



Conseil du développement industriel

Quarante et unième session

Vienne, 24-27 juin 2013

Point 10 de l'ordre du jour provisoire

Questions de personnel

Questions de personnel

Rapport du Directeur général

En application des articles 13.3 et 13.4 du Statut du personnel, le présent rapport donne des informations concernant le personnel du Secrétariat ainsi que les modifications apportées au Statut et au Règlement du personnel. Il vient en outre compléter les informations fournies dans le *Rapport annuel 2012 de l'ONUDI* (IDB.41/2, chap. 1).

Table des matières

Page

I. Faits nouveaux concernant les questions relatives au personnel	3
II. Évolution du régime commun	4
III. Questions concernant le Règlement du personnel	6
IV. Représentation des organes directeurs au Comité des pensions du personnel	8
V. Mesure à prendre par le Conseil	8

Annexes

I. Article 10.2 du Statut du personnel	10
II. Appendice A du Règlement du personnel – Barème des traitements des agents des services généraux, montant annuel brut, montant annuel brut aux fins de la pension et montant annuel net après retenue au titre des contributions du personnel	11
III. Appendice C du Règlement du personnel – Barème des rémunérations considérées aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	12

V.13-83590 (F)



IV.	Disposition 110.07 – Indemnité de licenciement	13
	Disposition 110.13 – Prime de fin de service	13
V.	Appendice B – Règles concernant le recrutement sur le plan local	14
VI.	Appendice O – Prime de fin de service	18
VII.	Disposition 109.12 – Frais de déménagement	22
VIII.	Appendice H – Transport des effets personnels et du mobilier	24

I. Faits nouveaux concernant les questions relatives au personnel

1. Dans le *Rapport annuel 2012 de l'ONUDI*, plusieurs initiatives décisives étaient décrites dans le domaine de la gestion des ressources humaines, notamment l'adéquation entre les objectifs de l'Organisation et ceux des fonctionnaires dans le cadre du nouveau système de suivi du comportement professionnel, qui adoptait par ailleurs l'évaluation à 360 degrés; l'introduction du module de gestion du capital humain dans le nouveau progiciel de gestion intégrée (PGI) de l'ONUDI et les efforts importants consentis par l'Organisation pour former, encadrer et équiper les fonctionnaires afin qu'ils puissent travailler efficacement avec les nouveaux outils, et les conseiller quant aux comportements souhaités dans le cadre du changement de culture à l'échelle de l'Organisation. Cet effort de formation essentiel se poursuivra pour accompagner la mise en œuvre du Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle. Les appendices J et K du *Rapport annuel* présentent par ailleurs des informations sur le personnel de l'ONUDI, notamment sur la parité entre les sexes et la répartition géographique. D'autres informations plus récentes sur des questions essentielles sont présentées ci-dessous.

2. Dans le contexte du nouveau cadre de suivi du comportement professionnel de l'ONUDI, le premier cycle d'évaluation complet portant sur la période allant de janvier à décembre 2012 a été mené à bien, 92 % des fonctionnaires étant parvenus aux phases de fin de cycle et d'achèvement le 28 février 2013. L'évaluation à 360 degrés et l'évaluation des valeurs fondamentales, des compétences de base et des compétences en matière d'encadrement définies dans le cadre de compétences ont été appliquées. Le nouveau système de suivi du comportement professionnel, en particulier le cadre de compétences et le mécanisme de retour d'information, est considéré comme ayant jeté les bases et fourni les outils pour renforcer les comportements souhaités dans le cadre du changement de culture à l'échelle de l'Organisation. Étant donné que changer les comportements prend généralement du temps, les effets du nouveau système seront suivis de près et le système sera adapté en fonction des enseignements tirés pour ensuite le laisser mûrir afin d'obtenir le changement de culture souhaité.

3. Le nouveau cadre pour le recrutement et l'administration du personnel au titre de contrats de service individuels a été mis en place dans le contexte de l'appui aux programmes et projets de coopération technique de l'ONUDI. L'appendice E du *Rapport annuel* présente des informations sur les nominations dans ce cadre. Au 31 mars 2013, 1 348 fonctionnaires, dont 882 hommes et 466 femmes, avaient été recrutés de la sorte.

4. Les consultations relatives à la gestion du personnel, notamment par l'intermédiaire du mécanisme de la Commission consultative mixte, ont été productives et ont débouché sur des recommandations convenues pour l'approbation par la Direction d'un certain nombre de cadres de politique générale tels que mentionnés dans le présent rapport, ainsi que la procédure d'appel d'offres, de l'évaluation et de la sélection d'un nouvel administrateur du régime d'assurance maladie.

II. Évolution du régime commun

5. Le présent rapport a également pour objet d'informer le Conseil des dernières décisions de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et des recommandations adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies, qui intéressent l'ONUDI.

Âge réglementaire du départ à la retraite

6. **Article 10.2 du Statut du personnel:** il est proposé de modifier l'article 10.2 du Statut du personnel pour tenir compte du fait que l'Assemblée générale des Nations Unies a souscrit à la décision de la CFPI de soutenir la recommandation du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies de relever à 65 ans l'âge réglementaire du départ à la retraite pour les fonctionnaires des organisations affiliées à la Caisse des pensions qui seront recrutés à compter du 1^{er} janvier 2014 au plus tard.

7. Suite aux résultats de la 31^e évaluation actuarielle de la Caisse des pensions, qui a fait apparaître, pour la deuxième fois, un déficit, qui correspond à 1,87 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension au 31 décembre 2011, après un déficit correspondant à 0,38 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension au 31 décembre 2009, le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, à sa réunion de juillet 2012, s'est dit prêt à relever à 65 ans l'âge réglementaire du départ à la retraite pour les nouveaux participants de la Caisse, à compter du 1^{er} janvier 2014 au plus tard et, à cet égard, a invité la CFPI et les organisations membres à relever également l'âge réglementaire du départ à la retraite en conséquence pour les nouveaux membres du personnel nommés à cette date ou après.

8. Le Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination a décidé, à sa vingt-quatrième session en septembre 2012¹, qu'en prévision des éventuelles modifications de l'âge normal de départ à la retraite, chaque organisation devrait être encouragée à amorcer tout processus nécessaire – d'organisation et de procédure – en vue de relever à 65 ans l'âge réglementaire du départ à la retraite pour les nouveaux fonctionnaires à compter du 1^{er} janvier 2014. À cet égard, le Secrétariat de l'ONU a indiqué que si l'Assemblée générale des Nations Unies approuve les propositions du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et de la CFPI, il apportera des modifications au Statut du personnel, qu'il présentera à l'Assemblée générale pour approbation.

9. Par sa résolution 67/240 du 24 décembre 2012, l'Assemblée générale a noté avec préoccupation les résultats des deux évaluations actuarielles consécutives de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Étant donné les incidences de l'accroissement de la longévité des participants à la Caisse sur la situation actuarielle, et conformément à l'avis de l'Actuaire-conseil et du Comité d'actuaire de la Caisse, elle a autorisé la Caisse à relever à 65 ans l'âge normal de départ à la retraite pour les nouveaux participants, à compter du 1^{er} janvier 2014 au

¹ CEB/2012/5.

plus tard, pourvu qu'elle ait décidé de procéder à un relèvement correspondant de l'âge réglementaire du départ à la retraite.

10. Par sa résolution 67/257 du 12 avril 2013, l'Assemblée générale a fait sienne la décision prise par la CFPI² de soutenir la recommandation du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies de relever l'âge réglementaire du départ à la retraite à 65 ans pour les nouveaux fonctionnaires des organisations affiliées à la Caisse à compter du 1^{er} janvier 2014 au plus tard. L'Assemblée générale a en outre accueilli favorablement l'examen stratégique des incidences de l'application du relèvement de l'âge réglementaire de la retraite aux fonctionnaires actuels entrepris par le secrétariat de la Commission, en collaboration avec les organisations et les représentants du personnel; et attend avec intérêt d'examiner les conclusions de cet examen à sa soixante-huitième session. Le Conseil voudra peut-être noter à cet égard qu'à compter du 31 mars 2013, 21,8 % des effectifs actuels de l'ONUDI (soit 137 fonctionnaires, dont 21 administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur) atteindront l'âge obligatoire de la retraite à 60 ans, les autres à 62.

11. Lors de leurs délibérations sur le relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite, les membres de la CFPI ont estimé, entre autres, que la décision de relever l'âge de départ à la retraite ne devait pas être laissée à chaque organisation individuellement. C'était une question qui relevait du régime commun, car l'instauration d'âges de la retraite différents pourrait le fracturer et introduire une concurrence entre les organisations³.

12. La modification qu'il est proposé d'apporter à l'article 10.2 du Statut du personnel est reproduite à l'annexe I du présent document; le nouveau texte est souligné. La modification proposée vise à aligner la réglementation de l'ONUDI avec les décisions susmentionnées.

Examen de l'ensemble de prestations

13. Par sa résolution 67/257 du 12 avril 2013, l'Assemblée générale a noté la décision de CFPI de procéder à un examen de l'ensemble des prestations offertes aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et de garder à l'esprit à cette occasion la situation financière des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et leur capacité d'attirer une main-d'œuvre compétitive.

