



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

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

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

Conférence générale

39^e session, Paris 2017

39 C

39 C/33 Add.2
31 octobre 2017
Original français

Point 10.1 de l'ordre du jour

STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

ADDENDUM 2

COMMENTAIRES DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DU PERSONNEL DE L'UNESCO (AIPU)

PRÉSENTATION

Conformément au point 9.2.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, l'Association internationale du personnel de l'UNESCO (AIPU) présente ses commentaires sur le rapport de la Directrice générale sur le Statut et Règlement du personnel. Document 39 C/33.

« La Directrice générale propose de modifier l'article 9.5 du Statut du personnel pour faire suite à la décision de l'Assemblée générale des Nations Unies qui tend à relever à 65 ans l'âge de départ obligatoire à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014, à la suite d'une recommandation en ce sens de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). »

1. La proposition de reporter au 1^{er} janvier 2020 l'âge de départ obligatoire à la retraite à 65 ans n'est pas fondée. Selon l'Administration, la mise en place dès 2018 d'une telle mesure aurait une incidence considérable sur la planification des effectifs et réduirait les possibilités de réexamen de la structure des effectifs, de redéfinition des postes et de renouvellement des compétences, elle limiterait également les possibilités de rajeunissement des effectifs et d'amélioration de la parité et de la répartition géographique. Néanmoins, de l'avis de la Commission de la fonction publique internationale (Rapport 2013 A/68/30) : « en ce qui concerne les questions touchant les ressources humaines, notamment la gestion de la performance, le rajeunissement des effectifs, l'équilibre entre les sexes et la représentation géographique, il a été conclu que des politiques de gestion des ressources humaines bien ciblées seraient la réponse la mieux adaptée ».



Job: 201702622

2. La Commission n'était pas convaincue que le fait de maintenir ou de reporter l'âge réglementaire du départ à la retraite des fonctionnaires en activité accélérerait la restructuration des organisations dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Elle estime en effet que les questions touchant les ressources humaines, notamment la gestion de la performance, le rajeunissement des effectifs et l'équilibre entre les sexes, devraient être réglées par des mesures appropriées.

3. Les administrations internationales, les fédérations du personnel s'accordent à dire que la recommandation de la CFPI, apportera une égalité de traitement pour le personnel et aidera à la stabilité de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU). Elle sera bénéfique pour les organisations, car elle permettra une rétention des fonctionnaires ayant les connaissances et l'expérience institutionnelles, laissant suffisamment de temps pour gérer la planification de la relève et du transfert des connaissances aux jeunes générations.

4. Concernant les économies à réaliser par l'Organisation en reportant l'âge obligatoire à la retraite à 2020, nous doutons fort que cela puisse engendrer des gains pour l'Organisation, compte tenu des dépenses relatives à de telles séparations comme :

- les 60 jours de congés non consommés qui sont payés au moment du départ à chaque membre du personnel ;
- les indemnités de rapatriement pouvant varier de 20 semaines pour 8 ans de service à 28 semaines pour 12 années ou plus de service ininterrompu.

5. Il est à noter que selon le rapport fourni par l'Administration, 112 fonctionnaires (13 D et au-delà ; 52 P, 45 G et 2 NO) sont appelés à partir à la retraite en 2018-2019 et ils ont en moyenne 18 années d'ancienneté.

6. L'argument de l'incidence financière avancé par l'Administration ne serait pas fondé si cette situation de crise, qui semble ponctuelle, se résorbait. En dépit du non-paiement par les États-Unis de leur contribution financière depuis 2011, le Bureau des ressources humaines n'a pas hésité à recruter en externe 188 postes (dont 74 D/P) et à octroyer 46 transferts avec promotion à des niveaux D/P. Cela a un coût que l'Administration ne chiffre pas !

7. L'argument de la réduction des coûts générée par le recrutement de fonctionnaires débutants, donc externe, est la négation d'une politique de promotion de carrière qui fait cruellement défaut à l'Organisation.

8. Lors des recrutements, l'Administration semble être attirée par la « vision stratégique » et le « sang neuf » de candidats externes forcément mieux qualifiés que ceux en interne. Or, s'il y avait une politique de formation adaptée, le personnel interne serait aussi compétitif en plus de l'expérience essentielle de la Maison. Ironie du sort, très souvent, c'est le personnel en interne, non retenu pour le poste, qui doit « former » la nouvelle recrue.

9. L'argument selon lequel le report de l'âge obligatoire de départ à la retraite permettrait de poursuivre les progrès en matière de parité (en particulier au niveau P-5) est difficile à croire puisque ces dernières années nous n'avons observé aucune amélioration de la parité à ce niveau. Par contre, nous observons une recrudescence du recrutement du personnel du Groupe I qui est une négation de la diversité que l'UNESCO est censée promouvoir !

10. Eu égard aux recommandations circonstanciées de la Commission, les arguments de l'Administration ne permettent pas de conclure à la pertinence d'un report, qui ne ferait que déplacer des enjeux qui doivent être traités par des mesures spécifiques et appropriées.



Conférence générale

39^e session, Paris 2017

39 C

United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

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

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

39 C/33
5 septembre 2017
Original anglais

Point 10.1 de l'ordre du jour provisoire

STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

PRÉSENTATION

Source : Articles 12.1 et 12.2 du Statut du personnel.

Antécédents : Conformément à l'article 12.1 du Statut du personnel, « Les dispositions du présent Statut peuvent être complétées ou modifiées par la Conférence générale sous réserve qu'il ne soit pas porté atteinte aux droits acquis des membres du personnel » et, conformément à l'article 12.2, « Le Directeur général fait rapport à la Conférence générale lors de chacune de ses sessions sur toute disposition du Règlement du personnel ou toute modification à ce Règlement qu'il a pu prescrire en application du présent Statut ».

Objet : Le présent rapport se divise en deux sections :

Section 1 : Modifications proposées du Statut du personnel. La Directrice générale propose de modifier l'article 9.5 du Statut du personnel pour faire suite à la décision de l'Assemblée générale des Nations Unies qui tend à relever à 65 ans l'âge de départ obligatoire à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014, à la suite d'une recommandation en ce sens de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). Cette section contient également une proposition de modification de l'article 1.6 du Statut du personnel, destinée à mettre à jour la politique relative aux cadeaux, afin de la rendre conforme aux règles et règlements applicables dans d'autres institutions des Nations Unies.

Section 2 : Modifications du Règlement du personnel. Cette section présente les modifications apportées par la Directrice générale au Règlement du personnel depuis la 38^e session de la Conférence générale. Ces modifications concernent les dispositions du Règlement relatives à la publication des vacances de postes et aux conditions requises pour faire acte de candidature à des postes annoncés en interne, ainsi qu'à certains éléments de l'ensemble des prestations applicables au personnel du cadre organique et de rang supérieur. Les dispositions ainsi modifiées sont reproduites en annexe du présent document.

Décision requise : Paragraphe 33.



Job: 201701639

Section 1. MODIFICATIONS PROPOSÉES DU STATUT DU PERSONNEL

Source

1. Le paragraphe d'introduction du Statut et Règlement du personnel intitulé « Objet » est libellé comme suit : « Le Statut du personnel énonce les conditions fondamentales d'emploi, ainsi que les droits, obligations et devoirs essentiels des membres du Secrétariat de l'UNESCO, tels qu'ils ont été fixés par la Conférence générale ».

2. L'article 12.1 du Statut du personnel prévoit à cet égard que les articles dudit Statut peuvent être complétés ou modifiés par la Conférence générale sous réserve qu'il ne soit pas porté atteinte aux droits acquis des membres du personnel.

Proposition de modification de l'article 9.5 du Statut du personnel relatif à l'âge de départ obligatoire à la retraite

3. L'article 9.5 du Statut du personnel fixe actuellement l'âge réglementaire de la cessation de service des membres du personnel à 60 ans pour les fonctionnaires engagés avant le 1^{er} janvier 1990, 62 ans pour les fonctionnaires engagés entre le 1^{er} janvier 1990 et le 31 décembre 2013 et 65 ans pour les fonctionnaires engagés le 1^{er} janvier 2014 ou ultérieurement¹.

4. L'article 9.5 du Statut du personnel, tel que modifié en décembre 2013, est libellé comme suit : « *Les membres du personnel qui ont acquis la qualité de participant à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies avant le 1^{er} janvier 1990 partent à la retraite le dernier jour du mois durant lequel ils atteignent l'âge de 60 ans ; ceux qui ont acquis la qualité de participant à la Caisse entre le 1^{er} janvier 1990 et le 31 décembre 2013 inclus partent à la retraite le dernier jour du mois durant lequel ils atteignent l'âge de 62 ans ; ceux qui ont acquis la qualité de participant à la Caisse le 1^{er} janvier 2014 ou après cette date partent à la retraite le dernier jour du mois durant lequel ils atteignent l'âge de 65 ans. Toutefois, lorsqu'il estime qu'une telle mesure sert les intérêts de l'Organisation, le Directeur général peut, dans certains cas d'espèce, autoriser le dépassement de ces limites.* »

5. La modification proposée a pour but de relever à 65 ans l'âge de départ obligatoire à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014. Il convient de noter qu'en décembre 2015, l'Assemblée générale des Nations Unies a décidé que « *le 1^{er} janvier 2018, au plus tard, les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies porteraient à 65 ans l'âge réglementaire de départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014, en tenant compte des droits acquis des intéressés* » (résolution A/RES/70/244). Cependant, pour les raisons énoncées ci-après, le Secrétariat propose que le nouvel âge de départ obligatoire à la retraite soit mis en place à compter du 1^{er} janvier 2020.

6. Compte tenu des droits acquis visés à l'article 12.1 du Statut du personnel, les fonctionnaires ayant le droit de prendre leur retraite à 60 ou 62 ans conserveront ce droit et auront toujours la possibilité de partir à 60 ou 62 ans, ou pourront partir à toute autre date jusqu'à l'âge de 65 ans, sans que leurs droits à retraite n'en soient affectés d'une quelconque façon.

7. À la 199^e session du Conseil exécutif, en avril 2016, le Secrétariat a informé celui-ci de la décision prise par l'Assemblée générale des Nations Unies concernant l'âge de départ obligatoire à la retraite, dans le cadre de son rapport annuel sur la Commission de la fonction publique internationale pour 2015. Le Conseil exécutif a également été informé qu'un relèvement de l'âge de départ obligatoire à la retraite à l'UNESCO nécessitait de modifier l'article 9.5 du Statut du personnel.

¹ [Résolution 37 C/82.](#)

Conséquences d'un relèvement à 65 ans de l'âge de départ obligatoire à la retraite au 1^{er} janvier 2018

8. Le Secrétariat a évalué les conséquences d'un relèvement à 65 ans de l'âge de départ obligatoire à la retraite au 1^{er} janvier 2018 pour les fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014. Une décision en ce sens aurait une incidence considérable sur la planification des effectifs et réduirait les possibilités de réexamen de la structure des effectifs, de redéfinition des postes et de renouvellement des compétences. Elle limiterait également les possibilités de rajeunissement des effectifs et d'amélioration de la parité et de la répartition géographique. Enfin, elle aurait aussi des conséquences financières. Ces incidences sont détaillées ci-après :

Incidences en termes d'effectifs

9. La mise en place de l'âge de départ à la retraite à 65 ans à compter du 1^{er} janvier 2018 conduirait à un taux très faible de renouvellement du personnel au cours du prochain exercice biennal (2018-2019), en raison de la baisse attendue des départs à la retraite sur cette période. D'après les prévisions, la majorité des 112 fonctionnaires appelés à partir à la retraite en 2018-2019² choisiront de ne pas le faire et de rester en poste jusqu'à trois ans de plus (pour les fonctionnaires censés prendre leur retraite à 62 ans) ou jusqu'à cinq ans de plus (pour les 19 fonctionnaires censés partir à 60 ans).

10. Le faible taux de renouvellement des effectifs réduirait considérablement le nombre de postes vacants pour l'exercice 2018-2019. À l'heure actuelle, 112 postes – 89 postes au titre du Programme ordinaire et 23 au titre des ressources extrabudgétaires – doivent devenir vacants du fait des départs à la retraite en 2018-2019.

11. Le nombre limité de postes vacants priverait l'Organisation de la souplesse nécessaire si des réductions de personnel devaient être envisagées, dans l'hypothèse où les difficultés financières se poursuivraient. Il priverait également le nouveau Directeur général d'une certaine flexibilité en termes d'ajustements structurels, de talents et de compétences. Les départs à la retraite permettent en outre à la direction de modifier la structure des effectifs.

