de l'article 11 de l'Acte constitutif et des clauses des articles 3.2 et 4.2 du Statut du personnel, les organes de nomination et de promotion, lorsqu'il y a des postes à pourvoir par recrutement, affectation ou réaffectation, donnent normalement la préférence, à qualifications égales, aux fonctionnaires de l'Organisation et aux fonctionnaires d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Il sera dûment tenu compte des principes de représentation équilibrée des deux sexes et de représentation géographique.

b) Le Comité des nominations et des promotions comporte trois organes subsidiaires de sélection, dont la composition s'établit comme suit:

- i) Groupe de sélection aux postes de directeur et d'administrateur général:

Ce groupe se compose d'un président nommé, pour chaque session, par le Directeur général, des directeurs principaux et de toute personne que le Directeur général aura désignée. Le Directeur du service de la gestion des ressources humaines fait office de secrétaire du Groupe.

ii) Groupe de sélection aux postes d'administrateur:

Ce groupe se compose:

- D'un président et d'un président suppléant nommés par le Directeur général pour un mandat de deux ans;
- D'un membre et d'un suppléant pour chaque division, nommés par le Directeur général pour un mandat de deux ans et choisis parmi les fonctionnaires figurant sur une liste de candidats proposés par chaque directeur principal, comprenant au moins deux fonctionnaires désignés pour chaque siège de membre et de suppléant;
- De deux membres et deux suppléants [proposés par le Conseil du personnel et] nommés par le Directeur général pour un mandat de deux ans et choisis sur une liste de candidats proposés par le Conseil du personnel, comprenant au moins deux fonctionnaires désignés pour chaque siège de membre et de suppléant.

Le quorum est de trois membres ou suppléants. Un fonctionnaire du service de la gestion des ressources humaines fait office de secrétaire du Groupe.

iii) Groupe de sélection aux postes d'agent des services généraux:

Ce groupe se compose:

- D'un président et d'un président suppléant nommés par le Directeur général pour un mandat de deux ans;
- D'un membre et d'un suppléant pour chaque division, nommés par le Directeur général pour un mandat de deux ans et choisis [parmi les fonctionnaires figurant] sur une liste de candidats proposés par chaque directeur principal, comprenant au moins deux fonctionnaires désignés pour chaque siège de membre et de suppléant;
- De deux membres et deux suppléants [proposés par le Conseil du personnel et] nommés par le Directeur général pour un mandat de deux ans et choisis sur une liste de candidats proposés par le Conseil du personnel, comprenant au moins deux fonctionnaires désignés pour chaque siège de membre et de suppléant.

Le quorum est de trois membres ou suppléants. Un fonctionnaire du service de la gestion des ressources humaines fait office de secrétaire du Groupe.

En vue de faciliter la constitution des groupes de sélection du Comité des nominations et des promotions, les parties qui contribuent à la présentation des propositions concernant leur composition sont censées le faire dans des délais raisonnables.

Les membres et suppléants des groupes de sélection aux postes d'administrateur et aux postes d'agent des services généraux ne sont rééligibles que pour un nouveau mandat de deux ans. En tout état de cause, ils demeurent en fonction jusqu'à la nomination de nouveaux membres et suppléants.

[Les membres et suppléants du Groupe de sélection aux postes d'administrateur sont des fonctionnaires de la classe P-4 et ceux du Groupe de sélection aux postes d'agent des services généraux des fonctionnaires de la classe G-5.] Lorsque des groupes de sélection aux postes d'administrateur et aux postes d'agent des services généraux procèdent à un examen en vue d'une nomination ou d'une promotion, le groupe, dans le cas d'un quorum de trois personnes, est composé de membres et de suppléants d'une classe qui n'est pas inférieure à celle à laquelle la nomination ou la promotion est envisagée. [Ils] Les membres et suppléants de ces groupes sont depuis au moins trois ans au service de l'Organisation.

Une fois nommés, les membres et suppléants des groupes de sélection siègent à titre individuel et s'acquittent de leurs fonctions en tenant uniquement compte de l'intérêt de l'Organisation.

Il est souhaitable que les recommandations adressées au Directeur général fassent l'objet d'un consensus. Cependant, dans les cas où il est procédé à un vote, le président a une voix prépondérante.