Normes de conduite de la fonction publique internationale

14. Par la même résolution, l'Assemblée générale a approuvé, avec effet au 1^{er} janvier 2013, les normes de conduite révisées de la fonction publique internationale figurant à l'annexe IV du rapport de la Commission⁴. Les normes révisées seront examinées à des fins d'application et les États Membres seront informés dans ce sens en temps utile.

² A/67/30 – Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2012, par. 85.

³ A/67/30 – Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2012, par. 84.

⁴ A/67/30 – Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2012.

III. Questions concernant le Règlement du personnel

Barème des traitements des agents des services généraux

15. **Appendice A du Règlement du personnel.** En se basant sur la méthode suivie par la CFPI pour déterminer les barèmes de traitements des agents des services généraux, des enquêtes sur les conditions d'emploi sont effectuées périodiquement par la CFPI au niveau local à tous les lieux d'affectation (Siège et bureaux extérieurs). Au cours des périodes s'écoulant entre les enquêtes, le barème des traitements des agents des services généraux fait l'objet d'ajustements intérimaires qui devraient tenir compte de l'évolution d'un indice des salaires ou des prix approprié ou d'une combinaison d'indices.

16. Ainsi, conformément à la méthode suivie par la CFPI, l'ajustement intérimaire du barème des traitements des agents des services généraux à Vienne est fondé sur l'évolution d'indices combinés, à savoir l'indice local des prix à la consommation et l'indice local des traitements des employés de bureau. Le dernier ajustement intérimaire de ce barème a été opéré en novembre 2011. En se fondant sur les publications officielles relatives à l'évolution de l'indice local des prix à la consommation et de l'indice local des traitements des employés de bureaux au cours de la période novembre 2011-octobre 2012, les organisations sises au CIV sont convenues que le barème des traitements des agents des services généraux à Vienne devait faire l'objet, le 1^{er} novembre 2012 d'un ajustement intérimaire correspondant à une augmentation de 3,02 %.

17. Le barème révisé des traitements des agents des services généraux, entré en vigueur le 1^{er} novembre 2012, figure à l'annexe II du présent document. Il en résulte une augmentation de dépenses dont le montant a été estimé à 75 000 euros pour le reste de 2012 (60 000 euros au titre du budget ordinaire et 15 000 euros au titre du budget opérationnel de l'ONUDI) et à 450 000 euros par an, dont 360 000 euros au titre du budget ordinaire et 90 000 euros au titre du budget opérationnel de l'ONUDI.

Barème des rémunérations considérées aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

18. **Appendice C du Règlement du personnel.** Conformément à l'article 54 b) des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, le barème des rémunérations considérées aux fins de la pension doit être ajusté à la même date que les montants de la rémunération nette (traitement de base plus ajustement de poste) des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York.

19. Le coefficient d'ajustement révisé applicable à New York, entré en vigueur le 1^{er} février 2013, est passé de 65,7 à 68,7. En conséquence, la CFPI a adopté, avec effet au 1^{er} février 2013, le barème révisé des rémunérations considérées aux fins de la pension reproduit à l'annexe III du présent document. Il en résulte une augmentation de dépenses au titre des rémunérations considérées aux fins de la pension pour le reste de 2013 dont le montant a été estimé à 74 600 euros au titre du budget ordinaire et à 17 800 euros au titre du budget opérationnel, et, pour

l'exercice biennal 2014-2015, à 156 500 euros au titre du budget ordinaire et à 37 400 euros au titre du budget opérationnel.

Nouveau système d'indemnité de fin de service applicable aux fonctionnaires de la catégorie des agents des services généraux en poste au Siège

20. **Dispositions 110.07, 110.13 et appendices B et O du Règlement du personnel.** Les dispositions 110.07 et 110.13 et les appendices B et O du Règlement du personnel ont été modifiés ou étoffés pour tenir compte de l'adoption d'un nouveau système d'indemnité de fin de service applicable aux fonctionnaires de la catégorie des agents des services généraux en poste au Siège. Ce nouveau système a été mis au point par les organisations internationales sises à Vienne en consultation avec leurs Conseils du personnel respectifs et la CFPI pour répondre aux changements correspondants du droit autrichien régissant cette indemnité ("Abfertigung").

21. Le nouveau système est entré en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013 pour les fonctionnaires de la catégorie des agents des services généraux en poste au Siège entrés en fonctions le 1^{er} janvier 2013 ou après engagés au titre des dispositions de la série 100 ou 300 du Règlement du personnel. Les fonctionnaires qui remplissent les conditions requises engagés avant le 1^{er} janvier 2013 resteront assujettis au système précédent, à l'exception de ceux qui souhaiteraient passer au nouveau système, sans effet rétroactif, conformément et selon les conditions fixées à l'appendice O du Règlement du personnel. Sur la base du nombre de tels agents des services généraux de longue ancienneté en poste au Siège remplissant les conditions requises, devant partir à la retraite en 2015 et qui pourraient décider de passer au nouveau système, les coûts supplémentaires découlant de l'introduction du nouveau système ont été estimés à 46 700 euros. À long terme, le nouveau système devrait entraîner des économies pour l'Organisation.

22. Les dispositions révisées 110.07 et 110.13 et les appendices B et O du Règlement du personnel sont présentés aux annexes IV à VI du présent document, le nouveau texte étant souligné et les suppressions indiquées entre crochets.

Option du versement d'une somme forfaitaire pour les frais de déménagement et les frais d'expédition d'envois non accompagnés autorisés

23. **Disposition 109.12 et appendice H du Règlement du personnel.** La disposition 109.12 et l'appendice H du Règlement du personnel ont été modifiés pour tenir compte de l'introduction de l'option du versement d'une somme forfaitaire en lieu et place des frais de déménagement et d'envois non accompagnés des fonctionnaires et pour aligner la durée du paiement des frais d'entreposage sur la durée maximale de l'affectation dans le cadre de la politique de mobilité sur le terrain de l'ONUDI. L'option du versement d'une somme forfaitaire a été adoptée conformément à la pratique du Secrétariat de l'ONU et du régime commun des Nations Unies pour simplifier l'administration des droits et prestations des fonctionnaires recrutés sur le plan international et donner aux fonctionnaires la

latitude de gérer leur déménagement d'une manière qui correspond le mieux à leurs besoins personnels. En optant pour le versement d'une somme forfaitaire, les fonctionnaires conviennent d'organiser eux-mêmes les envois et renoncent à toutes les obligations qui y sont associées par l'Organisation.

24. L'option du versement d'une somme forfaitaire a été mise en œuvre à compter du 22 mars 2013 s'agissant des frais d'expédition d'envois non accompagnés et de déménagement des fonctionnaires nommés, réaffectés, transférés ou ayant cessé leurs fonctions à cette date ou après.

25. La disposition révisée 109.12 et l'appendice H du Règlement du personnel sont présentés aux annexes VII and VIII, le nouveau texte étant souligné et les suppressions indiquées entre crochets.

IV. Représentation des organes directeurs au Comité des pensions du personnel

26. Par sa décision GC.1/Dec.37, la Conférence générale a accepté les Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et a créé le Comité des pensions du personnel de l'ONUDI. Le Comité s'est réuni deux fois en 2012 et une fois entre janvier et mars 2013.

27. Par sa décision GC.14/Dec.20, la Conférence générale a élu deux membres et deux membres suppléants du Comité des pensions du personnel de l'ONUDI pour l'exercice biennal 2012-2013 et autorisé le Conseil à procéder à des élections si l'un des postes du Comité devenait vacant avant qu'elle ne tienne sa quinzième session. Le Secrétariat a été informé par les membres et membres suppléants actuels qu'ils avaient quitté ou pourraient quitter l'Autriche d'ici à la mi-2013, c'est-à-dire avant la fin de leur mandat au sein du Comité des pensions du personnel.

28. Le Conseil souhaitera par conséquent peut-être procéder à des élections afin de pourvoir les postes ainsi devenus vacants ou qui le deviendront pour assurer la pleine représentation au sein du Comité des pensions du personnel jusqu'à la fin de l'année 2013. Il souhaitera peut-être également recommander à la Conférence, à sa quinzième session, des candidats à élire au Comité pour la période 2014-2015.