12. De plus, le faible nombre de postes vacants limiterait fortement les possibilités de renouvellement des effectifs en 2018-2019, privant l'Organisation de la possibilité de recruter de nouveaux fonctionnaires et, donc, de renouveler les compétences, essentielles pour renforcer la capacité de l'Organisation de mettre en œuvre le Programme 2030. Il empêcherait en outre de recruter davantage de jeunes, et réduirait les possibilités d'évolution de carrière du personnel en poste, notamment du personnel débutant. Étant donné que la majorité des membres du personnel appelés à prendre leur retraite ont 18 ans d'ancienneté en moyenne, le recrutement de fonctionnaires de rang moins élevé aux premiers échelons de leur classe pourrait aussi permettre de réaliser des économies en termes de coûts de personnel.

13. En outre, le nombre limité de postes vacants réduirait la possibilité de poursuivre les progrès en termes de parité (en particulier au niveau P-5), mais aussi de répartition géographique, puisque les possibilités de recruter de nouveaux fonctionnaires de pays non représentés ou sous-représentés seraient moindres.

14. Eu égard aux considérations qui précèdent, il serait donc dans l'intérêt de l'Organisation de mettre en place le nouvel âge de départ obligatoire à la retraite au 1^{er} janvier 2020, et non au 1^{er} janvier 2018.

² Ce chiffre exclut le DDG et les ADG.

Incidences financières

15. L'entrée en vigueur de l'âge de départ obligatoire à la retraite le 1^{er} janvier 2020 servirait de plus les intérêts financiers de l'Organisation. Près de 70 % des fonctionnaires appelés à prendre leur retraite en 2018-2019 sont au sommet de leur classe (échelon 10 ou plus). Selon les estimations, le recrutement de fonctionnaires débutants à ces postes permettrait de réduire les coûts de personnel de 1,6 million de dollars des États-Unis en 2018-2019, dans l'hypothèse où les postes seraient maintenus à leur niveau actuel.

Pratiques des autres institutions des Nations Unies

16. Alors que le Secrétariat, les Fonds et les Programmes de l'ONU mettront en place le nouvel âge obligatoire de départ à la retraite au 1^{er} janvier 2018, plusieurs institutions spécialisées, du fait de la singularité de la situation et des conditions qui sont les leurs, ont opté pour une date ultérieure : l'OACI et l'OMS le mettront en place le 1^{er} janvier 2019 ; le FIDA a décidé de reporter cette mise en place et, en tout état de cause, de ne pas l'appliquer avant 2019 ; quant à l'OMPI, elle envisage une mise en place au 1^{er} janvier 2021. En août 2017, la FAO n'avait pas encore choisi de date.

Cadre juridique

17. Le Secrétariat estime que rien n'empêche juridiquement l'UNESCO de mettre en place le nouvel âge de départ obligatoire à la retraite pour le personnel recruté avant le 1^{er} janvier 2014 à compter du 1^{er} janvier 2020.

18. Il appartient à la Conférence générale de prendre la décision de mettre en place à compter du 1^{er} janvier 2020 le nouvel âge de départ obligatoire à la retraite pour le personnel recruté avant le 1^{er} janvier 2014, puisque, aux termes de l'article 12.1 du Statut du personnel, les modifications du Statut sont approuvées par la Conférence générale.

Proposition

19. Ayant évalué les incidences, en termes de ressources humaines et en termes financiers, d'une application de la décision de l'Assemblée générale au 1^{er} janvier 2018, et compte tenu des contraintes financières auxquelles l'Organisation continue de faire face, la Directrice générale recommande que le nouvel âge de départ obligatoire à la retraite soit mis en place à l'UNESCO à compter du 1^{er} janvier 2020, et soumet à cette fin une proposition de modification de l'article 9.5 du Statut du personnel à la Conférence générale.

20. Le texte de la proposition d'amendement de l'article 9.5 du Statut du personnel est reproduit au **paragraphe 33** ci-après.

Proposition de modification de l'article 1.6 du Statut du personnel relatif à l'acceptation des distinctions honorifiques, décorations, faveurs, donations ou rémunérations

21. À sa 200^e session, le Conseil exécutif a prié le Bureau de l'éthique « *d'actualiser et de diffuser sans plus attendre la politique de l'UNESCO relative aux cadeaux, distinctions honorifiques et rémunérations, ainsi que de s'efforcer d'harmoniser le Statut et Règlement du personnel de l'UNESCO avec ladite politique* »³.

22. L'article 1.6 du Statut du personnel en vigueur est ainsi libellé : « *Aucun membre du Secrétariat ne peut, pendant la durée de ses fonctions, accepter d'un gouvernement ou de toute autre source extérieure à l'Organisation, aucune distinction honorifique, décoration, faveur, donation ou rémunération, sauf dans le cas ci-après : le Directeur général peut autoriser les membres du personnel à accepter des distinctions et des faveurs pour services rendus avant leur nomination ou pour services de guerre. Il peut également les autoriser à accepter des distinctions honorifiques et*

³ Décision 200 EX/5.III.D.

des prix décernés par des organisations éducatives, scientifiques ou culturelles, ainsi que la rémunération afférente à des travaux effectués pendant leurs heures de loisir pourvu que ces travaux ne soient pas incompatibles avec la qualité de fonctionnaire international. »

23. L'article précité interdit en effet aux membres du personnel de recevoir tout cadeau, distinction honorifique, décoration ou faveur, sauf pour services rendus avant leur nomination ou pour services de guerre. Les distinctions honorifiques et les prix ne peuvent être acceptés, à moins qu'ils ne soient décernés par des organisations éducatives, scientifiques ou *culturelles*. L'autorisation expresse de la Directrice générale doit être obtenue avant de les accepter.

24. Il convient de noter que, dans bien des circonstances, le fait d'accepter une distinction honorifique, une décoration, une faveur, une donation ou une rémunération expose l'Organisation à des situations délicates, car cela peut être considéré comme créant des attentes de la part de l'autre partie. Cependant, offrir des cadeaux est une pratique courante *dans* de nombreuses cultures, et refuser ces cadeaux risque de causer offenses et/ou embarras. D'autres institutions, comme le Secrétariat de l'ONU, ont adapté leur Statut du personnel pour tenir compte de ces circonstances.

25. Il peut également arriver que les fonctionnaires reçoivent un don ou une gratification modeste de valeur *essentiellement* symbolique de la part d'une source gouvernementale ou non gouvernementale. Le Statut du personnel en vigueur ne leur permet pas d'accepter de tels dons au nom de l'Organisation.

26. En vue de mettre à jour la politique relative aux cadeaux et de répondre aux préoccupations évoquées aux paragraphes 24 et 25 ci-dessus, il est proposé de modifier l'article 1.6 du Statut du personnel. Les dispositions correspondantes du Règlement du personnel seront ensuite modifiées, et complétées par des directives et procédures claires destinées à l'ensemble des membres du personnel de l'UNESCO concernant le fait de recevoir, d'accepter ou de refuser une distinction honorifique, une décoration, une faveur, une donation ou une rémunération. Un cadre réglementaire, y compris des orientations générales et un dispositif connexe, seront également établis pour signaler et enregistrer les cadeaux et décider de ce qu'il convient d'en faire.

27. La politique ainsi mise en place visera à garantir l'indépendance et l'impartialité des membres du personnel de l'UNESCO en évitant les tentatives réelles ou apparentes d'influencer leurs décisions ou actions. Les fonctionnaires ne sauraient en aucune circonstance accepter une distinction honorifique, une décoration, une faveur, une donation (y compris de valeur minime) ou une rémunération provenant d'une personne ou entité ayant des relations commerciales avec l'Organisation ou souhaitant établir de telles relations avec celle-ci.

28. Le texte de la proposition d'amendement de l'article 1.6 du Statut du personnel est reproduit au **paragraphe 33** ci-après.

Section 2. MODIFICATIONS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL

29. Dans l'introduction du Statut et Règlement du personnel, il est stipulé sous la rubrique « Mise en œuvre » que « [l]e Directeur général, en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation, donne effet au présent Statut [et] édicte et applique les dispositions réglementaires compatibles avec les dispositions dudit Statut ». En outre, la disposition 112.2 (a) du Règlement du personnel prévoit que « Le Directeur général peut apporter aux dispositions du présent Règlement toutes modifications compatibles avec le Statut du personnel ».

30. L'article 12.2 du Statut du personnel dispose à cet égard que « Le Directeur général fait rapport à la Conférence générale lors de chacune de ses sessions sur toute disposition du Règlement du personnel ou toute modification à ce Règlement qu'il a pu prescrire en application du présent Statut ».

31. Conformément audit article 12.2, la Directrice générale informe dûment la Conférence générale que les modifications ci-après ont été apportées au Règlement du personnel depuis sa 38^e session (2015).
32. Les modifications en question, présentées en annexe du présent document, et le but qu'elles poursuivent, sont indiqués ci-après :

Modifications en vigueur à compter du 13 novembre 2015

Disposition 104.2 bis – Annonce des vacances de postes et conditions requises pour faire acte de candidature à des postes annoncés en interne : *supprimée*

À sa 38^e session, la Conférence générale a modifié les articles 4.3.2 et 4.4 du Statut du personnel ([résolution 38 C/87](#)) relatifs à l'annonce des postes, en supprimant la phase interne et en prescrivant que tous les postes soient annoncés en externe pendant un mois.

En application de la résolution susmentionnée, la Directrice générale a supprimé la disposition 104.2 bis concernant la publication des vacances de postes et les conditions que doivent remplir les membres du personnel pour faire acte de candidature à des postes annoncés en interne.

Modifications en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2016 et du 1^{er} janvier 2017

De 2013 à 2015, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a procédé à un réexamen complet de l'ensemble des prestations du régime commun des Nations Unies pour le personnel du cadre organique et de rang supérieur relevant de ce régime.

En décembre 2015, l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvé, dans sa résolution A/RES/70/244, la majorité des propositions formulées par la CFPI. En vertu de la [résolution 38 C/88](#) adoptée par la Conférence générale à sa 38^e session en novembre 2015, la Directrice générale est autorisée à appliquer au personnel de l'UNESCO les mesures modifiant les traitements, allocations et prestations du personnel du régime commun des Nations Unies approuvées par l'Assemblée générale ou la CFPI.

Le nouvel ensemble de prestations et les droits qui en découlent pour le personnel du cadre organique et de rang supérieur sont progressivement mis en place depuis juillet 2016. Pour de plus amples renseignements, prière de se référer au document [39 C/34](#) relatif aux traitements, allocations et prestations du personnel.

Les modifications du Règlement du personnel, présentées ci-après ont été effectuées à la suite de la résolution A/RES/70/244 de l'Assemblée générale des Nations Unies :

Modifications en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2016

Disposition 103.10 – Indemnité d'installation

Cette disposition a été modifiée pour remplacer la prime d'affectation par une indemnité d'installation, qui a pour objet de compenser les dépenses engagées par le membre du personnel du fait de son engagement initial ou de sa mutation dans un autre lieu d'affectation.

Disposition 103.11 – Élément d'incitation à la mobilité, indemnité de difficulté des conditions de vie et de travail, élément famille non autorisée

Cette disposition a été modifiée pour supprimer l'élément non-déménagement, remplacer l'indemnité additionnelle de difficulté des conditions de vie et de travail par l'élément famille non autorisée, et remplacer l'indemnité de mobilité par un élément d'incitation à la mobilité, destiné à encourager la mobilité géographique des membres

du personnel entre lieux d'affectation, mesure applicable aux fonctionnaires justifiant de cinq années d'ancienneté consécutives, à compter de leur deuxième affectation, les lieux d'affectation de la catégorie H étant exclus.

Disposition 105.3 – Congés dans les foyers

Cette disposition a été modifiée pour tenir compte de la suppression du droit à congé dans les foyers plus fréquent (cycle de 12 mois), sauf pour les lieux d'affectation de catégorie D ou E qui n'ouvrent pas droit à des congés de repos et de récupération.

Disposition 109.9 – Prime de rapatriement

Cette disposition a été modifiée afin d'augmenter le nombre d'années nécessaire pour être admis au bénéfice de la prime de rapatriement. La prime de rapatriement est désormais accordée à partir d'un seuil minimum de cinq années d'expatriation.

Modifications en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017

Disposition 103.2 – Ajustements de traitements

Un barème des traitements unifié a été mis en place le 1^{er} janvier 2017. Ce nouveau barème, qui s'applique à tous les membres du personnel en poste ou nouvellement recrutés, ne comporte plus qu'un seul taux, que les intéressés aient ou non des personnes à charge. Le barème des traitements révisé comporte 13 échelons pour les classes P-1 à D-1, et 10 échelons pour la classe D-2. Cette disposition a été modifiée pour tenir compte du barème des traitements révisé.

Disposition 103.4 – Augmentation de traitement

Cette disposition a été modifiée pour tenir compte du changement de périodicité des augmentations de traitement sans changement de classe : pour les classes P-1 à P-5, tous les ans de l'échelon I à l'échelon VII, puis tous les deux ans. Pour les classes D-1 et D-2, les avancements d'échelon seront octroyés sur une base biennale à partir des échelons V et II, respectivement. Toutes les autres dispositions applicables concernant les conditions d'octroi des avancements d'échelon restent inchangées.