Annexe V
Appendice A

2. Catégorie des agents des services généraux

Montants annuels bruts et équivalents nets des traitements et montants bruts de la rémunération considérée aux fins de la pension après retenue au titre des contributions du personnel (en schillings autrichiens)

(Entrée en vigueur: 1^{er} avril 2000)

CLASSES	ÉCHELONS											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII*
G-1 Traitement brut	305 486	315 684	325 883	336 082	346 281	356 479	366 678	376 877	387 075	397 274	407 473	417 671
Rcp** (brut)	302 962	312 658	322 352	332 064	342 264	352 462	362 662	372 861	383 060	393 260	403 460	413 658
Traitement net	245 400	253 253	261 106	268 959	276 812	284 665	292 518	300 371	308 224	316 077	323 930	331 783
G-2 Traitement brut	355 522	367 322	379 122	390 922	402 722	414 522	426 322	438 122	449 922	461 722	473 522	485 322
Rcp** (brut)	351 505	363 305	375 106	386 905	398 706	410 506	422 307	434 107	445 908	457 708	469 509	481 309
Traitement net	283 928	293 014	302 100	311 186	320 272	329 358	338 444	347 530	356 616	365 702	374 788	383 874
G-3 Traitement brut	413 413	427 065	440 717	454 369	468 021	481 673	495 325	508 984	523 189	537 395	551 600	565 805
Rcp** (brut)	409 394	423 047	436 699	450 351	464 004	477 655	491 308	504 959	518 612	532 263	545 916	559 569
Traitement net	328 504	339 016	349 528	360 040	370 552	381 064	391 576	402 088	412 600	423 112	433 624	444 136
G-4 Traitement brut	480 395	496 191	512 116	528 553	544 989	561 426	577 862	594 299	610 735	627 172	643 608	660 045
Rcp** (brut)	476 376	492 172	507 966	523 762	539 556	555 351	571 146	586 941	602 736	618 531	634 326	650 121
Traitement net	380 080	392 243	404 406	416 569	428 732	440 895	453 058	465 221	477 384	489 547	501 710	513 873
G-5 Traitement brut	559 880	578 896	597 912	616 928	635 945	654 961	673 977	692 993	712 009	731 026	750 042	769 483
Rcp** (brut)	553 871	572 146	590 421	608 696	626 970	645 245	663 521	682 535	701 551	720 566	739 583	758 599
Traitement net	439 751	453 823	467 895	481 967	496 039	510 111	524 183	538 255	552 327	566 399	580 471	594 543
G-6 Traitement brut	653 181	675 181	697 181	719 181	741 181	763 181	786 774	810 368	833 962	857 557	881 151	904 745
Rcp** (brut)	643 536	664 727	686 729	708 730	730 730	752 732	774 733	796 735	818 736	840 736	862 738	884 740
Traitement net	508 794	525 074	541 354	557 634	573 914	590 194	606 474	622 754	639 034	655 314	671 594	687 874
G-7 Traitement brut	761 127	788 275	815 574	842 872	870 171	897 470	924 768	952 067	979 365	1 006 664	1 033 962	1 061 261
Rcp** (brut)	750 674	776 128	801 584	827 039	852 494	877 949	903 404	928 859	954 314	979 770	1 005 946	1 033 245
Traitement net	588 674	607 510	626 346	645 182	664 018	682 854	701 690	720 526	739 362	758 198	777 034	795 870

* Échelon d'ancienneté:

Les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier d'une promotion de l'échelon XI à l'échelon XII d'une même classe sont les suivantes:

- Au minimum 20 années de service relevant du régime commun des Nations Unies et cinq années de service à l'échelon XI de la classe considérée;
- États de service satisfaisants.

** Rcp: Rémunération considérée aux fins de la pension.

Indemnité de non-résident: (à inclure dans la rémunération considérée aux fins de la pension): 26 000 schillings (net) par an pour les fonctionnaires remplissant les conditions requises qui ont été nommés avant le 1^{er} septembre 1983; n'est pas versée aux fonctionnaires en poste à Vienne qui ont été nommés après cette date.Prime de connaissances linguistiques: (à inclure dans la rémunération considérée aux fins (de la pension): première langue supplémentaire – 16 551 schillings (net) par an; deuxième langue supplémentaire – 8 276 schillings (net) par an.Augmentations périodiques: les augmentations périodiques sans changement de classe sont annuelles, si les services sont satisfaisants.