V. Mesure à prendre par le Conseil

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

“Le Conseil du développement industriel

- a) Prend note des informations figurant dans le document IDB.41/19;
- b) Prend note de la décision de la Commission de la fonction publique internationale de procéder à un examen de l'ensemble des prestations et de l'approbation, par l'Assemblée générale des Nations Unies, des normes de conduite révisées de la fonction publique internationale;
- c) Approuve, conformément à l'article 13.2 du Statut du personnel, provisoirement et sans préjudice des droits acquis du personnel, la

modification qu'il est proposé d'apporter à l'article 10.2 du Statut du personnel, par lequel l'âge statutaire de cessation de service pour les fonctionnaires nommés à compter du 1^{er} janvier 2014 est fixé à 65 ans, et recommande à la Conférence générale l'approbation finale de cette modification;

d) Prend en outre note des modifications apportées aux appendices B, H et O et aux dispositions 109.12, 110.07 et 110.13 du Règlement du personnel conformément à l'article 13.4 du Statut du personnel;

e) Élit au Comité des pensions du personnel de l'ONUDI jusqu'à la fin de 2013 les deux membres et les deux membres suppléants suivants:

Membres: (pays)

..... (pays)

Membres suppléants: (pays)

..... (pays);

f) Recommande à la Conférence générale, à sa quinzième session, les candidats suivants pour l'élection de deux membres et de deux membres suppléants au Comité des pensions du personnel de l'ONUDI pour l'exercice biennal 2014-2015:

Membres: (pays)

..... (pays)

Membres suppléants: (pays)

..... (pays);

g) Recommande également à la Conférence générale, à sa quinzième session, d'autoriser le Conseil du développement industriel à procéder à des élections si l'un des postes susmentionnés devenait vacant avant qu'elle ne tienne sa seizième session."

Annexe I

Article 10.2 du Statut du personnel

Les fonctionnaires ne sont pas maintenus en fonctions au-delà de l'âge de 60 ans ou, s'ils ont été nommés le 1^{er} janvier 1990 ou après cette date, au-delà de l'âge de 62 ans, ou au-delà de l'âge de 65 ans, s'ils ont été nommés le 1^{er} janvier 2014 ou après cette date, à moins que le Directeur général ne décide, dans l'intérêt de l'Organisation, de reculer cette limite dans des cas individuels. Le maintien en fonctions n'est normalement pas accordé pour une durée totale excédant deux ans pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur ou pour les fonctionnaires de la catégorie des agents des services généraux et des catégories apparentées, ou excédant cinq ans pour le personnel spécialement engagé au titre de projets de coopération technique.

Annexe II

Appendice A du Règlement du personnel

Barème des traitements des agents des services généraux, montant annuel brut, montant annuel brut aux fins de la pension et montant annuel net après retenue au titre des contributions du personnel (en euros)

Entrée en vigueur: 1^{er} novembre 2012

		ÉCHELONS											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII*
G-1	Brut	29 010	29 959	30 947	31 935	32 923	33 911	34 899	35 886	36 874	37 862	38 850	39 838
	Brut aux fins de la pension	28 507	29 458	30 409	31 360	32 311	33 262	34 214	35 166	36 117	37 068	38 020	38 970
	Net	22 937	23 668	24 399	25 130	25 861	26 592	27 323	28 054	28 785	29 516	30 247	30 978
G-2	Brut	33 827	34 972	36 116	37 261	38 405	39 550	40 695	41 839	42 984	44 128	45 297	46 525
	Brut aux fins de la pension	33 183	34 284	35 384	36 484	37 584	38 684	39 785	40 886	41 985	43 085	44 185	45 286
	Net	26 530	27 377	28 224	29 071	29 918	30 765	31 612	32 459	33 306	34 153	35 000	35 847
G-3	Brut	39 447	40 776	42 104	43 432	44 761	46 172	47 597	49 022	50 446	51 871	53 296	54 720
	Brut aux fins de la pension	38 586	39 863	41 138	42 414	43 691	44 967	46 243	47 519	48 794	50 118	51 445	52 774
	Net	30 689	31 672	32 655	33 638	34 621	35 604	36 587	37 570	38 553	39 536	40 519	41 502
G-4	Brut	46 039	47 687	49 335	50 983	52 630	54 278	55 926	57 574	59 222	60 870	62 517	64 165
	Brut aux fins de la pension	44 845	46 322	47 799	49 291	50 829	52 366	53 904	55 441	56 978	58 515	60 051	61 589
	Net	35 512	36 649	37 786	38 923	40 060	41 197	42 334	43 471	44 608	45 745	46 882	48 019
G-5	Brut	54 112	56 017	57 923	59 829	61 735	63 641	65 546	67 452	69 358	71 264	73 170	75 075
	Brut aux fins de la pension	52 216	53 992	55 768	57 545	59 321	61 097	62 873	64 649	66 425	68 201	69 978	71 754
	Net	41 082	42 397	43 712	45 027	46 342	47 657	48 972	50 287	51 602	52 917	54 232	55 547
G-6	Brut	63 465	65 668	67 871	70 074	72 277	74 480	76 683	78 886	81 088	83 291	85 494	87 697
	Brut aux fins de la pension	60 936	62 990	65 044	67 097	69 151	71 203	73 258	75 312	77 366	79 420	81 474	83 528
	Net	47 536	49 056	50 576	52 096	53 616	55 136	56 656	58 176	59 696	61 216	62 736	64 256
G-7	Brut	74 274	76 828	79 381	81 935	84 488	87 042	89 596	92 149	94 703	97 257	99 810	102 364
	Brut aux fins de la pension	71 019	73 401	75 783	78 165	80 547	82 929	85 311	87 693	90 075	92 457	94 839	97 221
	Net	54 994	56 756	58 518	60 280	62 042	63 804	65 566	67 328	69 090	70 852	72 614	74 376

* Échelon d'ancienneté.

Annexe III

Appendice C du Règlement du personnel

Barème des rémunérations considérées aux fins de la pension des administrateurs
et fonctionnaires de rang supérieur
(Utilisé pour calculer le montant des cotisations et des prestations de retraite)
(en dollars des États-Unis)
Entrée en vigueur: 1^{er} février 2013

CLASSE	ÉCHELONS														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
D-2	231 676	236 943	242 208	247 468	252 732	257 995									
D-1	210 577	214 896	219 215	223 524	227 842	232 374	237 003	241 629	246 248						
P-5	175 226	178 897	182 568	186 245	189 915	193 588	197 258	200 934	204 605	208 278	211 951	215 632	219 569		
P-4	143 031	146 571	150 103	153 637	157 180	160 711	164 248	167 788	171 321	174 854	178 387	181 935	185 465	189 002	192 540
P-3	117 554	120 559	123 558	126 554	129 559	132 557	135 557	138 562	141 702	144 985	148 264	151 543	154 825	158 104	161 384
P-2	96 441	99 131	101 810	104 495	107 179	109 862	112 545	115 226	117 913	120 597	123 276	125 962			
P-1	75 099	77 684	80 261	82 838	85 419	87 995	90 580	93 155	95 735	98 313					

Annexe IV

Disposition 110.07

Indemnité de licenciement

a) Le montant de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 10.6 et au tableau IV du Statut du personnel est calculé:

i) Dans le cas des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, sur la base du traitement brut, déduction faite de la contribution du personnel, selon le barème figurant à l'alinéa i) du tableau III du Statut du personnel, appliqué au traitement brut;

ii) Dans le cas des fonctionnaires de la catégorie des agents des services généraux et des catégories apparentées, sur la base du traitement brut, y compris, le cas échéant, la prime de connaissances linguistiques et l'indemnité de non-résident, déduction faite de la contribution du personnel calculée conformément au barème figurant à l'alinéa ii) du tableau III du Statut du personnel, appliqué au seul traitement brut.

b) L'expression "années de service", employée à l'alinéa a) du tableau IV du Statut du personnel, désigne tout le temps pendant lequel un fonctionnaire a été employé par l'Organisation à temps complet et d'une manière continue, y compris toute période de service accomplie en vertu d'une nomination de l'Organisation des Nations Unies immédiatement avant le 1^{er} janvier 1986. Les mois de service complets entrent en ligne de compte proportionnellement. La continuité du service n'est pas considérée comme interrompue lorsque l'intéressé a pris un congé spécial sans traitement ou à traitement partiel. Toutefois, ces périodes d'absence, si elles correspondent à un ou plusieurs mois complets et si elles dépassent un mois civil, sont déduites de la durée des services ouvrant droit à l'indemnité de licenciement; les périodes d'une durée inférieure à un mois civil ne sont pas déduites.

c) [Au moment de la cessation de service après trois années ou plus de service continu à l'Organisation, les fonctionnaires de la catégorie des agents des services généraux et des catégories apparentées peuvent recevoir une indemnité cumulée à la cessation de service (prime de fin de service) conformément aux conditions figurant à l'appendice B du Règlement du personnel.] Dans les cas où le fonctionnaire a droit au versement d'une indemnité de licenciement ainsi qu'à l'indemnité cumulée à la cessation de service, conformément à la Disposition 110.13, il lui sera versé celle de ces indemnités dont le montant est le plus élevé.

Disposition 110.13

Prime de fin de service

Les fonctionnaires de la catégorie des agents des services généraux peuvent recevoir une indemnité cumulée à la cessation de service (prime de fin de service) conformément aux conditions figurant à l'appendice O du présent Règlement du personnel. Dans les cas où le fonctionnaire a droit au versement d'une indemnité de licenciement, conformément à la Disposition 110.07, ainsi qu'à l'indemnité cumulée à la cessation de service, il lui sera versé celle de ces indemnités dont le montant est le plus élevé.