Disposition 103.9 – Définition des personnes à charge

Les allocations pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge restent inchangées.

Disposition 103.11 *bis* – Allocation de logement

Cette disposition a été modifiée pour la rendre conforme aux dispositions en vigueur à l'ONU. Le nouveau mode de calcul de cette allocation figure dans le Manuel des ressources humaines.

Disposition 103.12 – Allocation pour frais d'études

Un régime révisé de l'allocation pour frais d'études, ainsi que les modifications connexes du Règlement du personnel, sont mis en place à compter de l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2018. Les dépenses remboursables se limitent aux frais de scolarité et d'inscription, ainsi que, le cas échéant, aux frais d'internat. Ce nouveau dispositif consiste en un barème dégressif global prévoyant sept fourchettes de dépenses, avec des taux de remboursement dégressifs.

En outre, la distinction entre zones monétaires et les taux maximum de remboursement variables est abandonnée et le droit au remboursement des frais d'internat est limité aux membres du personnel en poste dans des lieux d'affectation autres que ceux de la catégorie H et dont les enfants suivent un enseignement primaire ou secondaire en dehors du lieu d'affectation. Aucun remboursement des frais d'internat n'est accordé pour les enfants inscrits dans l'enseignement tertiaire (postsecondaire).

Disposition 103.12 bis -- Allocation spéciale pour frais d'études au titre d'enfants handicapés

Le régime de l'allocation spéciale pour frais d'études au titre d'enfants handicapés continue de s'appliquer au-delà de janvier 2018. Cette disposition a été modifiée pour garantir que le montant de l'allocation soit égal aux frais encourus, jusqu'à concurrence d'un plafond global par année scolaire correspondant à la limite supérieure de la fourchette la plus haute du barème dégressif global de l'allocation pour frais d'études.

Disposition 103.13 – Allocations pour charges de famille

Cette disposition a été modifiée pour tenir compte de la mise en place de l'allocation pour conjoint à charge et de l'allocation de parent isolé, qui remplacent le taux avec personne à charge appliqué aux traitements dans le cadre de l'ancien barème.

Disposition 104.13 – Promotion

Le mécanisme de promotion reste inchangé. Pour les promotions du cadre du personnel de service et de bureau, ou de cadres assimilés, au cadre des services organiques, le taux avec personne à charge ne s'applique plus.

Projet de résolution

33. La Conférence générale souhaitera peut-être adopter une résolution libellée comme suit :

La Conférence générale,

Ayant examiné le document 39 C/33,

1. *Prend note* des informations qu'il contient ;
2. *Décide* de modifier l'article 9.5 du Statut du personnel à compter du 1^{er} janvier 2020 comme suit :

Article 9.5

« Les membres du personnel partent à la retraite le dernier jour du mois durant lequel ils atteignent l'âge de 65 ans. Les membres du personnel qui ont acquis la qualité de participant à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies avant le 1^{er} janvier 1990 peuvent choisir de partir à la retraite le dernier jour du mois durant lequel ils atteignent l'âge de 60 ans ; ceux qui ont acquis la qualité de participant à la Caisse entre le 1^{er} janvier 1990 et le 31 décembre 2013 inclus peuvent choisir de partir à la retraite le dernier jour du mois durant lequel ils atteignent l'âge de 62 ans. Lorsqu'il estime qu'une telle mesure sert les intérêts de l'Organisation, le Directeur général peut autoriser le dépassement de ces limites au-delà de l'âge de 65 ans. »

3. *Décide* de modifier l'article 1.6 du Statut du personnel comme suit :

Article 1.6

« Aucun membre du personnel ne peut accepter d'un gouvernement ou de toute autre source extérieure à l'Organisation aucune distinction honorifique, décoration, faveur, donation ou rémunération, sauf si le Directeur général estime que les accepter est compatible avec la qualité de fonctionnaire international. Le Directeur général prend les dispositions voulues à cet égard. »

ANNEXE

MODIFICATIONS APPORTÉES AU RÈGLEMENT DU PERSONNEL DE L'UNESCO

Modifications entrées en vigueur le 13 novembre 2015

Disposition 104.2 *bis* – supprimée

Modifications entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2016

Disposition	Précédent	Nouveau
103.10	Prime d'affectation (a) Un membre du personnel a droit à une prime d'affectation lorsque les frais de son voyage initial vers le lieu où il est affecté pour un an au moins sont à la charge de l'Organisation en vertu de la Disposition 107.1 ; chaque membre de sa famille qui le rejoint au lieu d'affectation, aux frais de l'Organisation, pour une période d'au moins six mois, donne également lieu au versement d'une prime d'affectation. (b) Le montant de la prime est basé sur le taux de l'indemnité journalière de subsistance en vigueur au lieu <i>d'affectation</i> au jour de l'arrivée de l'ayant droit ; il est égal à trente jours : (i) à plein taux pour le membre du personnel ; (ii) à demi-taux pour chacun des membres de sa famille. (c) La prime d'affectation peut être majorée d'une somme forfaitaire ne dépassant pas deux mois de rémunération (traitement de base net plus ajustement de traitement) aux taux correspondant à la classe, à l'échelon et à la situation de famille de l'intéressé à son lieu d'affectation. Le montant de la somme forfaitaire est, le cas échéant, fixé par le Directeur général compte tenu de la durée de l'affectation de la catégorie du lieu d'affectation et du fait que le membre du personnel a ou non droit au déménagement de son mobilier aux frais de l'Organisation. (d) Si le Directeur général estime qu'il existe, dans l'un des lieux d'affectation visés à l'annexe E, des	Indemnité d'installation (a) Un membre du personnel a droit à une indemnité d'installation lorsque les frais de son voyage initial vers le lieu où il est affecté pour un an au moins sont à la charge de l'Organisation en vertu de la disposition 107.1. L'indemnité d'installation a pour objet de permettre au membre du personnel de disposer d'un montant raisonnable dès le début d'une affectation pour couvrir les dépenses engagées du fait de la nomination ou de l'affectation. L'indemnité d'installation se compose de deux éléments : (i) L'élément indemnité journalière de subsistance, qui équivaut à : - trente jours d'indemnité journalière de subsistance au taux journalier en vigueur au lieu d'affectation au jour de l'arrivée du membre du personnel ; - trente jours d'indemnité journalière de subsistance, à la moitié du taux journalier, pour chaque membre de la famille remplissant les conditions requises et dont l'UNESCO a pris en charge les frais de voyage en vertu de la disposition 107.2. (ii) L'élément forfaitaire, qui est calculé à partir du traitement de base net mensuel du membre du personnel et, le cas échéant, de l'ajustement pour affectation applicable au lieu d'affectation considéré. (b) Si le Directeur général estime qu'il existe des difficultés de logement exceptionnelles, il peut autoriser le versement de montants <i>additionnels</i> au titre de l'élément indemnité journalière de subsistance de l'indemnité d'installation, à raison de 60 % des taux définis au paragraphe (a) (i) ci-dessus et ce

Disposition	Précédent	Nouveau
	difficultés de logement exceptionnelles, il peut en outre autoriser le versement de montants additionnels au titre de l'élément indemnité journalière de subsistance de la prime d'affectation, à raison de 60 % des taux définis au paragraphe (b) ci-dessus et ce pour une période n'excédant pas soixante jours. (e) La prime d'affectation et les montants additionnels visés respectivement aux paragraphes (b) et (d) ci-dessus sont payables dans la monnaie du lieu d'affectation ; la somme forfaitaire visée au paragraphe (c) ci-dessus est payable en monnaie convertible. (f) Si un membre du personnel auquel une prime d'affectation a été payée en application de la présente disposition quitte l'Organisation, de sa propre initiative, avant d'avoir accompli un an de service au lieu d'affectation pour lequel il a perçu cette prime, le Directeur général peut exiger de lui qu'il la rembourse en tout ou en partie. (g) Lorsqu'un membre de la famille du membre du personnel reste moins de six mois au lieu d'affectation, toute prime d'affectation qui a été versée de son chef est déduite de la rémunération du membre du personnel intéressé, à moins que le Directeur général n'ait autorisé son départ ou ne le considère comme justifié par des circonstances exceptionnelles. (h) Si un membre du personnel à qui une somme forfaitaire a été versée en application du paragraphe c) ci-dessus ne reste pas en poste au lieu d'affectation pendant toute la durée de l'affectation, le Directeur général peut exiger de lui qu'il rembourse tout ou partie de ladite somme forfaitaire.	pour une période n'excédant pas soixante jours. (c) L'élément indemnité journalière de subsistance de l'indemnité d'installation et les montants additionnels visés respectivement aux paragraphes (a) (i) et (b) ci-dessus sont payables dans la monnaie du lieu d'affectation ; la somme forfaitaire visée au paragraphe a) (ii) ci-dessus est payable en monnaie convertible. (d) Si un membre du personnel quitte l'Organisation de sa propre initiative avant d'avoir accompli un an de service au lieu d'affectation pour lequel il a perçu l'indemnité, il peut se voir exiger le remboursement de tout ou partie de ladite indemnité. (e) Lorsqu'un membre de la famille du membre du personnel reste moins de six mois au lieu d'affectation, toute indemnité d'installation qui a été versée pour cette personne est déduite de la rémunération du membre du personnel intéressé, à moins que le Directeur général n'ait autorisé son départ ou ne le considère comme justifié par des circonstances exceptionnelles. (f) Lorsqu'un changement de lieu d'affectation ou un nouvel engagement implique le retour du membre du personnel en un lieu où il a déjà été en poste et pour lequel une indemnité d'installation lui avait été versée, le montant total de la prime (élément DSA et élément forfaitaire, le cas échéant) ne lui est payé que si son absence a duré au moins 12 mois. Sinon, le montant auquel il a droit correspond en principe à une fraction de l'indemnité totale calculée au prorata du nombre de mois complets d'absence.
103.11	Indemnité de mobilité et de difficulté des conditions de vie et de travail - indemnité de subsistance (a) Un membre du personnel nommé dans un lieu d'affectation ou réaffecté dans un nouveau lieu pour	(a) Élément d'incitation à la mobilité (i) Il peut être versé à un membre du personnel du cadre organique ou de rang supérieur un élément d'incitation à la mobilité n'entrant pas dans la rémunération considérée aux fins de la pension, dans les

Disposition	Précédent	Nouveau
	une période d'au moins un an peut se voir verser une indemnité de mobilité et de difficulté des conditions de vie et de travail. Le montant de l'indemnité versée, le cas échéant, est fixé par le Directeur général compte tenu, en particulier, du nombre d'années de service ininterrompu accomplies par l'intéressé au sein du système des Nations Unies, du nombre et de la catégorie des lieux d'affectation dans lesquels il a été antérieurement en poste, du nombre d'années passées dans chaque lieu d'affectation, du degré de difficultés des conditions de vie et de travail dans chaque lieu d'affectation et du fait que l'intéressé a ou non droit au déménagement de son mobilier aux frais de l'Organisation. (b) Après cinq années de service ininterrompu dans le même lieu d'affectation, l'élément de mobilité et l'élément « non-déménagement du mobilier » de l'indemnité de mobilité et de difficulté des conditions de vie et de travail cessent d'être versés. (c) Le Directeur général peut prolonger d'un an le <i>délai</i> de cinq ans spécifié au paragraphe (b) ci-dessus en ce qui concerne le versement de l'élément de mobilité de l'indemnité de mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail si l'intéressé est maintenu en service dans le même lieu d'affectation à l'initiative de l'Organisation et dans l'intérêt de celle-ci. (d) <i>Supprimé.</i> (e) Lorsqu'un membre du personnel est affecté pour une période inférieure à un an, il a droit à une indemnité journalière de subsistance, conformément aux conditions, barèmes et taux établis par le Directeur général en vertu de la disposition 107.7. L'indemnité est due, excepté lorsque le membre du personnel s'absente du lieu d'affectation en voyage officiel et a droit à une indemnité journalière de subsistance en application de la disposition 107.7, pendant une durée de trois mois.	conditions fixées par le Directeur général, dès lors que l'intéressé : - est titulaire d'un engagement de durée définie ou indéterminée ; - est nommé dans un lieu d'affectation pour une période d'au moins un an et y est installé ; - a accompli au moins cinq années consécutives de service au sein d'une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies. (ii) Le Directeur général fixe le montant et les conditions d'octroi de l'élément d'incitation à la mobilité, s'il y a lieu, en tenant compte de la durée de la période de service continu du membre du personnel dans le régime commun des Nations Unies, du nombre de lieux d'affectation où l'intéressé a été précédemment affecté pour une durée d'au moins un an, ainsi que de la catégorie du nouveau lieu d'affectation selon la difficulté des conditions de vie et de travail. (iii) L'élément d'incitation à la mobilité cesse d'être versé après cinq années consécutives de service dans le même lieu d'affectation. (b) Indemnité de difficulté des conditions de vie et de travail (i) Il peut être versé à un membre du personnel du cadre organique ou de rang supérieur, lors de sa nomination ou de sa mutation dans un nouveau lieu d'affectation, une indemnité de difficulté des conditions de vie et de travail n'entrant pas dans la rémunération considérée aux fins de la pension. Le Directeur général fixe le montant et les conditions d'octroi de ladite indemnité, s'il y a lieu, en tenant compte du degré de difficulté des conditions de vie et de travail de chaque lieu d'affectation, selon le classement établi par la Commission de la fonction publique internationale. (ii) Sauf autorisation exceptionnelle du Directeur général, la présence de personnes à la charge du membre du personnel n'est pas autorisée dans tout lieu d'affectation déconseillé aux familles.