Annexe VI

Appendice A (suite)Indemnités pour charges de famille

Montant annuel net en schillings autrichiens

Enfant à charge	1 ^{er} enfant	2 ^e enfant	3 ^e enfant et chaque enfant supplémentaire	[Montant antérieur de l'indemnité
Âgé de moins de 10 ans	26 617	28 717	30 817	25 717
Âgé de dix ans ou plus	29 617	31 717	33 817	28 717
Âgé de plus de 19 ans	33 217	35 317	37 417	32 317]

Conjoint à charge

Pour les fonctionnaires nommés avant le 1 ^{er} octobre 1996.....	5 353 schillings
Pour les fonctionnaires nommés à partir du 1 ^{er} octobre 1996.....	5 280 schillings

Indemnité supplémentaire pour le premier enfant à charge

d'un fonctionnaire célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps..... 5 479 schillings

Personne non directement à charge..... 2 400 schillings

L'indemnité versée pour le père ou la mère, un frère ou une sœur à charge a été supprimée le 1^{er} juillet 1981. Toutefois, les fonctionnaires remplissant les conditions requises qui recevaient cette indemnité avant le 1^{er} juillet 1981 continueront de la recevoir.

**BARÈME DE LA RÉMUNÉRATION CONSIDÉRÉE AUX FINS DE LA PENSION:
ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR**

Barème de la rémunération considérée aux fins de la pension

(Montants servant à calculer les pensions et les cotisations à verser à la Caisse des pensions)
(en dollars des États-Unis)

Entrée en vigueur: 1^{er} novembre 2000

ÉCHELONS															
CLASSES	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
D-2	151 092	154 526	157 959	161 389	164 822	168 256									
D-1	133 820	136 564	139 307	142 046	144 791	147 671	150 611	153 552	156 487						
P-5	118 433	120 916	123 398	125 881	128 364	130 844	133 327	135 811	138 290	140 774	143 256	145 745	148 405		
P-4	97 918	100 341	102 760	105 179	107 602	110 021	112 442	114 864	117 284	119 703	122 122	124 549	126 967	129 387	131 810
P-3	81 496	83 577	85 657	87 734	89 817	91 896	93 975	96 058	98 235	100 511	102 784	105 058	107 332	109 605	111 881
P-2	66 859	68 723	70 581	72 442	74 302	76 163	78 023	79 880	81 744	83 604	85 463	87 325			
P-1	52 062	53 855	55 641	57 428	59 217	61 003	62 794	64 580	66 367	68 156					

Annexe VIIIAppendice E

INDEMNITÉ POUR FRAIS D'ÉTUDES

Définitions

- a) [Sans changement]

Versement de l'indemnité

b) L'indemnité pour frais d'études visée à l'alinéa a) de l'article 6.10 du Statut est versée pour chaque enfant dans les conditions ci-après. Toutefois, dans les zones où les frais susmentionnés sont encourus dans certaines monnaies, le montant maximum des frais remboursables, exprimé dans ces monnaies, est fixé par la Commission de la fonction publique internationale. Ceci couvre le montant en dollars des frais encourus lorsque l'enfant fréquente un établissement d'enseignement situé aux États-Unis d'Amérique.

- i) Lorsque l'enfant fréquente un établissement d'enseignement situé en dehors du lieu d'affectation, le montant de l'indemnité est le suivant:
- A) Si l'enfant est pensionnaire dans l'établissement, 75 % des frais de scolarité et d'internat à concurrence de 13 000 dollars des États-Unis par an ([20 748] 23 445 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), l'indemnité ne pouvant dépasser 9 750 dollars par an ([15 561] 17 584 dollars pour un établissement situé aux États-Unis);
 - B) Si l'établissement ne fonctionne pas en régime d'internat, [3 164] 3 373 dollars des États-Unis ([4 299] 4 583 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), plus 75 % des frais de scolarité à concurrence de [8 781] 8 503 dollars par an ([15 016] 17 334 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), l'indemnité ne pouvant dépasser 9 750 dollars par an ([15 561] 17 584 dollars pour un établissement situé aux États-Unis);
- ii) Lorsque l'enfant fréquente un établissement d'enseignement situé au lieu d'affectation :
- A) L'indemnité est égale à 75 % des frais de scolarité à concurrence de 13 000 dollars par an ([20 748] 23 445 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), l'indemnité ne pouvant dépasser 9 750 dollars par an ([15 561] 17 584 dollars pour un établissement situé aux États-Unis);
 - B) [Sans changement]
- iii) [Sans changement]
- iv) Pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation dans lesquels il n'y a pas d'établissement d'enseignement ou dans lesquels les établissements existants sont considérés comme insuffisants dans les conditions fixées par la Commission de la fonction publique internationale, l'indemnité est égale à 100 % des frais d'internat jusqu'à concurrence de [4 746] 5 060 dollars ([6 449] 6 875 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), plus 75 % des frais de scolarité remboursables jusqu'à concurrence de 13 000 dollars par an ([20 748] 23 445 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), l'indemnité ne pouvant dépasser [14 496] 14 810 dollars des États-Unis par an ([22 010] 24 459 dollars pour un établissement situé aux États-Unis).