Annexe V

Appendice B

Règles concernant le recrutement sur le plan local, la compensation des heures supplémentaires[,] et le sursalaire de nuit [et la prime de fin de service]

Recrutement sur le plan local

En application des dispositions 103.06 et 103.07

a) Les fonctionnaires ci-après de la catégorie des agents des services généraux sont considérés comme ayant été recrutés sur le plan local conformément à la disposition 103.06 du Règlement du personnel et n'ont pas droit aux indemnités et prestations prévues par la disposition 103.07:

- i) Les ressortissants autrichiens et les personnes qui se sont vu accorder le statut de résident permanent en Autriche;
- ii) Les personnes dont la présence en Autriche est due à l'emploi ou au statut de résident permanent du conjoint;
- iii) Les personnes qui, au moment de leur nomination, vivaient en Autriche depuis plus d'un an ou avaient exercé en Autriche un emploi rémunéré pendant six mois au moins au total au cours des 12 mois précédant la nomination; toutefois:

(A) Des absences temporaires intermittentes ne sont pas considérées comme interrompant le séjour ou l'emploi;

(B) La présence due à l'emploi sur une base internationale reconnue n'entre pas en ligne de compte aux fins d'établir si l'intéressé est ou non en droit de prétendre au recrutement sur le plan international. Aux fins du présent appendice, l'emploi sur une base internationale reconnue signifie emploi à l'Organisation des Nations Unies, dans une institution spécialisée ou à l'Agence internationale de l'énergie atomique, dans une ambassade, un consulat, une mission gouvernementale ou des organisations gouvernementales internationales, si l'intéressé s'est vu reconnaître les prestations que l'employeur accorde au personnel recruté sur le plan international. La présence due à un emploi dans une entreprise industrielle commerciale est examinée dans chaque cas d'espèce;

iv) Les personnes recrutées pour occuper des postes qui en règle générale sont pourvus sur le plan local.

b) Tout fonctionnaire considéré comme ayant été recruté sur le plan local en vertu du sous-alinéa iv) de l'alinéa a) ci-dessus et qui ne se trouve pas exclu du bénéfice des prestations reconnues aux fonctionnaires recrutés sur le plan international en vertu des sous-alinéas i) à iii) de l'alinéa a) ci-dessus est considéré comme ayant été recruté sur le plan international et est en droit de prétendre aux indemnités et prestations prévues par la disposition 103.07 du Règlement du personnel, s'il est réaffecté, à l'issue d'un examen approprié, à un poste de la catégorie des agents des services généraux qui, de l'avis du Directeur général, devrait normalement être pourvu par recrutement hors d'Autriche.

Compensation des heures supplémentaires

c) En application de la disposition 106.20 du Règlement du personnel, les fonctionnaires de la catégorie des agents des services généraux ou de la catégorie des travailleurs manuels qui sont appelés à faire des heures supplémentaires ont droit à un congé de compensation ou peuvent recevoir une rémunération supplémentaire, suivant les modalités ci-après:

i) On entend par heures supplémentaires les heures de travail faites en sus de la semaine de travail réglementaire, à condition que lesdites heures supplémentaires aient été dûment autorisées;

ii) On entend par heures supplémentaires ordinaires les heures de travail faites en sus de la semaine de travail réglementaire entre 6 heures et 20 heures l'un quelconque des cinq jours de travail réglementaires;

iii) On entend par heures supplémentaires spéciales les heures de travail faites en sus de la semaine de travail réglementaire après 20 heures ou avant 6 heures pendant tout jour de la semaine de travail réglementaire ou le sixième ou le septième jour de la semaine réglementaire ou un jour férié. Toutefois, le Directeur général peut demander à tous les fonctionnaires du Siège de travailler un jour férié lorsque le travail est particulièrement pressant. En pareil cas, le Directeur général fixe un autre jour ouvrable qui est chômé à la place du jour férié et le jour férié tombant durant la période où le travail est particulièrement pressant est considéré comme un jour ouvrable ordinaire.

d) Aux fins du calcul des heures supplémentaires, toute fraction de plus d'un quart d'heure est comptée pour une demi-heure; il n'est pas tenu compte des périodes de travail occasionnelles de moins d'une demi-heure faites en sus des heures normales de travail un jour quelconque de la semaine de travail réglementaire.

e) Sous réserve des dispositions de l'alinéa f) ci-après, la compensation des heures supplémentaires est accordée sous forme d'un congé de compensation d'une durée égale au nombre des heures supplémentaires, dans le cas des heures supplémentaires ordinaires, ou d'une durée égale à une fois et demie le nombre des heures supplémentaires, dans le cas des heures supplémentaires spéciales. Sous réserve des nécessités du service, le congé de compensation peut être accordé à tout moment au cours des quatre mois suivant le mois pendant lequel les heures supplémentaires ont été faites. Lorsqu'un fonctionnaire a à son crédit un congé de compensation à la fin d'un mois civil, toute absence au cours de ce mois qui n'est pas imputée sur le congé de maladie ou ne correspond pas à un jour férié est imputée d'abord sur le congé de compensation du fonctionnaire.

f) Les heures supplémentaires peuvent donner lieu à compensation sous forme d'une rémunération supplémentaire dans les cas ci-après:

i) Les huit premières heures supplémentaires spéciales faites au cours d'un même mois donnent lieu à compensation sous forme de rémunération supplémentaire, à moins que le fonctionnaire intéressé ne demande qu'il lui soit accordé un congé de compensation;

ii) Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder de congé de compensation en raison des nécessités du service.

g) La rémunération supplémentaire des heures supplémentaires correspond au traitement de base horaire du fonctionnaire déterminé sur la base de son traitement annuel, majoré, le cas échéant, de la prime de connaissances linguistiques et de l'indemnité de non-résident. Cette rémunération supplémentaire est égale à une fois et demie le traitement de base horaire pour les heures supplémentaires ordinaires et à deux fois ce montant pour les heures supplémentaires spéciales.

h) Dans l'intérêt de la santé des fonctionnaires et de la bonne marche du service, les supérieurs hiérarchiques ne demandent pas aux fonctionnaires de faire plus de 40 heures de travail supplémentaires au cours d'un même mois, sauf dans des circonstances exceptionnelles dues aux nécessités du service.

i) Le Directeur général peut édicter des conditions et taux spéciaux pour la compensation des heures supplémentaires en ce qui concerne des groupes de fonctionnaires qui exercent leurs fonctions selon un horaire autre que l'horaire de la semaine de travail réglementaire ou dont l'horaire de travail réglementaire diffère très sensiblement de celui de la majorité des fonctionnaires.

Sursalaire de nuit

j) En application de la disposition 106.21 du Règlement du personnel, les fonctionnaires reçoivent, pour toute heure de travail réglementaire accomplie entre 20 heures et 6 heures, un sursalaire de nuit égal à 15 % du traitement correspondant à l'échelon VI de leur classe, pour les fonctionnaires de la catégorie des agents des services généraux et de la catégorie des travailleurs manuels, et à 10 % du traitement net et de l'indemnité de poste, pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur.

k) Aux fins du calcul du sursalaire de nuit, il n'est pas tenu compte des fractions d'une demi-heure; toute fraction d'une demi-heure est comptée pour une heure.

[Prime de fin de service

a) Tout fonctionnaire de la catégorie des agents des services généraux, des travailleurs manuels ou des professeurs de langues qui quitte ses fonctions à l'Organisation a droit au paiement d'une prime de fin de service si une des conditions ci-après est remplie:

i) À l'expiration d'un engagement pour une durée déterminée, après trois ans au moins de service continu à l'Organisation;

ii) À la retraite, y compris en cas de retraite anticipée, après dix ans au moins de service continu auprès d'une ou de plusieurs des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies installées à Vienne, pour autant qu'un tel paiement n'ait pas été effectué par une autre de ces organisations;

iii) En cas de décès, après trois ans au moins de service continu à l'Organisation. Le conjoint survivant ou, à défaut, les enfants à charge, reçoivent soit le capital décès prévu par la disposition 110.10 a) vi) du Règlement du personnel, soit la moitié de la prime de fin de service, le plus élevé de ces deux montants étant retenu;

iv) En cas de démission après la naissance d'un enfant, après cinq ans au moins de service continu à l'Organisation. En pareil cas, le fonctionnaire reçoit la moitié de la prime, jusqu'à concurrence de trois mois de traitement au maximum;

v) Lorsque le fonctionnaire démissionne après trois ans au moins de service continu à l'ONUDI pour entrer dans une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies, s'il n'y a pas interruption de service;

vi) En cas de résiliation de l'engagement, y compris pour des raisons de santé, après trois ans au moins de service continu à l'ONUDI. Dans ce cas, le fonctionnaire reçoit soit l'indemnité de licenciement, soit la prime de fin de service, le plus élevé de ces deux montants étant retenu.

b) La prime de fin de service n'est pas versée en cas de renvoi sans préavis, d'abandon de poste ou de démission, sauf si le fonctionnaire a démissionné pour les raisons indiquées aux sous-alinéas iv) et v) de l'alinéa a) ci-dessus.

c) La prime de fin de service est calculée sur la base du traitement brut, après déduction de la contribution du personnel, majoré le cas échéant de la prime de connaissances linguistiques et de l'indemnité de non-résident, selon le barème suivant:

Années de service continu	Montant de la prime (en mois)
3	2
5	3
10	4
15	6
20	9
25 ou plus	12

Les fonctionnaires employés à temps partiel reçoivent une prime correspondant à la moitié des taux indiqués ci-dessus.

d) En calculant le montant de la prime à verser, il est tenu compte de toute la durée de service du fonctionnaire, sous réserve d'une réduction appropriée du temps de service pour la période du 1^{er} janvier 1972 au 30 septembre 1987 dans le cas des agents des services généraux et du 1^{er} janvier 1972 au 28 février 1987 dans le cas des travailleurs manuels ou des professeurs de langues, périodes durant lesquelles l'élément indemnité de départ a été pris en considération dans leurs barèmes des traitements respectifs.

e) Les périodes de congé spécial à traitement partiel ou sans traitement, si elles correspondent à un ou plusieurs mois complets, sont déduites de la durée de service ouvrant droit à la prime de fin de service. Ces périodes d'absence ne sont pas déduites si elles sont d'une durée inférieure à 30 jours.]