Disposition	Précédent	Nouveau
		(c) Élément famille non autorisée Les membres du personnel du cadre organique ou de rang supérieur qui sont affectés ou réaffectés dans un lieu d'affectation déconseillé aux familles peuvent percevoir un élément famille non autorisée n'entrant pas dans la rémunération considérée aux fins de la pension, à moins que le Directeur général n'approuve à titre exceptionnel la présence de personnes à la charge de l'intéressé dans ledit lieu d'affectation.
105.3	Congés dans les foyers (a) Tout membre du personnel a droit au congé dans les foyers une fois au cours de chaque période de deux ans de service ininterrompu hors du pays de ses foyers officiels, afin de passer dans ce pays un nombre assez important de jours de congé annuel. (b) Le droit au premier congé dans les foyers vient à échéance au cours de la deuxième année civile suivant celle pendant laquelle le membre du personnel acquiert vocation à ce droit, sous réserve que l'intéressé soit appelé à rester en fonctions hors du pays de ses foyers officiels pendant un minimum de trente mois au total. Par la suite, le congé dans les foyers vient à échéance tous les deux ans. (c) Sous réserve des exigences du service, le droit au congé dans les foyers peut être exercé à n'importe quel moment de l'année civile au cours de laquelle il vient à échéance, pourvu que le membre du personnel soit appelé à rester en fonctions hors du pays de ses foyers officiels au moins six mois après la date de son retour de congé dans les foyers ; cette condition peut être levée dans des cas exceptionnels lorsque les nécessités du service l'exigent. (d) Dans des circonstances exceptionnelles, le congé dans les foyers peut être pris au cours de l'année civile qui précède ou de celle qui suit l'année de son échéance sans que la date d'échéance du prochain congé dans les foyers en	Congés dans les foyers (a) Les membres du personnel du cadre organique ou de rang supérieur dont le lieu de résidence et d'affectation se trouve hors du pays de leurs foyers officiels ont droit à un voyage pour congé dans les foyers pour chaque période de 24 mois de service ouvrant droit à ce congé, aux frais de l'Organisation, afin de passer dans ce pays un nombre raisonnable de jours de congé annuel. (b) Le droit au premier congé dans les foyers vient à échéance au cours de la deuxième année civile suivant celle pendant laquelle le membre du <i>personnel</i> acquiert vocation à ce droit, sous réserve que l'intéressé soit appelé à rester en fonctions hors du pays de ses foyers officiels pendant un minimum de trente mois au total. Par la suite, le congé dans les foyers vient à échéance tous les deux ans. (c) Sous réserve des exigences du service, le droit au congé dans les foyers peut être exercé à n'importe quel moment de l'année civile au cours de laquelle il vient à échéance, pourvu que le membre du personnel soit appelé à rester en fonctions hors du pays de ses foyers officiels au moins six mois après la date de son retour de congé dans les foyers ; cette condition peut être levée dans des cas exceptionnels lorsque les nécessités du service l'exigent. (d) Dans des circonstances exceptionnelles, le congé dans les foyers peut être pris au cours de l'année civile qui précède ou de celle qui suit l'année de son échéance sans que la date d'échéance du prochain congé dans les foyers en soit affectée. Toutefois, la date ne peut en être avancée en deçà des douze mois suivant le début des services ouvrant droit au congé.

Disposition	Précédent	Nouveau
	soit affectée. Toutefois, la date ne peut en être avancée en deçà des douze mois suivant le début des services ouvrant droit au congé. (e) Les membres du personnel en poste dans les lieux d'affectation dont la liste est établie par la Commission de la fonction publique internationale ont droit au congé dans les foyers, s'ils remplissent par ailleurs les conditions nécessaires, une fois au cours de chaque période de douze mois, selon le classement de ces lieux d'affectation établi par la Commission. Ils peuvent, une fois sur deux, utiliser ce droit pour se rendre dans un pays autre que celui où se trouvent leurs foyers officiels, pourvu que le coût de ce voyage ne soit pas plus élevé que le voyage aller et retour entre le lieu d'affectation et le lieu des foyers officiels. (f) Un membre du personnel peut être tenu de combiner le congé dans les foyers auquel il a droit avec une mission officielle ou un changement d'affectation, compte dûment tenu de ses intérêts et de ceux de sa famille. (g) Lorsqu'un membre du personnel qui a droit au congé dans les foyers est marié à un membre du personnel de l'Organisation ou d'une autre organisation du système des Nations Unies qui a également droit au congé dans les foyers, il peut choisir d'exercer son propre droit ou d'accompagner son conjoint en vertu du droit de ce dernier. (h) Le voyage aller et retour du membre du personnel et de ses ayants droit au congé dans les foyers est effectué aux frais de l'Organisation, conformément aux dispositions du chapitre VII du Règlement du personnel. (j) Le congé annuel pris à titre de congé dans les foyers est régi par la disposition 105.1. (k) Nonobstant l'alinéa (a) ci-dessus, un membre du personnel peut être autorisé à voyager jusqu'à un pays autre que celui de ses foyers	(e) Les membres du personnel en poste dans des lieux d'affectation de catégorie D ou E (selon le classement établi par la Commission de la fonction publique internationale), qui n'ouvrent pas droit à des congés de repos et de récupération, ont droit au congé dans les foyers, s'ils remplissent par ailleurs les conditions nécessaires, une fois au cours de chaque période de douze mois. (f) Les membres du personnel concernés peuvent, une fois sur deux, utiliser ce droit pour se rendre dans un pays autre que celui où se trouvent leurs foyers officiels, pourvu que le coût de ce voyage ne soit pas plus élevé que le voyage aller et retour entre le lieu d'affectation et le lieu des foyers officiels. (g) Un membre du personnel peut être tenu de combiner le congé dans les foyers auquel il a droit avec une mission officielle ou un changement d'affectation, compte dûment tenu de ses intérêts et de ceux de sa famille. (h) Lorsqu'un membre du personnel qui a droit au congé dans les foyers est marié à un membre du personnel de l'Organisation ou d'une autre organisation du système des Nations Unies qui a également droit au congé dans les foyers, il peut choisir d'exercer son propre droit ou d'accompagner son conjoint en vertu du droit de ce dernier. (i) Le voyage aller et retour du membre du personnel et de ses ayants droit au congé dans les foyers est effectué aux frais de l'Organisation, conformément aux dispositions du chapitre VII du Règlement du personnel. (j) Le congé annuel pris à titre de congé dans les foyers est régi par la disposition 105.1. (k) Nonobstant l'alinéa (a) ci-dessus, un membre du personnel peut être autorisé à voyager jusqu'à un pays autre que celui de ses foyers officiels, sous réserve de remplir les conditions suivantes : (i) le membre du personnel a des liens familiaux étroits dans un pays autre que celui de ses foyers officiels, il peut être autorisé à se rendre dans ce pays à l'occasion d'un congé dans les foyers sur deux ;

Disposition	Précédent	Nouveau
	officiels, sous réserve de remplir les conditions suivantes : (i) le membre du personnel a des liens familiaux étroits dans un pays autre que celui de ses foyers officiels, il peut être autorisé à se rendre dans ce pays à l'occasion d'un congé dans les foyers sur deux ; (ii) lorsque, du fait d'une guerre, d'un conflit civil ou pour toutes autres raisons de sécurité, le membre du personnel n'est pas en mesure de se rendre dans le pays de ses foyers officiels, il peut être autorisé à se rendre dans un pays voisin ayant des affinités sociales et culturelles avec ce dernier pays, ou dans tout autre pays où il a des liens familiaux étroits attestés ; (iii) dans les deux cas susmentionnés, les frais de voyage pris en charge par l'UNESCO ne peuvent excéder le coût du voyage jusqu'au pays des foyers officiels. (l) Sous réserve des conditions énoncées à la disposition 105.1 (Congés annuels), un membre du personnel a droit, à l'occasion d'un voyage autorisé au titre d'un congé dans les foyers, à des délais de route pour le voyage aller et retour entre son lieu d'affectation officiel et le lieu de ses foyers officiels ou le deuxième pays du congé dans les foyers.	(ii) lorsque, du fait d'une guerre, d'un conflit civil ou pour toutes autres raisons de sécurité, le membre du personnel n'est pas en mesure de se rendre dans le pays de ses foyers officiels, il peut être autorisé à se rendre dans un pays voisin ayant des affinités sociales et culturelles avec ce dernier pays, ou dans tout autre pays où il a des liens familiaux étroits attestés ; (iii) dans les deux cas susmentionnés, les frais de voyage pris en charge par l'UNESCO ne peuvent excéder le coût du voyage jusqu'au pays des foyers officiels. (l) Sous réserve des conditions énoncées à la disposition 105.1 (Congés annuels), un membre du personnel a droit, à l'occasion d'un voyage autorisé au titre d'un congé dans les foyers, à des délais de route pour le voyage aller et retour entre son lieu d'affectation officiel et le lieu de ses foyers officiels ou le deuxième pays du congé dans les foyers.

Disposition	Précédent	Nouveau																																																																														
109.9	Prime de rapatriement (a) Sous réserve des dispositions des paragraphes (b) et (c) ci-dessous, tout membre du personnel qui compte une année de service ininterrompu en dehors du pays où il a ses foyers officiels a droit, lors de la cessation de service, telle que le définit la disposition 109.1, à une prime de rapatriement calculée d'après le nombre des années et des mois de service ouvrant droit à la prime, qu'il a accomplis en dehors du pays où il a ses foyers officiels, et selon le barème suivant : <table> <tr> <th>Nombre d'années de service ininterrompu en dehors du pays où l'intéressé a ses foyers officiels</th><th>Membres du personnel ayant au moins un enfant à charge ou un conjoint lors de la cessation de l'emploi</th><th>Membres du personnel n'ayant ni enfant à charge ni conjoint lors de la cessation de l'emploi</th></tr> <tr> <td></td><td>Cadre des services organiques et au-dessus</td><td>Cadre de service et de bureau</td></tr> <tr> <td colspan="3">SEMAINES DE RÉMUNÉRATION</td></tr> <tr><td>1 année</td><td>4</td><td>3</td></tr> <tr><td>2 années</td><td>8</td><td>5</td></tr> <tr><td>3 années</td><td>10</td><td>6</td></tr> <tr><td>4 années</td><td>12</td><td>7</td></tr> <tr><td>5 années</td><td>14</td><td>8</td></tr> <tr><td>6 années</td><td>16</td><td>9</td></tr> <tr><td>7 années</td><td>18</td><td>10</td></tr> <tr><td>8 années</td><td>20</td><td>11</td></tr> <tr><td>9 années</td><td>22</td><td>13</td></tr> <tr><td>10 années</td><td>24</td><td>14</td></tr> <tr><td>11 années</td><td>26</td><td>15</td></tr> <tr><td>12 années ou plus</td><td>28</td><td>16</td></tr> </table>	Nombre d'années de service ininterrompu en dehors du pays où l'intéressé a ses foyers officiels	Membres du personnel ayant au moins un enfant à charge ou un conjoint lors de la cessation de l'emploi	Membres du personnel n'ayant ni enfant à charge ni conjoint lors de la cessation de l'emploi		Cadre des services organiques et au-dessus	Cadre de service et de bureau	SEMAINES DE RÉMUNÉRATION			1 année	4	3	2 années	8	5	3 années	10	6	4 années	12	7	5 années	14	8	6 années	16	9	7 années	18	10	8 années	20	11	9 années	22	13	10 années	24	14	11 années	26	15	12 années ou plus	28	16	Prime de rapatriement (a) Sous réserve des dispositions des paragraphes (b) et (c) ci-dessous, tout membre du personnel qui compte cinq années de service ininterrompu en dehors du pays où il a ses foyers officiels a droit, lors de la cessation de service, telle que le définit la Disposition 109.1, à une prime de rapatriement calculée d'après le nombre des années et des mois de service ouvrant droit à la prime, qu'il a accomplis en dehors du pays où il a ses foyers officiels, et selon le barème suivant : <table> <tr> <th>Nombre d'années de service ininterrompu en dehors du pays où l'intéressé a ses foyers officiels</th><th>Membres du personnel ayant au moins un enfant à charge ou un conjoint lors de la cessation de l'emploi</th><th>Membres du personnel n'ayant ni enfant à charge ni conjoint lors de la cessation de l'emploi</th></tr> <tr> <td></td><td>Cadre des services organiques et au-dessus</td><td>Cadre de service et de bureau</td></tr> <tr> <td colspan="3">SEMAINES DE RÉMUNÉRATION</td></tr> <tr><td>5 années</td><td>14</td><td>8</td></tr> <tr><td>6 années</td><td>16</td><td>9</td></tr> <tr><td>7 années</td><td>18</td><td>10</td></tr> <tr><td>8 années</td><td>20</td><td>11</td></tr> <tr><td>9 années</td><td>22</td><td>13</td></tr> <tr><td>10 années</td><td>24</td><td>14</td></tr> <tr><td>11 années</td><td>26</td><td>15</td></tr> <tr><td>12 années ou plus</td><td>28</td><td>16</td></tr> </table>	Nombre d'années de service ininterrompu en dehors du pays où l'intéressé a ses foyers officiels	Membres du personnel ayant au moins un enfant à charge ou un conjoint lors de la cessation de l'emploi	Membres du personnel n'ayant ni enfant à charge ni conjoint lors de la cessation de l'emploi		Cadre des services organiques et au-dessus	Cadre de service et de bureau	SEMAINES DE RÉMUNÉRATION			5 années	14	8	6 années	16	9	7 années	18	10	8 années	20	11	9 années	22	13	10 années	24	14	11 années	26	15	12 années ou plus	28	16
Nombre d'années de service ininterrompu en dehors du pays où l'intéressé a ses foyers officiels	Membres du personnel ayant au moins un enfant à charge ou un conjoint lors de la cessation de l'emploi	Membres du personnel n'ayant ni enfant à charge ni conjoint lors de la cessation de l'emploi																																																																														
	Cadre des services organiques et au-dessus	Cadre de service et de bureau																																																																														
SEMAINES DE RÉMUNÉRATION																																																																																
1 année	4	3																																																																														
2 années	8	5																																																																														
3 années	10	6																																																																														
4 années	12	7																																																																														
5 années	14	8																																																																														
6 années	16	9																																																																														
7 années	18	10																																																																														
8 années	20	11																																																																														
9 années	22	13																																																																														
10 années	24	14																																																																														
11 années	26	15																																																																														
12 années ou plus	28	16																																																																														
Nombre d'années de service ininterrompu en dehors du pays où l'intéressé a ses foyers officiels	Membres du personnel ayant au moins un enfant à charge ou un conjoint lors de la cessation de l'emploi	Membres du personnel n'ayant ni enfant à charge ni conjoint lors de la cessation de l'emploi																																																																														
	Cadre des services organiques et au-dessus	Cadre de service et de bureau																																																																														
SEMAINES DE RÉMUNÉRATION																																																																																
5 années	14	8																																																																														
6 années	16	9																																																																														
7 années	18	10																																																																														
8 années	20	11																																																																														
9 années	22	13																																																																														
10 années	24	14																																																																														
11 années	26	15																																																																														
12 années ou plus	28	16																																																																														