- c) [Sans changement]
- d) [Sans changement]
- e) [Sans changement]
- f) [Sans changement]
- g) [Sans changement]

Enseignement de la langue maternelle

h) L'indemnité pour frais d'études peut être versée à un fonctionnaire en poste dans un pays dont la langue est différente de la langue maternelle du fonctionnaire et qui est contraint de payer pour faire enseigner sa langue maternelle à un enfant à charge qui fréquente un établissement d'enseignement local où l'instruction est dispensée dans une langue autre que la langue du fonctionnaire. Le Directeur général décide dans chaque cas s'il y a lieu de payer l'indemnité pour frais d'études aux fins de l'enseignement de la langue maternelle. Les montants maximaux remboursables, à concurrence de 9 750 dollars ([15 561] 17 584 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), de cette indemnité sont publiés et mis à jour à intervalles réguliers.

Avances au titre de l'indemnité pour frais d'études

- i) [Sans changement]

Voyages

- j) [Sans changement]
- k) [Sans changement]

Demandes d'indemnité pour frais d'études

- l) [Sans changement]

Indemnité spéciale pour frais d'études (enfants handicapés)

- m) [Sans changement]

n) Le montant de l'indemnité est égal à 100 % des frais d'éducation remboursables effectivement engagés, jusqu'à concurrence de 13 000 dollars par an ([20 748] 23 445 dollars pour un établissement situé aux États-Unis). Si l'enfant handicapé remplit les conditions requises pour bénéficier de l'indemnité ordinaire pour frais d'études, le fonctionnaire doit demander à bénéficier en premier lieu de l'indemnité ordinaire et seuls les frais d'éducation que le fonctionnaire a engagés pour assurer à l'enfant l'enseignement spécial ou la formation spéciale dont il a besoin lui sont remboursés en vertu des dispositions relatives à l'indemnité spéciale pour frais d'études. Le total payable au titre des deux types d'indemnité ne peut en aucun cas dépasser 13 000 dollars par an ([20 748] 23 445 dollars pour un établissement situé aux États-Unis). Par "frais d'éducation remboursables au titre de l'indemnité spéciale pour frais d'études", il faut entendre les dépenses faites pour obtenir les services d'enseignement et le matériel pédagogique nécessaires à un programme éducatif conçu de façon à répondre aux besoins de l'enfant handicapé et à lui permettre d'acquérir le maximum d'autonomie fonctionnelle. D'autres frais ou droits directement liés au programme éducatif et dont le paiement n'est pas facultatif ou qui n'ont pas trait à une activité extrascolaire peuvent être inclus dans les frais d'éducation, mais non le coût des fournitures et des uniformes scolaires, ni les frais d'assurance, ni le coût des dons et contributions ou frais analogues. Si l'enfant handicapé est interne dans un

établissement d'enseignement situé au lieu d'affectation, les frais d'internat ne sont pas remboursables, à moins qu'un médecin n'atteste que le régime d'internat fait partie intégrante du programme éducatif. Le coût des appareils, s'il n'est pas couvert par une assurance maladie, est remboursé jusqu'à concurrence de 1 000 dollars par an, l'indemnité totale ne pouvant dépasser 13 000 dollars par an ([20 748] 23 445 dollars pour un établissement situé aux États-Unis).

o) [Sans changement]

p) [Sans changement]

q) [Sans changement]

r) [Sans changement]

Monnaie de remboursement

s) [Sans changement]