Annexe VI

Appendice O

Prime de fin de service

a) Les fonctionnaires de la catégorie des agents des services généraux en poste au Siège qui ont pris leurs fonctions avant le 1^{er} janvier 2013 en vertu des dispositions 100 et suivantes du Règlement du personnel ont droit à une prime de fin de service conformément aux sous-alinéas i) à v) ci-dessous:

i) Tout fonctionnaire remplissant les conditions requises a droit au paiement d'une prime de fin de service si une des conditions ci-après est remplie:

A) *À l'expiration d'un engagement pour une durée déterminée, après trois ans au moins de service continu à l'Organisation;*

B) *À la retraite, y compris en cas de retraite anticipée, après dix ans au moins de service continu auprès d'une ou de plusieurs des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies installées à Vienne, pour autant qu'un tel paiement n'ait pas été effectué par une autre de ces organisations;*

C) *En cas de décès, après trois ans au moins de service continu à l'Organisation. Le conjoint survivant ou, à défaut, les enfants à charge, reçoivent soit le capital décès prévu par la disposition 110.10 a) vi) du Règlement du personnel, soit la moitié de la prime de fin de service, le plus élevé de ces deux montants étant retenu;*

D) *En cas de démission après la naissance d'un enfant, après cinq ans au moins de service continu à l'Organisation. En pareil cas, le fonctionnaire reçoit la moitié de la prime, jusqu'à concurrence de trois mois de traitement au maximum;*

E) *Lorsque le fonctionnaire démissionne après trois ans au moins de service continu à l'Organisation pour entrer dans une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies, s'il n'y a pas interruption de service;*

F) *En cas de résiliation de l'engagement, y compris pour des raisons de santé, après trois ans au moins de service continu à l'Organisation; Dans ce cas, le fonctionnaire reçoit soit l'indemnité de licenciement, soit la prime de fin de service, le plus élevé de ces deux montants étant retenu;*

G) *En cas de reclassement de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs, à condition que le fonctionnaire ait travaillé au moins trois ans sans interruption au service de l'Organisation.*

ii) La prime de fin de service n'est pas versée en cas de renvoi sans préavis, d'abandon de poste ou de démission, sauf si le fonctionnaire a démissionné pour les raisons indiquées aux sous-alinéas D) et E) de l'alinéa i) ci-dessus.

iii) La prime de fin de service est calculée sur la base du traitement brut, après déduction de la contribution du personnel (majoré le cas échéant de la

prime de connaissances linguistiques et de l'indemnité de non-résident), selon le barème suivant:

<u>Années de service continu</u>	<u>Montant de la prime (en mois)</u>
<u>3</u>	<u>2</u>
<u>5</u>	<u>3</u>
<u>10</u>	<u>4</u>
<u>15</u>	<u>6</u>
<u>20</u>	<u>9</u>
<u>25 ou plus</u>	<u>12</u>

En cas d'emploi à temps partiel ou d'alternance entre des contrats à temps plein et à temps partiel, la prime sera calculée à partir du traitement net de base du fonctionnaire au dernier mois de son service.

iv) En calculant le montant de la prime à verser, il est tenu compte de toute la durée de service du fonctionnaire, sous réserve d'une réduction appropriée du temps de service pour la période du 1^{er} janvier 1972 au 30 septembre 1987 dans le cas des agents des services généraux et du 1^{er} janvier 1972 au 28 février 1987 dans le cas de l'ancienne catégorie des travailleurs manuels, périodes durant lesquelles l'élément indemnité de départ a été pris en considération dans leurs barèmes des traitements respectifs. La prime de fin de service sera calculée selon la procédure suivante:

A) La prime qui aurait été due au titre du nombre total d'années de service du fonctionnaire si le plan avait été en vigueur à compter de la date d'entrée en fonctions est calculé en pourcentage du traitement annuel final;

B) Le paiement versé selon le barème des traitements au titre des services fournis entre le 1^{er} janvier 1972 et le 31 mars 1981 (2,85 % par an) et entre le 1^{er} avril 1981 et le 28 février 1987 ou le 30 septembre 1987 (3 % par an) est calculé en pourcentage du traitement annuel; le calcul du montant du recouvrement, c'est-à-dire du pourcentage dû au titre du service fourni entre janvier 1972 et septembre ou février 1987, respectivement, est basé sur l'échelon 06 du ou des classes du fonctionnaire conformément au barème des traitements en vigueur au moment de la cessation de service. Les montants des primes de connaissances linguistiques et/ou de l'indemnité de non-résident ne sont pas pris en compte;

C) Le pourcentage obtenu à l'issue de l'étape B) est soustrait au pourcentage obtenu à l'issue de l'étape A);

D) Le pourcentage obtenu à l'issue de l'étape C) est multiplié par le traitement annuel du fonctionnaire au moment de la cessation de service pour obtenir le montant payable;

E) Ce montant payable est comparé au montant de la prime de fin de service calculé sur la base de la durée de service du fonctionnaire au 1^{er} octobre 1987, sans qu'aucune déduction ne soit nécessaire. Si le montant ainsi obtenu est plus élevé, c'est celui-ci qui est retenu pour le paiement;

v) Les périodes de congé spécial à traitement partiel ou sans traitement, si elles correspondent à un ou plusieurs mois complets, sont déduites de la durée de service ouvrant droit à la prime de fin de service. Ces périodes d'absence ne sont pas déduites si elles sont d'une durée inférieure à 30 jours.

b) Les fonctionnaires de la catégorie des agents des services généraux en poste au Siège qui ont pris leurs fonctions le 1^{er} janvier 2013 ou après, dans le cadre d'un rengagement régi par les dispositions des séries 100, et 300 du Règlement du personnel ont droit à une prime de fin de service conformément aux sous-alinéas i) à iii) ci-dessous:

i) Tout fonctionnaire remplissant les conditions requises et quittant ses fonctions à l'Organisation a droit au paiement d'une prime de fin de service si une des conditions ci-après est remplie:

A) *Au moment où un fonctionnaire quitte le service de l'Organisation, y compris en cas de démission ou de départ à la retraite: Toutefois, au moment de la cessation de service, le paiement de la prime de fin de service peut être différé de six mois au maximum à la demande du fonctionnaire. Pendant cette période, le montant de la prime de fin de service payable est gardé en suspens par l'Organisation sans donner lieu à aucun intérêt. À l'issue de ce délai de six mois, si l'ancien fonctionnaire n'a pas contracté avec l'Organisation d'autre engagement donnant droit à une prime de fin de service, la prime de fin de service gardée en suspens par l'Organisation lui est versée. Toutefois, si pendant ces six mois l'ancien fonctionnaire contracte avec l'Organisation un nouvel engagement donnant droit à une prime de fin de service, le montant gardé par l'Organisation reste en suspens et la prime de fin de service du fonctionnaire au moment où celui-ci quitte le service de l'Organisation, définitivement ou pour plus de six mois, est calculée sur la base de la durée totale de service ouvrant droit à cette prime, à laquelle est soustraite toute période de pause de six mois ou moins.*

B) *En cas de décès pendant le service. Le conjoint survivant ou, à défaut, le ou les enfants à charge survivants, reçoivent soit le capital décès, soit la moitié de la prime de fin de service, le plus élevé de ces deux montants étant retenu.*

C) *En cas de transfert dans un autre lieu d'affectation. La prime de fin de service est versée au moment du transfert. Si le fonctionnaire retourne au Siège, le montant de sa prime de fin de service au moment où il quitte définitivement le service de l'Organisation est calculé sur la base de la durée totale de service ouvrant droit à cette prime. Néanmoins, tout montant payé au moment du transfert est déduit du montant final.*

D) *En cas de résiliation de contrat, y compris en cas de licenciement amiable et de résiliation pour des raisons de santé, dans la mesure où la prime de fin de service dépasse le montant de l'indemnité de licenciement.*

E) *En cas de promotion d'un agent des services généraux à un poste d'administrateur. La prime de fin de service est versée au moment de la promotion.*

ii) La prime de fin de service est versée sous la forme d'une somme forfaitaire équivalant à 2 % du traitement net de base mensuel final (majoré le

cas échéant de la prime de connaissances linguistiques et de l'indemnité de non-résident) multiplié par le nombre total de mois complets de service à compter du second mois de service.