Modifications entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2017

Disposition	Précédent	Nouveau
103.2	Ajustements de traitements (a) Le traitement de base net annuel des membres du personnel appartenant au cadre des services organiques ou de rang plus élevé, employés au Siège de l'Organisation ou affectés hors du Siège de l'Organisation fait l'objet, dans les conditions prévues aux paragraphes (b), (c) et (d) ci-dessous, d'un ajustement de traitement ; toutefois, l'ajustement de traitement n'est pas payé pour les périodes où une indemnité journalière de subsistance est payable en vertu de la Disposition 103.11 (e). (b) L'ajustement de traitement comporte un taux « avec personne à charge » et un taux « sans personne à charge ». Le taux « avec personne à charge » est appliqué aux membres du personnel du cadre organique ou de rang plus élevé qui ont un conjoint ou un enfant à charge au sens de la	Ajustements de traitements (a) L'ajustement de traitement est un montant versé aux membres du personnel appartenant au cadre des services organiques ou de rang plus élevé pour assurer l'équité de pouvoir d'achat des membres du personnel dans les différents lieux d'affectation. (b) Si le traitement d'un membre du personnel est normalement assorti de l'ajustement de traitement correspondant à son lieu d'affectation, le Directeur général peut toutefois prendre des dispositions différentes lorsque le membre du personnel est affecté dans un lieu d'affectation dont l'ajustement de traitement est inférieur à celui de son précédent lieu d'affectation, l'ajustement de traitement correspondant au lieu d'affectation précédent peut être maintenu pendant six mois au maximum si au moins l'un des membres de sa

Disposition	Précédent	Nouveau
	Disposition 103.9. Si le mari et la femme sont l'un et l'autre membres du personnel et ont un enfant à charge, le taux « avec personne à charge » est appliqué uniquement à celui des conjoints dont le traitement est le plus élevé. (c) L'ajustement de traitement est calculé en fonction de la catégorie dans laquelle est classé le lieu d'affectation du membre du personnel, en vertu du régime des ajustements. Ce classement est déterminé par la Commission de la fonction publique internationale d'après le coût de la vie au lieu d'affectation et divers facteurs connexes, notamment le taux de change entre la monnaie du pays où le lieu d'affectation est situé et le dollar des États-Unis. (d) Le classement des lieux d'affectation aux fins de l'ajustement de traitement est exprimé par un indice et un coefficient multiplicateur correspondant. La valeur du point d'ajustement auquel s'applique ce coefficient est égale, pour chaque échelon de chaque classe, à 1 % du traitement de base net. (e) Lorsqu'un membre du personnel est muté à un lieu d'affectation classé dans une catégorie inférieure à celle de son lieu d'affectation antérieur, et si les personnes reconnues à sa charge restent au lieu d'affectation antérieur, le taux de l'ajustement de traitement applicable à ce dernier peut, à la discrétion du Directeur général, être maintenu pour une période ne dépassant pas six mois. (f) Les ajustements dont fait l'objet le traitement annuel des membres du personnel appartenant au cadre de service et de bureau employés au Siège se font conformément aux décisions de la Conférence générale. (g) Les ajustements dont fait l'objet le traitement annuel des membres du personnel appartenant au cadre de service et de bureau employés hors du Siège de l'Organisation sont fixés par le Directeur général conformément à la pratique de l'Organisation des Nations Unies.	famille directe (conjoint et enfants) continue d'y résider. (c) Les ajustements dont fait l'objet le traitement annuel des membres du personnel appartenant au cadre de service et de bureau employés au Siège se font conformément aux décisions de la Conférence générale. (d) Les ajustements dont fait l'objet le traitement annuel des membres du personnel appartenant au cadre de service et de bureau, ainsi que des administrateurs nationaux, employés hors du Siège de l'Organisation sont fixés par le Directeur général conformément à la pratique de l'Organisation des Nations Unies. (e) supprimé (f) supprimé (g) supprimé

Disposition	Précédent	Nouveau
103.4	Augmentation de traitement (a) Si leurs services ont donné satisfaction, une augmentation de traitement à l'intérieur des classes définies dans la Disposition 103.1 est accordée aux membres du personnel, sous réserve des stipulations de la Disposition 104.13 applicables aux promotions, le premier jour du mois au cours duquel ils ont accumulé la période de service requise, et annuellement par la suite. Toutefois, une période de vingt-quatre mois de services satisfaisants est exigée pour le passage aux échelons supérieurs à l'échelon 11 dans la classe P-2, à l'échelon 13 dans la classe P-3, à l'échelon 12 dans la classe P-4, à l'échelon 10 dans la classe P-5, à l'échelon 4 dans la classe D-1 et à l'échelon 1 dans la classe D-2. (b) Une augmentation peut être ajournée en deçà de la période normale, ou refusée, si les services de l'intéressé n'ont pas donné satisfaction. (c) Une augmentation peut également être ajournée ou refusée pour conduite non satisfaisante, à titre de mesure disciplinaire aux termes de la Disposition 110.1. (d) Lorsqu'une augmentation a été ajournée, elle devient due, à l'expiration de la période d'ajournement, proportionnellement à la durée restant à courir sur la période normale en cause. L'ajournement n'affecte pas la date à laquelle sont dues les augmentations suivantes. (e) Lorsqu'une augmentation a été refusée, un seul échelon est dû à la date normale d'augmentation qui suit la période pendant laquelle elle a été refusée, et les stipulations du paragraphe (a) ci-dessus redeviennent applicables ensuite. (f) En cas d'ajournement ou de refus d'une augmentation de traitement, l'intéressé peut saisir le Comité des rapports si l'ajournement ou le refus ne traduit pas une décision administrative concernant des notes professionnelles contestées portant sur la période pour laquelle l'augmentation de traitement a été ajournée ou refusée.	Augmentation de traitement (a) Si leurs services ont donné satisfaction, une augmentation de traitement est accordée annuellement aux membres du personnel, le premier jour du mois au cours duquel ils ont accumulé la période de service requise. Dans la catégorie du cadre des services organiques ou de rang plus élevé, les augmentations de traitement sont accordées annuellement, sauf au-delà de l'échelon VII, où l'intervalle entre les augmentations de traitement est de deux ans. À la classe D-1, les augmentations de traitement sont accordées annuellement, sauf au-delà de l'échelon IV, où l'intervalle entre les augmentations de traitement est de deux ans. À la classe D-2, les augmentations de traitement sont accordées tous les deux ans. (b) Une augmentation peut être ajournée en deçà de la période normale, ou refusée, si les services de l'intéressé n'ont pas donné satisfaction. (c) Une augmentation peut également être ajournée ou refusée pour conduite non satisfaisante, à titre de mesure disciplinaire aux termes de la Disposition 110.1. (d) Lorsqu'une augmentation a été ajournée, elle devient due, à l'expiration de la période d'ajournement, proportionnellement à la durée restant à courir sur la période normale en cause. L'ajournement n'affecte pas la date à laquelle sont dues les augmentations suivantes. (e) Lorsqu'une augmentation a été refusée, un seul échelon est dû à la date normale d'augmentation qui suit la période pendant laquelle elle a été refusée, et les stipulations du paragraphe (a) ci-dessus redeviennent applicables ensuite. (f) supprimé

Disposition	Précédent	Nouveau
103.9	Définition des personnes à charge (a) Pour que le conjoint d'un membre du personnel soit reconnu à charge au cours d'une année donnée, ses revenus professionnels, impôt non déduit, au cours de l'année considérée ne doivent pas dépasser le traitement brut afférent au premier échelon de la classe la moins élevée du barème appliqué par les Nations Unies dans la région du lieu d'affectation au 1^{er} janvier de l'année en cause ; toutefois, pour le conjoint d'un membre du personnel du cadre des services organiques ou de rang plus élevé, le plafond ne pourra être inférieur au traitement brut afférent à la classe G-2 échelon 1 à New York. Si la période considérée ne représente qu'une partie de l'année civile, les gains professionnels et le plafond sont calculés au prorata. (b) Pour qu'un enfant soit reconnu à la charge d'un membre du personnel, il faut : (i) qu'il soit enfant légitime, naturel ou légalement adopté du membre de personnel, ou un enfant envers lequel le membre du personnel est tenu, en vertu d'un acte légal, d'assumer les obligations d'un père ou d'une mère, ou encore l'enfant d'un premier lit du conjoint du membre du personnel ; (ii) qu'il soit âgé de moins de dix-huit ans, ou de moins de vingt et un ans s'il poursuit des études à plein temps dans un établissement d'enseignement ; cette limite d'âge ne s'applique pas aux enfants qui sont incapables d'exercer une activité rétribuée en raison d'une infirmité physique ou mentale permanente ou susceptible de durer ; (iii) que le membre du personnel ait déclaré par écrit qu'il/elle assure en permanence la majeure partie des moyens d'existence de l'enfant. (c) Le membre du personnel devra produire les preuves documentaires attestant qu'il assure les moyens	Définition des personnes à charge Aux fins du Statut et Règlement du personnel : (i) On entend par « conjoint à charge » le conjoint dont les gains éventuels ne dépassent pas l'équivalent du traitement afférent au premier échelon de la classe la moins élevée du barème des traitements bruts du cadre de service et de bureau en vigueur aux Nations Unies au 1^{er} janvier de l'année considérée au lieu d'affectation situé dans le pays où se trouve le lieu de travail du conjoint. Dans le cas des membres du personnel du cadre des services organiques ou de rang plus élevé, le montant en question ne doit, en aucun lieu d'affectation, être inférieur à l'équivalent du traitement afférent au premier échelon de la classe la moins élevée du régime des traitements (G-2, échelon I, à New York). (ii) On entend par « enfant » l'enfant défini comme suit et pour lequel le membre du personnel assure en permanence la majeure partie des moyens d'existence : (a) l'enfant naturel, légitime ou légalement adopté du membre de personnel ; ou (b) l'enfant du conjoint du membre du personnel, si cet enfant réside chez le membre du personnel ; ou (c) l'enfant qui ne peut être légalement adopté, dont le membre du personnel a la responsabilité légale et qui réside chez lui. (iii) On entend par « enfant à charge » l'enfant pour lequel le membre du personnel assure en permanence la majeure partie des moyens d'existence et qui remplit l'un des critères ci-après : (a) l'enfant est âgé de moins de 18 ans ; (b) l'enfant a entre 18 et 21 ans et fréquente à plein temps une université ou un établissement équivalent ; dans ce cas, l'enfant n'est pas tenu de résider chez le membre du personnel ; (c) l'enfant, quel que soit son âge, est atteint d'une invalidité permanente ou durable, qui l'empêche d'exercer un emploi rémunéré lui