Annexe IX

APPENDICE G DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL

VOYAGES AUTORISÉS

Alinéas r), s) et t) modifiés

Arrangements spéciaux pour les voyages effectués lors de la nomination, lors d'un changement du lieu d'affectation, au titre de l'indemnité pour frais d'études, à l'occasion du congé dans les foyers, pour des visites familiales et lors du rapatriement

r) En lieu et place des arrangements relatifs aux voyages qui sont décrits aux alinéas d) à j) ci-dessus, tout fonctionnaire [autorisé à voyager à l'occasion de son congé dans les foyers] peut, dans le cas d'un voyage autorisé effectué lors de sa nomination, d'un changement du lieu d'affectation, au titre de l'indemnité pour frais d'études, à l'occasion du congé dans les foyers, pour des visites familiales et lors du rapatriement, demander que l'Organisation lui verse une somme représentant 75 % du coût du voyage aérien le plus économique régulièrement offert aux passagers sur la base de l'itinéraire le plus direct et le plus économique [entre le lieu d'affectation du fonctionnaire et l'aéroport le plus proche du lieu fixé pour les congés dans les foyers] entre l'aéroport le plus proche du lieu de départ et le lieu de destination. Pour les enfants qui ont droit à des billets à tarif étudiant ou à tarif jeune [habilités à obtenir des billets à tarif réduit], la compensation correspondra à 75 % du tarif réduit applicable. Le fonctionnaire qui se prévaut de cette faculté est libre de prendre lui-même les dispositions concernant son voyage, sans limitation aucune quant au choix de l'agence de voyage, du mode de transport, de l'itinéraire et des conditions dans lesquelles le voyage s'effectue [, à l'exclusion des voyages en automobile]. Cet arrangement est censé couvrir toutes les indemnités afférentes à un voyage donné, y compris le trajet par surface [dans le pays de destination]. En se prévalant de cette formule, les fonctionnaires renoncent à toute autre prestation due au titre des voyages prévue dans le Règlement du personnel, y compris à toute somme afférente au transport, aux escales pour raison de détente, aux faux frais au départ et à l'arrivée, à un excédent de bagages (bagages accompagnés) ou aux envois non accompagnés ainsi qu'à toute autre dépense y afférente. Dans le cas d'une nomination et d'un rapatriement, les fonctionnaires ont droit au remboursement des frais d'expédition des bagages personnels non accompagnés ou des frais de déménagement, selon le cas, au titre de l'appendice H du Règlement du personnel. Les dispositions de l'appendice D du Règlement du personnel s'appliquent si le voyage est accompli par la voie la plus directe dans les deux sens, entre le lieu de départ et le lieu de destination autorisés [d'affectation et le lieu fixé pour les congés dans les foyers]. Dans le cas d'enfants faisant leurs études en dehors du pays d'origine du fonctionnaire, le coût du voyage au titre de l'indemnité pour frais d'études donnant lieu à un versement forfaitaire ne doit pas être supérieur au montant du remboursement forfaitaire d'un tel voyage, dans les deux sens, entre l'aéroport le plus proche et le lieu fixé pour les congés dans les foyers. Le fonctionnaire peut être tenu de fournir la preuve que lui-même et les membres de sa famille concernés ont passé 14 jours au moins ensemble dans le pays dans lequel le voyage a été autorisé à l'occasion du [de son] congé dans les foyers [conformément à l'alinéa k) de l'appendice F du Règlement du personnel] ou d'une visite familiale et au lieu d'affectation dans le cas d'un voyage effectué au titre de l'indemnité pour frais d'études.

s) Les dispositions 108.07 et 208.08 du Règlement du personnel sur l'indemnisation pour perte ou détérioration d'effets personnels imputables au service ne sont pas applicables si le fonctionnaire [se prévaut de cette formule] opte pour le versement d'une somme forfaitaire.

t) Les fonctionnaires qui choisissent de voyager en automobile peuvent aussi demander le versement de la somme correspondant à 75 % des frais. Dans ce cas, le montant versé représente 75 % du coût du voyage aérien en classe économique ou à tarif étudiant ou jeune, ainsi qu'il est précisé à l'alinéa r) ci-dessus, pour tous les membres de la famille concernés, indépendamment de la question de savoir s'ils voyagent en même temps ou dans la même automobile [sera cependant limité aux coûts du transport du fonctionnaire et du premier membre de sa famille concerné seulement, quel que soit le nombre réel de

personnes voyageant dans l'automobile ou le nombre d'automobiles utilisées.] Les fonctionnaires peuvent aussi continuer à demander le remboursement correspondant au trajet accompli ainsi qu'à l'indemnité de subsistance en voyage, tels qu'ils sont définis aux alinéas n) et o) ci-dessus. Les dispositions de l'appendice D du Règlement du personnel concernant le paiement d'indemnités en cas de maladie, d'accident ou de décès imputables au voyage ne s'appliquent pas aux fonctionnaires qui optent pour le voyage en automobile.