iii) Les périodes de congé spécial à traitement partiel ou sans traitement, si elles correspondent à un ou plusieurs mois complets, sont déduites de la durée de service ouvrant droit à la prime de fin de service. Ces périodes d'absence ne sont pas déduites si elles sont d'une durée inférieure à 30 jours.

c) Les fonctionnaires qui remplissent les conditions requises pour recevoir une prime de fin de service conformément à l'alinéa a), c'est-à-dire ceux qui ont pris leurs fonctions avant le 1^{er} janvier 2013, peuvent, en vertu du régime actuel, geler leurs droits à une date convenue en vue de passer au nouveau régime de prime de fin de service décrit à l'alinéa b) ci-dessus. Le cas échéant, les droits ouverts en vertu de l'alinéa a) ci-dessus continueront d'être régis par les dispositions de cet alinéa, et leur montant sera calculé sur la base de la période de service précédant la date convenue de changement de régime, mais il sera établi par rapport au traitement net de base au dernier mois de service. Ledit fonctionnaire peut recourir une seule fois à cette option et choisir de changer de régime à toute date comprise entre le 31 décembre 2013 et le 31 décembre 2017. Le montant total de la prime de fin de service payable audit fonctionnaire ne peut en aucun cas dépasser 12 fois le montant du traitement net de base mensuel établi au dernier mois de service (majoré le cas échéant de la prime de connaissances linguistiques et de l'indemnité de non-résident).

Annexe VII

Disposition 109.12

Frais de déménagement

Déménagement complet ou versement de la partie de la prime d'affectation correspondant à une somme forfaitaire et de l'élément non-déménagement de la prime de mobilité et de sujétion

a) Lorsqu'un fonctionnaire recruté sur le plan international doit être en poste dans un lieu d'affectation pendant une période continue d'une durée d'au moins deux ans, le Directeur général décide, dans les cas ci-après, si l'Organisation paiera les frais de déménagement des effets personnels et du mobilier des fonctionnaires ou versera la partie de la prime d'affectation correspondant à une somme forfaitaire et l'élément non-déménagement de la prime de mobilité et de sujétion:

- i) Lors d'un engagement initial pour une période d'au moins deux ans;
- ii) Après deux ans de service continu;
- iii) Lors d'un changement du lieu d'affectation, à condition que l'on compte que l'intéressé restera en poste à son nouveau lieu d'affectation pendant au moins deux ans et étant entendu que, dans des cas exceptionnels où la durée de service prévue est d'un an ou plus mais de moins de deux ans, le Directeur général peut autoriser le paiement de frais de déménagement en vertu de la présente disposition, en lieu et place de la partie de la prime d'affectation correspondant à une somme forfaitaire et de l'élément non-déménagement de la prime de mobilité et de sujétion;
- iv) Lors de la cessation de service, à condition que l'intéressé ait été nommé pour deux ans au moins ou qu'il ait accompli deux ans au moins de service continu.

Les fonctionnaires ont droit en principe au paiement des frais de déménagement s'il s'agit d'une ville siège d'une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies, et au versement de la partie de la prime d'affectation correspondant à une somme forfaitaire et de l'élément non-déménagement de la prime de mobilité et de sujétion s'il s'agit d'un lieu d'affectation hors siège.

b) Dans les cas prévus aux sous-alinéas i) et ii) de l'alinéa a) ci-dessus, l'Organisation paie les frais de déménagement des effets personnels et du mobilier à partir du lieu où le fonctionnaire a été recruté ou du lieu où il est admis à prendre son congé dans les foyers; toutefois, les effets personnels et le mobilier doivent avoir été en la possession de l'intéressé au moment de sa nomination et ils ne doivent être transportés que pour son usage personnel. Dans des cas exceptionnels, le Directeur général peut autoriser le paiement des frais de déménagement à partir d'un lieu différent, selon les modalités et conditions qu'il juge appropriées. En aucun cas, l'Organisation ne paie les frais de déménagement des effets personnels et du mobilier d'une résidence à une autre en un même lieu d'affectation.

c) Dans le cas prévu au sous-alinéa iv) de l'alinéa a) ci-dessus, l'Organisation paie les frais de déménagement depuis le lieu d'affectation officiel de

l'intéressé jusqu'au lieu où il a le droit de retourner aux frais de l'Organisation conformément à l'alinéa c) de la disposition 109.01 ou jusqu'à tout autre lieu que le Directeur général peut autoriser dans des cas exceptionnels et selon les modalités et conditions qu'il juge appropriées; toutefois, les effets personnels et le mobilier doivent avoir été en la possession de l'intéressé lors de la cessation de service et ils ne doivent être transportés que pour son usage personnel.

d) L'Organisation paie les frais de déménagement sous réserve des modalités et conditions énoncées à l'appendice H du Règlement du personnel.

e) Outre les frais de déménagement visés par la présente disposition, le coût du transport, jusqu'au lieu d'affectation, d'une automobile appartenant au fonctionnaire peut être remboursé en partie dans les conditions fixées par le Directeur général, sous réserve que le lieu d'affectation à destination duquel l'automobile est expédiée soit l'un de ceux qui sont désignés à cet effet et sous réserve, soit que l'on compte que l'intéressé restera en poste audit lieu d'affectation pendant deux ans au moins, soit que, s'il y a été affecté initialement pour une période plus courte, cette période soit prorogée de manière que la durée totale de l'affectation se trouve portée à deux ans au moins.

f) Lorsqu'un fonctionnaire recruté sur le plan international est envoyé dans un lieu d'affectation où le versement de l'élément non-déménagement d'une prime de mobilité et de sujétion (en lieu et place du paiement des frais de déménagement) est autorisé, l'Organisation paie les frais d'entreposage des effets personnels et du mobilier de l'intéressé, dans les limites et sous réserve des conditions spécifiées à l'appendice H du Règlement du personnel.

Versement d'une somme forfaitaire au lieu d'un déménagement complet

g) À leur arrivée sur le lieu d'affectation dans le cadre d'un engagement ou d'une affectation d'au moins deux ans, ou d'une mutation ou d'une cessation de service suite à un engagement d'au moins deux ans, les fonctionnaires recrutés sur le plan international ayant droit au versement de frais de déménagement en vertu du sous-alinéa a) ci-dessus peuvent choisir de recevoir une somme forfaitaire au lieu de frais de déménagement, aux barèmes et conditions définis par le Directeur général.

Annexe VIII

Appendice H

Transport des effets personnels et du mobilier

1. Définitions

Aux fins des présentes dispositions:

a) Par “excédent de bagages”, on entend la partie des bagages correspondant au poids ou au volume en sus de la franchise accordée par les compagnies de transport;

b) Par “effets personnels et mobilier”, on entend tous les effets et tout le mobilier dont les intéressés ont normalement besoin pour leur usage personnel ou domestique, étant entendu que les animaux, les bateaux, les automobiles, les cycles à moteur, les remorques et autres moyens de transport à moteur ne sont en aucun cas considérés comme faisant partie des effets personnels et du mobilier.

2. Excédent de bagages

a) Les fonctionnaires voyageant par avion en classe économique ou dans des conditions équivalentes ont droit au paiement des frais d’excédent de bagages pour eux-mêmes et pour les membres de leur famille concernés jusqu’à concurrence de la différence entre la franchise accordée pour la première classe et la franchise accordée pour la classe économique ou son équivalent.

b) Lorsque les bagages sont transportés en franchise par une compagnie de transport mais que, dans une partie suivante du voyage, accomplie autrement qu’en avion, ils sont considérés comme excédent par une autre compagnie, les frais peuvent être remboursés si l’intéressé présente une attestation de la compagnie certifiant que les bagages ont été considérés comme excédent.

c) Les frais d’excédent de bagages par avion, autres que ceux qui sont autorisés en vertu de l’alinéa a) ci-dessus, ne sont remboursés que si le Directeur général estime qu’il s’agit d’un cas exceptionnel et que les circonstances l’exigent.