Disposition	Précédent	Nouveau
	d'existence de la personne en question, dans le cas où celle-ci est : (i) un conjoint dont il est légalement séparé ; (ii) un enfant marié ; (iii) un enfant qui ne réside pas avec lui ; toutefois, l'enfant qui est pensionnaire dans un établissement d'enseignement, ou fait l'objet d'un arrangement similaire en vue de son éducation ne sera pas, de ce seul fait, considéré comme résidant séparément du membre du personnel. (d) Est considéré comme personne indirectement à charge, le père, la mère, le frère ou la sœur du membre du personnel auquel celui-ci fournit au moins la moitié de ses ressources financières et, en tout cas, au moins deux fois le montant de l'allocation payable au titre de la Disposition 103.13 ; les frères et sœurs sont soumis aux mêmes conditions d'âge, de fréquentation scolaire, ou d'incapacité que les enfants visés au paragraphe (b) ci-dessus.	permettant de subvenir à ses besoins. (iv) Tout membre du personnel qui fait valoir des droits au titre d'un enfant à charge doit certifier qu'il assure en permanence la majeure partie des moyens d'existence de l'enfant. Il doit produire, à l'appui de cette déclaration, des pièces que le Directeur général juge satisfaisantes, si l'enfant : (a) ne réside pas chez lui ; (b) est marié ; ou (c) est reconnu comme enfant à charge au sens de l'alinéa (iii) (c) ci-dessus. (v) Est considéré comme personne indirectement à charge, le père, la mère, le frère ou la sœur du membre du personnel auquel celui-ci fournit au moins la moitié de ses ressources financières et, en tout cas, au moins deux fois le montant de l'allocation pour personne à charge ; les frères et sœurs sont soumis aux mêmes conditions d'âge, de fréquentation scolaire, ou d'incapacité que les enfants visés à l'alinéa (iii) ci-dessus.
103.11 bis	Allocation de logement et retenue au titre du loyer (a) Un membre du personnel appartenant au cadre des services organiques ou de rang plus élevé peut percevoir une allocation de logement lorsque le loyer qu'il paie, à l'exclusion des charges, dépasse le seuil qui lui est applicable. Ce seuil est calculé en multipliant sa rémunération par un indicateur reflétant le pourcentage moyen consacré au loyer par les membres du personnel en poste au même lieu d'affectation. On entend par rémunération, aux fins de la présente disposition, le traitement annuel (Disposition 103.1), déduction faite de la retenue au titre du régime d'imposition du personnel (Disposition 103.16), l'ajustement de traitement (Disposition 103.2) et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de fonctions (Disposition 103.17). (b) Dans les lieux d'affectation autres que ceux mentionnés au paragraphe (c) ci-dessous le montant de l'allocation	Allocation de logement et retenue au titre du loyer Dans les lieux d'affectation où le loyer moyen utilisé pour calculer l'indice de l'ajustement de traitement est fondé sur le coût de logements fournis par les Nations Unies, par un gouvernement ou par un organisme apparenté, tout membre du personnel remplissant les conditions requises et qui a à payer un loyer à des taux du marché nettement plus élevés reçoit un complément d'ajustement de traitement sous forme d'allocation de logement, aux conditions fixées par le Directeur général. (b) supprimé (c) supprimé (d) supprimé (e) supprimé

Disposition	Précédent	Nouveau
	de logement est égal à 80 % de la fraction du loyer qui excède le seuil individuel tel que défini au paragraphe (a) ci-dessus. (c) Dans les lieux d'affectation où se trouve le Siège de l'Organisation des Nations Unies ou de l'une des institutions spécialisées l'allocation de logement est versée uniquement : (i) aux membres du personnel nouvellement arrivés au lieu d'affectation, que ce soit à la suite du recrutement ou d'une mutation, pendant une durée maximale de sept ans suivant l'arrivée ; l'allocation est égale dans ce cas à 80 % de la fraction du loyer qui excède le seuil individuel tel que défini au paragraphe (a) ci-dessus au cours des quatre premières années et à 60 %, 40 % et 20 % de cette fraction au cours des trois années suivantes respectivement ; (ii) aux membres du personnel qui, pour des raisons indépendantes de leur volonté, sont obligés de changer de logement, pendant une durée maximale de cinq ans suivant ce changement ; l'allocation est égale dans ce cas à 80 % de la fraction du loyer qui excède le seuil individuel tel que défini au paragraphe (a) ci-dessus au cours des deux premières années, et à 60 %, 40 % et 20 % de cette fraction au cours respectivement des trois années suivantes. (d) L'allocation de logement ne peut dépasser 40 % du loyer, sauf dans les lieux d'affectation où il a été décidé de supprimer ce plafond. (e) Si le logement occupé par le membre du personnel est plus spacieux ou de qualité supérieure par rapport à la norme applicable à son lieu d'affectation, compte tenu notamment de sa situation de famille, l'allocation de logement est calculée sur la base du loyer qui serait payable pour un logement dont la qualité serait jugée appropriée.	

Disposition	Précédent	Nouveau
	(f) Si un membre du personnel est logé par le gouvernement, une institution ou une organisation moyennant un loyer sensiblement inférieur au loyer type pris en considération pour calculer l'indice de l'ajustement pour affectation, une retenue est opérée sur sa rémunération. Le membre du personnel qui bénéficie d'un logement dans ces conditions est tenu d'en informer l'Organisation. Le montant de la retenue est égal à 80 % de la différence entre le loyer effectivement payé par le membre du personnel et le seuil individuel fixé pour la retenue, qui correspond à 64 % du seuil individuel applicable dans le cas de l'allocation-logement. La retenue peut être réduite de moitié et, dans des cas exceptionnels, supprimée si le logement est manifestement au-dessous de la norme. (g) Il n'est pas versé d'allocation, ou opéré de retenue, d'un montant mensuel inférieur à 10 dollars des États-Unis. (h) Un membre du personnel du cadre de service et de bureau dont les foyers officiels sont situés hors du pays de son lieu d'affectation et qui a été recruté en dehors de ce pays peut bénéficier de l'allocation de logement, si l'indemnité de non-résident prévue par la Disposition 103.14 n'est pas payable dans ce lieu d'affectation. Le mode de calcul et les conditions d'octroi de l'allocation sont les mêmes que pour les membres du personnel du cadre organique et de rang plus élevé ; le montant de l'allocation ne peut toutefois dépasser celui fixé pour l'indemnité de non-résident. (i) Les règles détaillées concernant l'application de la présente Disposition, y compris notamment l'établissement des indicateurs mentionnés au paragraphe (a), la suppression du plafond prévu au paragraphe (d), la fixation des normes prévues au paragraphe (e) et l'application des retenues prévues au paragraphe (f), sont établies par la Commission de la fonction publique internationale.	
103.12	Allocation pour frais d'études (a) Tout membre du personnel titulaire d'un engagement de durée définie ou de durée indéterminée et dont les	Allocation pour frais d'études (a) Sous réserve des conditions fixées par le Directeur général, tout membre du personnel titulaire d'un engagement de

Disposition	Précédent	Nouveau
	foyers officiels se trouvent hors du pays d'affectation a droit à une allocation pour frais d'études au bénéfice de chaque enfant qui satisfait aux conditions de la Disposition 103.9 (b) (i) et (iii) et qui fréquente à plein temps un établissement d'enseignement. (b) L'allocation pour frais d'études est payable jusqu'à la fin de la quatrième année d'études post-secondaires, sans pouvoir être payée au-delà de la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 25 ans. (c) Si la période de service du membre du personnel est inférieure aux deux tiers de l'année scolaire, le montant de l'allocation est calculé au prorata de cette période. Si la période de fréquentation est inférieure aux deux tiers de l'année scolaire, le montant de l'allocation est calculé au prorata de cette période. (d) Si la période de fréquentation et/ou de service du membre du personnel est inférieure à une année scolaire complète, la fraction de l'allocation correspondant à la somme forfaitaire prévue pour les frais de pension est calculée au prorata de cette période, même si celle-ci est supérieure aux deux tiers de l'année scolaire. (e) Lorsqu'un membre du personnel qui percevait l'allocation pour frais d'études est muté dans le pays de ses foyers officiels, il continue d'avoir droit à cette allocation pour le restant de l'année scolaire en cours. (f) Sous réserve du paragraphe (j) ci-dessous, le montant de l'allocation est égal à 75 % des dépenses remboursables aux termes de la présente disposition, jusqu'à concurrence du maximum indiqué dans l'Annexe C par année scolaire. (g) Les dépenses remboursables comprennent dans tous les cas les dépenses de scolarité telles que les frais d'inscription, d'immatriculation, de cours, y compris les cours à options si ceux-ci sont assurés par l'établissement d'enseignement comme une partie de son programme ordinaire, d'achat de manuels obligatoires, d'examen et de délivrance de diplômes, à l'exclusion	durée définie et dont les foyers officiels se trouvent hors du pays d'affectation a droit à une allocation pour frais d'études au bénéfice de chaque enfant qui satisfait aux conditions de la Disposition 103.9 (iii)-(iv) et qui fréquente à plein temps un établissement d'enseignement. (b) L'allocation pour frais d'études est payable jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant achève quatre années d'études post-secondaires ou obtient le premier diplôme post-secondaire, s'il l'obtient avant, l'âge limite étant fixé à 25 ans. (c) Si la période de service du membre du personnel est inférieure aux deux tiers de l'année scolaire, le montant de l'allocation est calculé au prorata de cette période. Si la période de fréquentation est inférieure aux deux tiers de l'année scolaire, le montant de l'allocation est calculé au prorata de cette période. (d) Si la période de fréquentation et/ou de service du membre du personnel est inférieure à une année scolaire complète, la fraction de l'allocation correspondant à la somme forfaitaire prévue pour les frais de pension est calculée au prorata de cette période, même si celle-ci est supérieure aux deux tiers de l'année scolaire. (e) Lorsqu'un membre du personnel qui percevait l'allocation pour frais d'études est muté dans le pays de ses foyers officiels, il continue d'avoir droit à cette allocation pour le restant de l'année scolaire en cours. (f) Les frais de scolarité (y compris les cours de langue maternelle) et les frais d'inscription sont remboursés sur la base d'un barème global dégressif recommandé par la Commission de la fonction publique internationale, comme indiqué à l'Annexe C ; (g) L'allocation pour frais d'études n'est pas versée si le montant des frais de scolarité et d'inscription est inférieur à 50 dollars des États-Unis au cours d'une année scolaire. (h) Le montant forfaitaire pour la prise en charge des frais d'internat est également versé aux membres du personnel qui sont en poste dans des lieux d'affectation classés dans les catégories « A » à « E », en fonction de la difficulté

Disposition	Précédent	Nouveau
	de tous autres droits et frais. Toutefois, si le Directeur général estime que les conditions locales le justifient, le coût des repas de midi offerts par l'établissement d'enseignement et de frais de transport collectif quotidien sont également remboursables. (h) L'allocation pour frais d'études n'est pas versée si le montant des frais remboursables est inférieur à 50 dollars des États-Unis au cours d'une année scolaire. (j) Si l'enfant fréquente un établissement d'enseignement trop éloigné du lieu d'affectation pour qu'il puisse s'y rendre quotidiennement, les dépenses remboursables comprennent, outre les frais de scolarité tels que définis au paragraphe (g) ci-dessus : (i) les frais de pension si l'enfant est pensionnaire dans l'établissement d'enseignement ; (ii) un montant forfaitaire par année scolaire tel qu'indiqué dans l'Annexe C, dans les limites du plafond global qui y figure, si l'enfant n'est pas pensionnaire. Les frais de pension visés au présent paragraphe ne sont pas remboursables lorsque l'enfant fréquente un établissement situé dans le pays du lieu d'affectation, si le Directeur général estime qu'il existe une école adéquate à une distance telle du lieu d'affectation que l'enfant puisse s'y rendre quotidiennement. (k) Les membres du personnel en poste dans un lieu d'affectation où il n'existe pas d'établissement d'enseignement ou dans ceux où les établissements d'enseignement, de l'avis du Directeur général, ne sont pas adéquats, ont droit au remboursement de la totalité des frais de pension, jusqu'à concurrence des plafonds indiqués par année scolaire dans l'Annexe C. Toutefois, ce droit ne concerne que les enfants fréquentant des établissements d'enseignement primaire ou secondaire. (l) Les cours par correspondance ne sont remboursés que si, de l'avis du Directeur général, ils constituent le	des conditions de vie et de travail, et dont l'enfant est placé en internat dans un établissement d'enseignement primaire ou secondaire trop éloigné du lieu d'affectation pour qu'il puisse s'y rendre quotidiennement et si le Directeur général estime qu'il n'existe pas d'école adéquate à une distance permettant des allers-retours quotidiens. (i) Les leçons particulières ne sont remboursées que lorsqu'elles sont dispensées en vue de l'apprentissage de la langue maternelle de l'enfant à charge et si le Directeur général estime qu'il n'est pas possible d'apprendre cette langue au lieu d'affectation. (j) Ne sont pas remboursables les frais résultant : (i) de la fréquentation d'un jardin d'enfants ou d'une école de niveau préprimaire ; (ii) d'une formation professionnelle ou d'un apprentissage n'impliquant pas une fréquentation à plein temps, ou au cours desquels les services que rend l'enfant sont rémunérés. (k) Le membre du personnel qui perçoit une allocation pour frais d'études est tenu de déclarer toute bourse que l'enfant reçoit, ou qu'il reçoit du chef de cet enfant, d'une source extérieure à l'Organisation. Le montant de cette bourse est déduit des frais encourus par le membre du personnel pour les études de l'enfant avant de calculer le montant de l'allocation auquel il a droit. (l) Les avances sur l'allocation pour frais d'études et les demandes de règlement final s'effectuent conformément aux conditions fixées par le Directeur général. (m) Tout enfant au titre duquel les frais de pension sont remboursables au titre du paragraphe (h) ci-dessus peut effectuer, une fois par année scolaire, un voyage aller et retour aux frais de l'Organisation entre le lieu où il fait ses études et le lieu d'affectation du membre du personnel, à condition que : (i) le voyage envisagé ne soit pas déraisonnable, en raison soit de sa proximité avec un autre voyage autorisé du membre du personnel, de son conjoint ou des enfants à

Disposition	Précédent	Nouveau
	meilleur moyen disponible de suppléer à la fréquentation à plein temps d'une école d'un type qui n'existe pas au lieu d'affectation ; toutefois, le Directeur général peut autoriser le paiement de l'allocation au titre de cours par correspondance rendus nécessaires par suite de l'expatriation ou du changement de lieu d'affectation du membre du personnel. (m) Les leçons particulières ne sont remboursées que lorsqu'elles sont dispensées en vue d'apprendre la langue du pays où sont situés les foyers officiels du membre du personnel et si le Directeur général estime qu'il n'est pas possible d'apprendre cette langue au lieu d'affectation ; toutefois, le Directeur général peut autoriser le paiement de l'allocation au titre de leçons particulières données par des professeurs dûment qualifiés pour compléter des cours par correspondance autorisés ou encore au titre de répétitions spéciales nécessitées par un sujet enseigné par l'école ou tout autre sujet nécessaire à l'éducation ultérieure de l'enfant. (n) Ne sont pas remboursables les frais résultant : (i) de la fréquentation d'un jardin d'enfants ou d'une école de niveau préprimaire ; (ii) d'une formation professionnelle ou d'un apprentissage n'impliquant pas une fréquentation à plein temps, ou au cours desquels les services que rend l'enfant sont rémunérés. (o) Le membre du personnel qui perçoit une allocation pour frais d'études est tenu de déclarer toute bourse que l'enfant reçoit, ou qu'il reçoit du chef de cet enfant, d'une source extérieure à l'Organisation. Le montant de cette bourse est déduit des frais encourus par le membre du personnel pour les études de l'enfant (y compris les frais non remboursables en vertu de la présente disposition) avant de calculer le montant de l'allocation auquel il a droit. (p) Les avances sur l'allocation pour frais d'études et les demandes de	sa charge, soit de la brièveté du séjour ; (ii) la période de fréquentation de l'établissement d'enseignement ne soit pas inférieure aux deux tiers de l'année scolaire. (n) Le remboursement des voyages au titre de la présente disposition ne peut dépasser le coût du voyage effectué par le chemin le plus direct, en classe économique par avion ou en deuxième classe par train, au tarif étudiant chaque fois qu'il est applicable, entre le lieu des foyers officiels du membre du personnel et son lieu d'affectation. (o) Lorsqu'un membre du personnel a droit au remboursement des frais de voyage, en vertu du paragraphe (m) ci-dessus, au titre d'un ou de plusieurs enfants, il peut, dans des circonstances exceptionnelles et sous réserve des conditions prescrites dans chaque cas, être autorisé à échanger ce droit contre un voyage pour lui-même ou pour son conjoint, au lieu d'affectation, afin de rendre visite à l'enfant ou aux enfants, au lieu d'études ou à un autre endroit pour y rencontrer le ou les enfants, pourvu que les frais ne dépassent pas ceux qu'occasionnerait le voyage du ou des enfants en vertu du paragraphe (m) ci-dessus et sous réserve des mêmes conditions. (p) supprimé (q) supprimé (r) supprimé (s) supprimé (t) supprimé (u) supprimé Appendice C Dépenses remboursables (i) Les dépenses remboursables comprennent les frais de scolarité, l'enseignement de la langue maternelle, et les frais d'inscription. Les contributions aux frais d'équipement non remboursables sont remboursées en dehors du régime de l'allocation pour frais d'études, selon les conditions fixées par le Directeur général. Les dépenses remboursables effectivement engagées sont remboursées sur la base des taux

Disposition	Précédent	Nouveau																
	règlement final s'effectuent conformément aux conditions fixées par le Directeur général. Les versements sont opérés sur présentation de la demande, accompagnée de factures pro forma ou de factures acquittées. Une seule demande d'avance sur l'allocation pour frais d'études et une seule demande de règlement final peuvent être présentées au cours d'une année scolaire.	indiqués dans le barème dégressif ci-après : (Taux de remboursement de l'allocation pour frais d'études en vigueur à compter de l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2018) <table><tr><th>Montant de la demande de remboursement (dollars É.-U.)</th><th>Taux de remboursement (%)</th></tr><tr><td>0 – 11 600</td><td>86</td></tr><tr><td>11 601 – 17 400</td><td>81</td></tr><tr><td>17 401 – 23 200</td><td>76</td></tr><tr><td>23 201 – 29 000</td><td>71</td></tr><tr><td>29 001 – 34 800</td><td>66</td></tr><tr><td>34 801 – 40 600</td><td>61</td></tr><tr><td>> 40 601</td><td>-</td></tr></table>	Montant de la demande de remboursement (dollars É.-U.)	Taux de remboursement (%)	0 – 11 600	86	11 601 – 17 400	81	17 401 – 23 200	76	23 201 – 29 000	71	29 001 – 34 800	66	34 801 – 40 600	61	> 40 601	-
Montant de la demande de remboursement (dollars É.-U.)	Taux de remboursement (%)																	
0 – 11 600	86																	
11 601 – 17 400	81																	
17 401 – 23 200	76																	
23 201 – 29 000	71																	
29 001 – 34 800	66																	
34 801 – 40 600	61																	
> 40 601	-																	
	(q) Tout enfant au titre duquel les frais de pension sont remboursables au titre du paragraphe (j) ci-dessus peut effectuer, une fois par année scolaire, un voyage aller et retour aux frais de l'Organisation entre le lieu où il fait ses études et le lieu d'affectation du membre du personnel, à condition que : (i) le voyage envisagé ne soit pas déraisonnable, en raison soit de sa proximité avec un autre voyage autorisé du membre du personnel, de son conjoint ou des enfants à sa charge, soit de la brièveté du séjour ; (ii) la période de fréquentation de l'établissement d'enseignement ne soit pas inférieure aux deux tiers de l'année scolaire. (r) Si le membre du personnel est en poste dans un lieu d'affectation figurant sur une liste établie à cet effet par la Commission de la fonction publique internationale, l'enfant peut effectuer, aux frais de l'Organisation, deux voyages aller et retour entre le lieu où il fait ses études et le lieu d'affectation au cours de l'année scolaire où le membre du personnel ne bénéficie pas du congé dans les foyers, sous réserve de la condition prévue au paragraphe (q) (i) ci-dessus. La période de fréquentation de l'établissement d'enseignement ne doit pas être inférieure à la moitié de l'année scolaire pour ouvrir droit à chacun des deux voyages au cours de la même année scolaire. (s) Le remboursement des voyages au titre de la présente disposition ne peut dépasser le coût du voyage effectué par le chemin le plus direct, en classe économique par avion, en classe cabine par bateau et en deuxième																	

Disposition	Précédent	Nouveau
	classe par train, au tarif étudiant chaque fois qu'il est applicable, entre le lieu des foyers officiels du membre du personnel et son lieu d'affectation. (t) Lorsqu'un membre du personnel a droit au remboursement des frais de voyage, en vertu des paragraphes (q) et (r) ci-dessus, au titre d'un ou de plusieurs enfants, il peut, dans des circonstances exceptionnelles et sous réserve des conditions prescrites dans chaque cas, être autorisé à échanger ce droit contre un voyage pour lui-même ou pour son conjoint, au lieu d'affectation, afin de rendre visite à l'enfant ou aux enfants, au lieu d'études ou à un autre endroit pour y rencontrer le ou les enfants, pourvu que les frais ne dépassent pas ceux qu'occasionnerait le voyage du ou des enfants en vertu des paragraphes (q) et (r) ci-dessus et sous réserve des mêmes conditions. (u) Lorsque les dépenses remboursables sont encourues dans un pays figurant sur la liste établie par le Directeur général selon les critères du régime commun des Nations Unies, le montant des allocations spécifiées à l'actuelle Disposition 103.12 du Règlement du personnel est établi en monnaie locale. Pour les autres pays, le montant des allocations est calculé selon le taux de change en vigueur à la date du paiement de l'allocation entre la monnaie dans laquelle les dépenses ont été encourues et le dollar des États-Unis.	
103.12 bis	Allocation spéciale pour frais d'études au titre d'enfants handicapés (a) Une allocation spéciale pour frais d'études est payable, sous réserve des dispositions du paragraphe (g) ci-dessous, à tout membre du personnel titulaire d'un engagement de durée définie ou de durée indéterminée, dont l'enfant à charge n'est pas en mesure, en raison d'une incapacité physique ou mentale, de fréquenter un établissement scolaire ordinaire et a donc besoin d'un enseignement ou d'une formation spécialisée pour le préparer à s'intégrer à la société ou qui, bien que fréquentant un établissement scolaire ordinaire, a besoin d'un enseignement	Allocation spéciale pour frais d'études au titre d'enfants handicapés (a) Une allocation spéciale pour frais d'études est payable, sous réserve des dispositions du paragraphe (g) ci-dessous, à tout membre du personnel titulaire d'un engagement de durée définie ou de durée indéterminée, dont l'enfant à charge n'est pas en mesure, en raison d'une incapacité physique ou mentale, de fréquenter un établissement scolaire ordinaire et a donc besoin d'un enseignement ou d'une formation spécialisée pour le préparer à s'intégrer à la société ou qui, bien que fréquentant un établissement scolaire ordinaire, a besoin d'un enseignement ou d'une

Disposition	Précédent	Nouveau
	ou d'une formation spécialisée pour l'aider à surmonter son handicap. (b) Le montant de l'allocation est égal aux frais encourus, jusqu'à concurrence du plafond par année scolaire indiqué dans l'Annexe C. Dans les pays auxquels s'applique le paragraphe (u) de la Disposition 103.12, ce montant est calculé conformément aux modalités prévues dans ce paragraphe. (c) Sont remboursables en vertu de la présente disposition le coût de l'enseignement et le matériel pédagogique nécessaires à un programme éducatif conçu pour répondre aux besoins de l'enfant handicapé et lui permettre d'acquérir un maximum d'autonomie fonctionnelle. (d) L'allocation versée en application de la présente disposition est payable jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de vingt-cinq ans. Le Directeur général peut autoriser, dans des cas exceptionnels, le versement de l'allocation jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de vingt-huit ans. Le Directeur général peut également autoriser le versement de l'allocation au titre d'un enfant handicapé qui fréquente un établissement de niveau préprimaire. (e) Lorsqu'un enfant handicapé a dû être placé dans un établissement d'enseignement hors du lieu d'affectation, et si le Directeur général estime que ce placement est justifié compte tenu des circonstances, les frais de voyage de l'enfant entre le lieu où se trouve l'établissement d'enseignement et le lieu d'affectation sont remboursés par l'Organisation à raison de deux voyages par année civile. Dans des cas exceptionnels, le Directeur général, s'il l'estime nécessaire, peut autoriser le remboursement des frais de voyage d'un accompagnateur. (f) Lorsqu'un enfant handicapé est obligé d'utiliser un moyen de transport individuel pour se rendre à l'établissement scolaire qu'il fréquente, les frais de transport peuvent être remboursés jusqu'à concurrence du	formation spécialisée pour l'aider à surmonter son handicap. (b) Le montant de l'allocation est égal aux frais encourus, jusqu'à concurrence d'un plafond global par année scolaire correspondant à la limite supérieure de la fourchette la plus haute du barème dégressif global de l'allocation pour frais d'études, comme indiqué à l'Annexe C. (c) Sont remboursables en vertu de la présente disposition le coût de l'enseignement et le matériel pédagogique nécessaires à un programme éducatif conçu pour répondre aux besoins de l'enfant handicapé et lui permettre d'acquérir un maximum d'autonomie fonctionnelle. (d) L'allocation versée en application de la présente disposition est payable jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de vingt-cinq ans. Le Directeur général peut autoriser, dans des cas exceptionnels, le versement de l'allocation jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de vingt-huit ans. Le Directeur général peut également autoriser le versement de l'allocation au titre d'un enfant handicapé qui fréquente un établissement de niveau préprimaire. (e) Lorsqu'un enfant handicapé a dû être placé dans un établissement d'enseignement hors du lieu d'affectation, et si le Directeur général estime que ce placement est justifié compte tenu des circonstances, les frais de voyage de l'enfant entre le lieu où se trouve l'établissement d'enseignement et le lieu d'affectation sont remboursés par l'Organisation à raison de deux voyages par année civile. Dans des cas exceptionnels, le Directeur général, s'il l'estime nécessaire, peut autoriser le remboursement des frais de voyage d'un accompagnateur. (f) Lorsqu'un enfant handicapé est obligé d'utiliser un moyen de transport individuel pour se rendre à l'établissement scolaire qu'il fréquente, les frais de transport peuvent être remboursés à condition que le montant global des dépenses au titre de l'allocation spéciale pour frais d'études ne dépasse pas le plafond fixé au paragraphe (b) ci-dessus.