3. Envois non accompagnés

a) À l’occasion du congé dans les foyers, des voyages de visite familiale ou des voyages au titre des études, lorsque le voyage autorisé est effectué par avion ou par voie de terre, les frais d’expédition de bagages personnels non accompagnés peuvent être remboursés jusqu’à concurrence des maximums ci-après, y compris le poids ou le volume net de l’emballage, mais non celui des caisses et des cadres:

i) 50 kg (110 livres) ou 0,31 mètre cube (11 pieds cubes) par personne, expédiés par terre ou par mer pour chaque voyage, sauf dans les cas visés au sous-alinéa ii) ci-dessous. En lieu et place, le fonctionnaire peut demander le paiement de 10 kg supplémentaires d’excédent de bagages (bagages accompagnés) ou de leur équivalent fixé par le Directeur général;

ii) Dans le cas de voyages au titre des études, 200 kg (400 livres) ou 1,24 mètre cube (44 pieds cubes) expédiés par terre ou par mer lorsque

l'enfant se rend pour la première fois dans un établissement d'enseignement et lorsqu'il en revient définitivement.

b) Lors du voyage à l'occasion de la nomination ou d'une affectation pour une durée inférieure à un an ou de la cessation de service dans le cas d'une nomination pour une durée inférieure à un an, les fonctionnaires, y compris les agents engagés au titre de projets et titulaires d'une nomination de courte durée, peuvent être autorisés à expédier des effets personnels aux frais de l'Organisation dans les conditions les plus économiques fixées par le Directeur général, jusqu'à concurrence d'un maximum de 100 kg (220 livres) ou de 0,62 mètre cube (22 pieds cubes), y compris le poids ou le volume de l'emballage, mais non celui des caisses et des cadres. Si la nomination ou l'affectation est prorogée pour une durée totale d'au moins un an, l'Organisation paie les frais de transport d'un envoi supplémentaire d'effets personnels et de mobilier jusqu'à concurrence des maximums prévus à l'alinéa c) ci-dessus.

c) Lors du voyage à l'occasion de la nomination ou d'une affectation pour une durée d'au moins un an, d'une mutation ou de la cessation de service dans le cas d'une nomination pour une durée d'au moins un an, lorsque les intéressés n'ont pas droit au remboursement des frais de déménagement prévu par la disposition 109.12, l'Organisation paie aux fonctionnaires, y compris aux agents engagés au titre de projets qui sont titulaires d'une nomination de durée moyenne ou de longue durée, les frais de transport des effets personnels et du mobilier dans les conditions les plus économiques, telles qu'elles sont déterminées par le Directeur général, jusqu'à concurrence des maximums suivants, y compris le poids ou le volume de l'emballage, mais non celui des caisses et des cadres:

- i) 1 000 kg (2 200 livres) ou 6,23 mètres cube (220 pieds cubes) pour le fonctionnaire;
- ii) 500 kg (1 100 livres) ou 3,11 mètres cube (110 pieds cubes) pour le premier membre de la famille autorisé à voyager aux frais de l'Organisation;
- iii) 300 kg (660 livres) ou 1,87 mètre cube (66 pieds cubes) pour chacun des autres membres de la famille autorisés à voyager aux frais de l'Organisation.

d) Lors du voyage à l'occasion de la nomination, d'une affectation, d'une mutation ou de la cessation de service et lorsque l'intéressé a droit au remboursement des frais de déménagement prévu par la disposition 109.12, l'Organisation paie, à titre d'avance sur le déménagement, les frais de transport d'une quantité raisonnable d'effets personnels et de mobilier dans les conditions les plus économiques, telles qu'elles sont fixées par le Directeur général, jusqu'à concurrence des maximums suivants, y compris le poids ou le volume de l'emballage, mais non celui des caisses et des cadres:

- i) 450 kg (990 livres) ou 2,80 mètres cube (99 pieds cubes) pour le fonctionnaire;
- ii) 300 kg (660 livres) ou 1,87 mètre cube (66 pieds cubes) pour le premier membre de la famille autorisé à voyager aux frais de l'Organisation;
- iii) 150 kg (330 livres) ou 0,93 mètre cube (33 pieds cubes) pour chacun des autres membres de la famille autorisés à voyager aux frais de l'Organisation. Le poids ou le volume de tout envoi expédié en vertu du présent alinéa est

déduit du poids ou du volume maximal auquel le fonctionnaire a droit en vertu du paragraphe 4 ci-dessous.

e) Les envois non accompagnés sont en principe expédiés en une seule fois et les frais d'expédition ne sont payés que dans la limite des frais de transport entre le point de départ et le point d'arrivée du voyage autorisé du fonctionnaire et des membres de sa famille. L'Organisation rembourse les frais normaux d'emballage, de camionnage et de déballage des envois visés au sous-alinéa ii) de l'alinéa a) et aux alinéas b), c) et d) ci-dessus et qui ne dépassent pas les limites de poids ou de volume autorisées, mais elle ne rembourse ni les frais d'aménagement, ni les frais de démontage et de remontage, ni les frais d'emballage spéciaux des effets personnels et du mobilier. Les frais d'entreposage et les droits de garde supplémentaires ne sont pas remboursés, à l'exception de ceux qui, de l'avis du Directeur général, sont directement exigés par l'expédition.

f) Lorsque le transport par terre ou par mer dans les cas prévus au sous-alinéa ii) de l'alinéa a) ou aux alinéas b), c) ou d) ci-dessus est le plus économique, le transport des bagages ou des effets et du mobilier comme marchandises par avion peut être payé, au lieu du transport par terre ou par mer, sur la base de la moitié du poids ou du volume de l'envoi autorisé par terre ou par mer:

i) Lorsque le fonctionnaire choisit de faire expédier comme marchandises par avion la totalité des bagages ou des effets et du mobilier qu'il a le droit de faire expédier par terre ou par mer, ou

ii) Lorsque, de l'avis du Directeur général, il faut, pour faire face à des nécessités urgentes, qu'une partie des bagages ou des effets et du mobilier que l'intéressé a le droit de faire expédier par terre ou par mer soit expédiée comme marchandises par avion.

Toutefois, dans le cas d'envois expédiés en vertu de l'alinéa c) ci-dessus, une partie, pouvant aller jusqu'à 10 %, des droits au transport de bagages ou d'effets et de mobilier par terre ou par mer peut être utilisée pour le transport par avion, sans réduction en poids ou en volume, sauf à l'occasion de la cessation de service ou d'une nomination, d'une affectation ou d'une mutation au Siège, à Vienne, ou à un lieu d'affectation situé dans une ville où se trouve le siège d'une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies. Si le fonctionnaire a droit au transport d'effets personnels et de mobilier en vertu de l'alinéa d) ci-dessus, le double du poids ou du volume expédié comme marchandises par avion est déduit des maximums autorisés en vertu du paragraphe 4 ci-dessous.

g) Lorsque le voyage autorisé est effectué par avion, le fonctionnaire peut choisir de faire expédier comme marchandises par avion la totalité des bagages qu'il a le droit de faire expédier par terre ou par mer, en vertu du sous alinéa i) de l'alinéa a) ci-dessus, à l'occasion du congé dans les foyers, des voyages de visite familiale ou des voyages au titre des études, étant entendu que la moitié seulement du poids ou du volume maximal autorisé ouvre alors droit au remboursement. L'Organisation ne paie pas les frais d'emballage et de déballage, mais elle paie les frais normaux de camionnage de ces envois effectués par avion.

h) Nonobstant la règle énoncée aux alinéas f) et g) ci-dessus, selon laquelle la moitié seulement du poids ou du volume maximal autorisés ouvre droit au remboursement, le transport comme marchandises par avion de la totalité du poids

ou du volume de l'envoi autorisé par terre ou par mer peut être payé dans les cas suivants:

- i) Lorsque le coût du transport comme marchandises par avion est inférieur à celui du transport par terre ou par mer;
- ii) Lorsqu'il y a un risque exceptionnel de détérioration ou de perte pendant le transport, ou
- iii) Lorsque des délais de transport excessifs sont à prévoir, particulièrement en cas d'expédition à destination de pays sans littoral.

Toutefois, pour ce qui est des envois par terre ou par mer visés à l'alinéa a) ci-dessus, le transport comme marchandises par avion de la totalité du poids ou volume prévu ne peut être autorisé que dans les cas mentionnés aux sous-alinéas i) et ii) ci-dessus.

4. Frais de déménagement

L'Organisation paie les frais de déménagement prévus par la disposition 109.12 du Règlement du personnel sous les réserves ci-après :

a) La charge maximale transportable aux frais de l'Organisation est la suivante : 4 890 kg (10 800 livres) ou 30,58 mètres cube (1 080 pieds cubes), y compris le poids ou le volume de l'emballage mais non celui des caisses et des cadres, dans le cas des fonctionnaires sans enfants à charge ni conjoint ; 8 150 kg (18 000 livres) ou 50,97 mètres cube (1 800 pieds cubes) dans le cas des fonctionnaires dont un enfant à charge ou le conjoint réside avec eux à leur lieu d'affectation officiel. Des maximums plus élevés peuvent être autorisés si le fonctionnaire peut prouver que les effets personnels et le mobilier dont il a normalement besoin représentent une charge supérieure aux limites fixées ci-dessus.

b) En principe, les envois effectués en vertu de la disposition 109.12 ou des présentes clauses donnent lieu à une seule et même expédition. L'Organisation rembourse les frais normaux d'emballage, de camionnage et de déballage de ces envois dans la mesure où ils ne dépassent pas les limites de poids ou de volume autorisées, mais elle ne paie ni les frais d'aménagement, ni les frais de démontage et de remontage, ni les frais d'emballage spéciaux des effets personnels et du mobilier. Les frais d'entreposage et les droits de garde supplémentaires ne sont pas remboursés, à l'exception de ceux qui, de l'avis du Directeur général, sont directement exigés par l'expédition.

c) Le transport des effets personnels et du mobilier doit s'effectuer dans les conditions que le Directeur général estime les plus économiques, compte tenu des frais remboursables visés à l'alinéa b) ci-dessus.

d) Si le mari et la femme sont l'un et l'autre fonctionnaires de l'Organisation et ont chacun droit au déménagement de leurs effets personnels et de leur mobilier ou à l'expédition d'envois non accompagnés conformément à l'alinéa c) du paragraphe 3 ci-dessus, la charge limite transportée pour eux deux aux frais de l'Organisation est celle qui est prévue pour les fonctionnaires dont un enfant à charge ou le conjoint réside avec eux à leur lieu d'affectation officiel.

e) L'Organisation ne paie pas les frais de déménagement dans le cas des fonctionnaires qui ont été engagés au titre de projets en vertu des dispositions de la série 200 du Règlement du personnel.