Disposition	Précédent	Nouveau
	double des frais de transport collectif quotidien prévus à la Disposition 103.12 (g). (g) Tout membre du personnel qui demande une allocation au titre de la présente disposition doit démontrer qu'il a épuisé toutes possibilités de recevoir d'autres sources des prestations relatives à l'enseignement et à la formation de l'enfant handicapé. Le montant des frais pris en compte pour le calcul de l'allocation est diminué de celui de toute prestation ainsi obtenue, ainsi que du montant de toute allocation perçue en vertu de la Disposition 103.12. (h) Les paragraphes (c), (d), (p) et (u) de la Disposition 103.12 sont applicables mutatis mutandis.	(f bis) Les frais d'internat effectifs doivent être pris en compte dans le calcul des dépenses remboursables, sous réserve d'un remboursement maximal correspondant au plafond global fixé au paragraphe (b) ci-dessus auquel s'ajoute un montant correspondant à la somme forfaitaire fixée par la CFPI au titre du remboursement des frais d'internat. (g) Tout membre du personnel qui demande une allocation au titre de la présente disposition doit démontrer qu'il a épuisé toutes possibilités de recevoir d'autres sources des prestations relatives à l'enseignement et à la formation de l'enfant handicapé. Le montant des frais pris en compte pour le calcul de l'allocation est diminué de celui de toute prestation ainsi obtenue, ainsi que du montant de toute allocation perçue en vertu de la Disposition 103.12 (k). (h) Les paragraphes (c), (d) et (l) de la Disposition 103.12 sont applicables mutatis mutandis.
103.13	Allocations pour charges de famille (a) Sous réserve des Dispositions 103.7 et 103.9, tout membre du personnel des services organiques ou de rang plus élevé, ainsi que tout membre du personnel du cadre de service et de bureau titulaire d'un engagement de durée définie ou d'un engagement de durée indéterminée, a droit aux allocations pour charges de famille. (b) Pour les membres du personnel du cadre des services organiques ou de rang plus élevé, le montant annuel de l'allocation pour chaque enfant à charge et pour chaque personne indirectement à charge est établi par le Directeur général sur la base des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale. Les montants payables sont indiqués à l'Annexe B-II. (c) Supprimé. (d) Le montant des allocations pour charges de famille pour les membres du personnel de service et de bureau au Siège de l'Organisation est indiqué à l'Annexe D. Le montant des allocations payables aux membres de ce cadre affectés hors du Siège de l'Organisation est fixé pour chaque lieu	Allocations pour personnes à charge (a) Le Directeur général publie, pour les différentes catégories de personnel, les taux des allocations pour personnes à charge. (i) Allocation pour conjoint à charge : une allocation pour conjoint à charge représentant 6 % du traitement de base net majoré de l'ajustement de traitement est versée aux membres du personnel du cadre des services organiques ou de rang plus élevé ayant un conjoint reconnu à leur charge ; les membres du personnel du cadre de service et de bureau et des catégories apparentées perçoivent une allocation pour conjoint à charge, aux conditions fixées par le Directeur général, lorsque le versement de cette allocation se justifie du fait des conditions d'emploi sur le marché local ou des pratiques des employeurs de référence. (ii) Allocation de parent isolé : tout membre du personnel du cadre des services organiques ou de rang plus élevé reconnu comme parent isolé perçoit une allocation de parent isolé représentant 6 %

Disposition	Précédent	Nouveau
	d'affectation conformément à la pratique des Nations Unies en ce lieu. (e) Les allocations pour charge de famille sont versées sous les réserves suivantes : (i) aucune allocation n'est versée au titre du premier enfant à charge d'un membre du personnel du cadre des services organiques ou de rang plus élevé qui n'a pas de conjoint à charge ; (ii) aucune allocation n'est versée au titre d'une personne indirectement à charge à un membre du personnel du cadre des services organiques ou de rang plus élevé ayant un conjoint à charge ou à un membre du personnel du cadre de service et de bureau qui reçoit une allocation au titre de son conjoint ; (iii) aucun versement n'est fait au titre de plus d'une personne indirectement à charge ; (iv) l'allocation pour un enfant à charge est réduite du montant de toute allocation reçue pour cet enfant à titre d'avantage social en vertu d'une législation nationale, à l'exception des pensions de survie ; (v) si le père et la mère sont tous deux membres du personnel, une seule allocation est versée pour chaque enfant à charge remplissant les conditions requises. (f) Si un membre du personnel de service et de bureau prouve que les gains professionnels de son conjoint dépassent le plafond prévu à la Disposition 103.9 (a) (i) d'un montant inférieur à celui de l'allocation pour conjoint à charge appropriée, il reçoit un montant égal à la différence entre cette allocation et le surplus des gains professionnels ; toutefois, le conjoint ne sera pas considéré comme personne à charge au sens de la Disposition 103.9.	du traitement de base net majoré de l'ajustement de traitement au titre du premier enfant à charge, aux conditions fixées par le Directeur général. Tout membre du personnel qui perçoit une allocation de parent isolé au titre du premier enfant à charge ne peut prétendre au versement d'une allocation pour enfant à charge au titre de cet enfant. (iii) Allocation pour enfant à charge : tout membre du personnel qui remplit les conditions requises perçoit une allocation pour enfant à charge au titre de chaque enfant reconnu à sa charge, aux conditions fixées par le Directeur général. Le montant intégral de l'allocation pour personne à charge versée au titre d'un enfant à charge est dû, sauf lorsque le membre du personnel ou son conjoint reçoit, pour le même enfant, une prestation sociale perçue en vertu d'une législation nationale ou versée par d'autres sources extérieures à l'Organisation, à l'exception des pensions de survie. Dans ce cas, le montant de l'allocation pour enfant à charge ou de l'allocation de parent isolé due en vertu de la présente disposition correspond approximativement à la différence entre la prestation reçue et l'allocation pour enfant à charge ou l'allocation de parent isolé prévue par le Statut et Règlement du personnel. Il n'est versé aucune allocation pour personne à charge si la prestation sociale en question est égale ou supérieure au montant fixé dans le Statut et Règlement du personnel. (iv) Allocation pour personne indirectement à charge : il ne peut être versé d'allocation pour personne indirectement à charge que dans le cas d'une seule personne indirectement à charge et à condition que le membre du personnel ne reçoive pas déjà d'allocation pour conjoint à charge. L'allocation pour personne indirectement à charge est versée aux membres du personnel du cadre de service et de bureau et

Disposition	Précédent	Nouveau
		des catégories apparentées, aux conditions fixées par le Directeur général, lorsque le versement de cette allocation se justifie du fait des conditions d'emploi sur le marché local ou des pratiques des employeurs de référence.
104.13	Promotion (a) On entend par « promotion » le passage d'un membre du personnel à une classe supérieure. La promotion peut être valable soit pour une durée indéterminée, soit pour une durée définie d'un an au moins. (b) (i) <i>Promotion sans changement de cadre ou passage du cadre des services organiques au cadre des administrateurs généraux et des directeurs</i> Le membre du personnel est placé, en cas de promotion, au premier échelon de la nouvelle classe qui, lors du premier mois civil complet suivant cette promotion, lui assure pour ledit mois une augmentation de son traitement de base net au moins égale à l'augmentation qu'il aurait reçue s'il lui avait été accordé deux échelons dans la classe qui était la sienne avant sa promotion. (ii) <i>Promotion du cadre du personnel de service et de bureau, ou de cadres assimilés, au cadre des services organiques</i> Le membre du personnel est placé, en cas de promotion, au premier échelon de la nouvelle classe qui, lors du premier mois civil complet suivant cette promotion, lui assure une rémunération (traitement de base net augmenté de l'ajustement de traitement au taux sans personne à charge) au moins égal à la rémunération qu'il aurait perçue s'il lui avait été accordé deux échelons dans la classe qui était la sienne avant sa promotion. (iii) Si une promotion accordée dans les cas visés aux alinéas (i) ou (ii) ci-dessus prend effet à la	Promotion (a) On entend par « promotion » le passage d'un membre du personnel à une classe supérieure. (b) (i) <i>Promotion sans changement de cadre ou passage du cadre des services organiques au cadre des administrateurs généraux et des directeurs</i> Le membre du personnel est placé, en cas de promotion, au premier échelon de la nouvelle classe qui, lors du premier mois civil complet suivant cette promotion, lui assure pour ledit mois une augmentation de son traitement de base net au moins égale à l'augmentation qu'il aurait reçue s'il lui avait été accordé deux échelons dans la classe qui était la sienne avant sa promotion. (ii) <i>Promotion du cadre du personnel de service et de bureau, ou de cadres assimilés, au cadre des services organiques</i> Le membre du personnel est placé, en cas de promotion, au premier échelon de la nouvelle classe qui, lors du premier mois civil complet suivant cette promotion, lui assure une rémunération (traitement de base net augmenté de l'ajustement de traitement) au moins égal à la rémunération qu'il aurait perçue s'il lui avait été accordé deux échelons dans la classe qui était la sienne avant sa promotion. (iii) Si une promotion accordée dans les cas visés aux alinéas (i) ou (ii) ci-dessus prend effet à la même date que celle à laquelle le membre du personnel aurait bénéficié, s'il n'avait pas été promu, d'une augmentation de traitement sans changement de classe conformément à la Disposition 103.4, le traitement du

Disposition	Précédent	Nouveau
	même date que celle à laquelle le membre du personnel aurait bénéficié, s'il n'avait pas été promu, d'une augmentation de traitement sans changement de classe conformément à la Disposition 103.4, le traitement du nouveau promu sera calculé après inclusion de l'augmentation de traitement dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été promu. (iv) La date de la prochaine augmentation de traitement sans changement de classe versée au membre du personnel après sa promotion est déterminée de façon à donner effet aux stipulations ci-dessus. (c) Nonobstant les dispositions du paragraphe (b) ci-dessus, le nouveau traitement de base annuel d'un membre du personnel qui fait l'objet d'une promotion ne peut dépasser le traitement de base annuel afférent à l'échelon le plus élevé de sa nouvelle classe. (d) Si un membre du personnel qui a bénéficié d'une promotion de durée définie revient à son ancienne classe, il est placé dans cette classe à l'échelon auquel il serait parvenu s'il n'avait pas été promu. (e) Lorsqu'un membre du personnel titulaire d'un engagement de durée indéterminée est promu pour une durée définie, il conserve son engagement de durée indéterminée. (f) Sauf dans le cas prévu à la Disposition 109.1 bis (b), en cas de cessation de service d'un membre du personnel bénéficiant d'une promotion de durée définie, les sommes auxquelles l'intéressé a droit sont calculées en fonction de la classe à laquelle il a été promu.	nouveau promu sera calculé après inclusion de l'augmentation de traitement dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été promu. (iv) La date de la prochaine augmentation de traitement sans changement de classe versée au membre du personnel après sa promotion est déterminée de façon à donner effet aux stipulations ci-dessus. (c) Nonobstant les dispositions du paragraphe (b) ci-dessus, le nouveau traitement de base annuel d'un membre du personnel qui fait l'objet d'une promotion ne peut dépasser le traitement de base annuel afférent à l'échelon le plus élevé de sa nouvelle classe. (d) supprimé (e) supprimé (f) supprimé