5. Versement d'une somme forfaitaire en remplacement des frais de déménagement ou des expéditions d'envois non accompagnés

a) En lieu et place des arrangements visés aux alinéas relatifs aux envois non accompagnés [alinéas b) et c)] et aux frais de déménagement [alinéas a) à e) ci-dessus], les fonctionnaires remplissant les conditions énoncées aux dispositions des séries 100 ou 200 du Règlement du personnel, selon qu'il convient, ont la possibilité de choisir entre le versement du montant standard ou d'une somme forfaitaire.

i) Le versement d'une somme forfaitaire au titre du déménagement s'applique aux fonctionnaires employés en vertu des dispositions de la série 100 du Règlement du personnel et remplissant les conditions requises pour recevoir des frais de déménagement complet conformément à l'alinéa a) de la disposition 109.12:

ii) Le versement d'une somme forfaitaire au titre de l'expédition d'envois non accompagnés s'applique aux fonctionnaires employés en vertu des dispositions des séries 100 et 200 du Règlement du personnel, et remplissant les conditions énoncées à la disposition 109.11 ou 209.11 leur donnant droit à l'expédition d'envois non accompagnés. Les fonctionnaires employés en vertu des dispositions des séries 100 ou 200 du Règlement du personnel dans le cadre d'une nomination ou d'une affectation d'une durée de moins d'un an ont également droit au versement d'une somme forfaitaire au titre des frais d'expédition, mais à un barème inférieur.

b) La somme forfaitaire est versée selon des barèmes différents selon que les fonctionnaires sont accompagnés ou non d'un(e) conjoint(e) et/ou d'enfants à charge, dans les conditions fixées par le Directeur général.

c) La somme forfaitaire est payable au moment de l'arrivée sur le lieu d'affectation, de la nomination, de l'affectation, de la mutation ou de la cessation de service. Elle donne normalement lieu à un ajustement par la suite.

d) La somme forfaitaire n'est pas disponible partiellement. En optant pour le versement d'une somme forfaitaire, le fonctionnaire renonce à son droit à l'expédition d'envois non accompagnés ou au paiement de frais de déménagement et de tous les autres frais associés, tels que décrits dans le présent Appendice [Envois non accompagnés, alinéas b) à g) et Frais de déménagement, alinéas a) à e)], qui s'appliqueraient autrement. L'Organisation ne pourra être tenue responsable d'aucun retard dans l'arrivée des effets personnels ou du mobilier, ni des frais supplémentaires encourus le cas échéant, ni des obligations pouvant découler du choix du versement d'une somme forfaitaire. Il incombe au fonctionnaire de souscrire aux assurances appropriées; les dispositions de la section 6 ci-dessous ne s'appliquent pas à l'option de versement d'une somme forfaitaire

e) L'option de versement d'une somme forfaitaire n'est pas applicable en cas de cessation de service si le fonctionnaire démissionne avant d'avoir achevé le

nombre minimum d'années ou de mois de service requis pour avoir droit à cette option.

f) Le droit au versement d'une somme forfaitaire en remplacement des frais de déménagement prend normalement fin si la somme forfaitaire n'a pas été réclamée dans un délai d'un an à compter de l'ouverture du droit au versement des frais de déménagement.

g) Le droit au versement d'une somme forfaitaire en remplacement de l'expédition d'envois non accompagnés prend normalement fin si la somme forfaitaire n'a pas été réclamée a) dans les six mois qui suivent la date d'ouverture du droit à l'expédition d'envois non accompagnés pour les fonctionnaires nommés pour au moins un an et b) dans un délai de deux mois pour les fonctionnaires nommés pour moins d'un an.

h) Les dispositions 108.07 et 208.08 du Règlement du personnel relatives à l'indemnisation pour perte ou détérioration d'effets personnels ne s'appliquent pas si le fonctionnaire choisit l'option du versement d'une somme forfaitaire.

[5.] 6. Assurances

a) Les primes des assurances accidents individuelles ou des assurances contractées pour les bagages accompagnés ne sont pas remboursées. Toutefois, les fonctionnaires dont des bagages accompagnés ont été perdus ou détériorés peuvent recevoir une indemnité en vertu des arrangements qui peuvent être en vigueur aux termes des dispositions 108.07 ou 208.08.

b) Dans le cas d'envois non accompagnés dont l'expédition est autorisée par les dispositions 109.11 ou 209.11 du Règlement du personnel et par le paragraphe 3 ci-dessus (sauf s'il s'agit d'un voyage à l'occasion du congé dans les foyers, d'un voyage de visite familiale ou d'un voyage au titre des études), l'Organisation fait assurer lesdits envois comme suit: pour les envois visés à l'alinéa b) du paragraphe 3, jusqu'à concurrence d'un montant maximal de 2 000 dollars des États-Unis pour le fonctionnaire et, pour les envois visés aux alinéas c) ou d) du paragraphe 3, jusqu'à concurrence du montant maximal suivant:

- i) 16 000 dollars des États-Unis pour le fonctionnaire;
- ii) 8 000 dollars des États-Unis pour le premier membre de sa famille;
- iii) 4 800 dollars des États-Unis pour chaque autre membre de sa famille.

L'assurance ne couvre pas les objets d'une valeur spéciale donnant lieu au paiement d'une surprime. L'Organisation n'est responsable ni de la perte ni de la détérioration des bagages non accompagnés. Lorsque le paiement par l'Organisation des frais d'expédition d'envois non accompagnés à titre d'avance sur un déménagement est autorisé aux termes de l'alinéa d) du paragraphe 3 ci-dessus, le montant assuré est déduit du montant total de l'assurance autorisé pour un déménagement en vertu de l'alinéa c) ci-dessous.

c) L'Organisation rembourse la prime d'assurance transport des effets personnels et du mobilier (à l'exclusion des objets d'une valeur spéciale donnant lieu au paiement d'une surprime) visés au paragraphe 4 ci-dessus, le montant assuré ne pouvant dépasser 80 000 dollars des États-Unis pour un fonctionnaire sans enfant à charge ni conjoint et 130 000 dollars des États-Unis pour un fonctionnaire dont un

enfant à charge ou le conjoint réside avec lui au lieu d'affectation officiel. En aucun cas, l'Organisation n'est responsable des pertes ou de la détérioration.

d) Dans le cas d'envois non accompagnés expédiés en vertu des alinéas b), c) ou d) du paragraphe 3 ou du paragraphe 4 ci-dessus, les fonctionnaires fournissent à l'Organisation, avant l'expédition, un inventaire détaillé en double exemplaire de tous les articles expédiés, indiquant aussi les contenants (valises, par exemple) et le coût de remplacement, en dollars des États-Unis, de chaque article expédié. Faute d'inventaire, l'Organisation ne fait pas assurer les envois.

[6.] 7. Frais d'entreposage

a) Lorsqu'un fonctionnaire recruté sur le plan international est envoyé dans un lieu d'affectation où le versement de l'élément non-déménagement d'une prime de mobilité et de sujétion (en lieu et place du paiement des frais de déménagement) est autorisé, l'Organisation paie les frais d'entreposage des effets personnels et du mobilier de l'intéressé et autres frais pertinents, y compris les frais d'assurance, le montant assuré ne pouvant dépasser 40 000 dollars des États-Unis pour un fonctionnaire sans enfant à charge ni conjoint et 65 000 dollars des États-Unis pour un fonctionnaire ayant un enfant à charge ou un conjoint, sous réserve:

i) Que l'intéressé, avant son affectation, ait été en poste dans un lieu d'affectation où il avait eu le droit de faire déménager ses effets personnels et son mobilier aux frais de l'Organisation en vertu de l'alinéa a) de la disposition 109.12 ou aurait eu ce droit s'il avait été recruté en dehors de la région du lieu d'affectation;

ii) Que l'on compte que l'intéressé reviendra au même lieu d'affectation dans un délai de [cinq] quatre ou huit ans, ou à l'issue de la durée maximale de service sur le terrain fixée par le Directeur général;

iii) Que la quantité d'effets personnels et de mobilier entreposés ne dépasse pas la différence entre le poids ou le volume maximal autorisé en vertu de l'alinéa a) du paragraphe 4 ci-dessus et le poids ou le volume des articles effectivement expédiés en application du paragraphe 3 ci-dessus. Le montant maximal assuré est réduit en conséquence.

b) L'Organisation ne paie pas de frais d'entreposage [après l'expiration de la période de cinq ans] à l'issue du nombre maximum d'années de service sur le terrain fixé par le Directeur général après la date de l'affectation.