



Conférence générale

41^e session, Paris 2021

41 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

41 C/43 Add.
11 novembre 2021
Original français

Point 11.1 de l'ordre du jour

STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

ADDENDUM

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 41C/43).

1. Les Statut et Règlement du personnel de l'UNESCO, fondement de toute politique se rapportant aux ressources humaines, doivent garantir, à travers leurs dispositions, aussi bien le bon fonctionnement et l'efficacité de l'Organisation que les droits de son personnel. En conséquence, leur révision, bien que nécessaire afin d'assurer l'adaptation de l'Organisation aux besoins incessamment changeants, doit toujours se faire en veillant au respect des droits acquis du personnel, à défaut de se faire pour accroître la protection de ceux-ci.

2. Avant d'exposer nos commentaires sur le document de l'Administration relatif aux Statut et Règlement du personnel, nous souhaitons dénoncer le retard excessif et incompréhensible dans la publication du document. Ce manque d'organisation de la part de l'Administration entrave le bon déroulement de notre travail et celui des États membres. Les Statut et Règlement du personnel sont censés garantir les droits du personnel. Toute proposition de modification formulée par l'Administration mériterait ainsi plus de temps pour être attentivement étudiée et analysée. Les États membres doivent être en position d'entendre et de prendre en compte le point de vue des associations du personnel avant l'adoption de décisions. Le délai d'un jour ouvrable entre la



Job: 20210429

publication des documents de l'Administration et leur discussion devant la Commission est inédit et inacceptable.

Section 1. Modifications proposées du Statut du personnel

Mobilité

3. Nous accueillons favorablement le soutien des États membres à la recommandation d'IOS consistant à autoriser les membres du personnel à manifester leur intérêt pour des postes de rang plus élevé, dans le but d'intégrer des incitations professionnelles dans la mobilité. Cette recommandation relève du sens de la justice et de l'efficacité. Au-delà d'inciter le personnel à adhérer à la mobilité, il s'agit d'un premier pas vers la construction d'une politique d'avancement de carrière, permettant une amélioration, fût-elle timide, de la motivation du personnel.

4. Concernant, plus précisément, les deux options de formulation de l'article 4.4.2 du Statut du personnel, telles qu'elles figurent dans le projet de décision, l'AIPU souhaiterait exprimer sa préférence pour l'option 2. En effet, si les deux formulations poursuivent le même objectif louable, l'option 2 semble préférable, compte tenu notamment de la nature du Statut du personnel en tant que texte juridique. L'AIPU, tout en remerciant les États membres pour leur soutien à la mise en œuvre de la recommandation d'IOS, voit, en l'option 1, les inconvénients suivants :

- tel que formulé, du moins dans la version française, le texte peut laisser entendre que l'objet de cette disposition serait la *désignation* de certains postes par le Directeur général comme relevant de l'exercice de mobilité, plutôt que la *limitation* du droit de candidature aux seuls candidats internes ;
- les postes dont il est question sont nécessairement des postes vacants, précision qui manque dans l'option 1 ;
- l'expression « personnel interne » pourrait porter à confusion. Les termes « candidats internes » seraient, selon nous, mieux adaptés.

5. Cette réforme, une fois adoptée et appliquée, s'intégrera dans une politique de la mobilité dont la mise en œuvre devra se faire en conformité avec les dispositions juridiques en vigueur, de manière équitable et surtout, transparente. Les tentatives de contournement de cette politique, que nous avons déjà décriées, ne peuvent que nuire à la confiance du personnel ainsi qu'à son adhésion à la mobilité.

Section 2. Modifications du Règlement du personnel

Reclassement

6. L'AIPU ne cessera d'exprimer son profond désaccord quant à la suppression de l'article 102.2 du Règlement du personnel qui donnait la possibilité au personnel de formuler une demande individuelle de reclassement. Ce droit, pourtant fondamental, a été tout simplement supprimé, alors qu'il avait pour objectif de garantir que la nature des fonctions et le niveau des responsabilités qui incombent au membre du personnel soient compatibles avec les critères de la classe dans laquelle est placé son poste.

7. Nous exprimons notre inquiétude devant la propension de l'Administration à rogner insidieusement les droits fondamentaux du personnel par de multiples révisions des Statut et Règlement du personnel ainsi que du Manuel des ressources humaines, au mépris des sonnettes d'alarme tirées par le personnel et ses représentants.

Gestion des performances

8. Nous réitérons notre opposition envers l'abolition du Panel de réexamen et du Comité des rapports qui permettaient aux membres du personnel d'exprimer leur désaccord avec leur évaluation et de contester celle-ci en ayant à leur disposition des voies de recours juridiquement définies et encadrées.

9. L'abolition de ces organes et leur remplacement par le Comité d'examen des performances constituent une atteinte flagrante aux droits du personnel. Concrètement, le nouveau système donne des pouvoirs accrus aux superviseurs et laisse la porte ouverte à l'arbitraire et à des abus. Ceci est d'autant plus inquiétant au vu du vide juridique quant aux possibilités offertes aux membres du personnel pour contester leur évaluation en cas de désaccord. Par exemple, si l'appréciation globale attribuée au membre du personnel est « répond partiellement aux attentes », ce dernier n'a aucune possibilité de contester son évaluation et se voit imposer un plan d'amélioration des performances.

10. Par ailleurs, si le Comité d'examen des performances est saisi automatiquement en raison des résultats de l'évaluation, le membre du personnel ne peut pas être entendu devant l'organe qui n'est, d'ailleurs, soumis à aucun délai légal dans lequel il doit statuer. De plus, les pouvoirs du Comité sont très limités, puisque celui-ci n'émet qu'une simple recommandation. En somme, l'ensemble du processus manque de transparence et d'objectivité, comme l'ont démontré des exemples récents au sein de l'Organisation.

11. Au vu de l'ensemble de ces éléments et afin que des mesures rectificatives soient prises, l'AIPU tient à ce qu'une évaluation objective et transparente de cette politique de gestion des performances soit menée. Il va sans dire que les associations du personnel doivent impérativement être associées à cet exercice.



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

41^e session, Paris 2021

41 C

41 C/43

9 novembre 2021

Original anglais

Point 11.1 de l'ordre du jour provisoire

STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

PRÉSENTATION

Source : Statut et Règlement du personnel, articles 12.1 et 12.2.

Contexte : 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 4.4 du Statut du personnel dans le cadre de l'application d'une recommandation du Service d'évaluation et d'audit (IOS) concernant le programme de mobilité géographique encadré. **Section 2 : Modifications du Règlement du personnel**. Cette section présente les modifications apportées par la Directrice générale au Règlement du personnel depuis la 40^e session de la Conférence générale. Ces modifications concernent les dispositions du Règlement relatives à la politique de classement, aux procédures disciplinaires, à la politique de gestion des performances et aux prestations liées au déménagement du mobilier.

Décision requise : paragraphe 18.



Job: 202104107

Section 1. MODIFICATIONS PROPOSÉES DU STATUT DU PERSONNEL

Source

1. Le paragraphe d'introduction du Statut et Règlement du personnel intitulé « Objet » s'énonce 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.
3. À sa 212^e session, le Conseil exécutif a examiné un projet d'article du Statut du personnel proposé par le Secrétariat en vue de l'application de la recommandation 9 formulée par le Service d'évaluation et d'audit (IOS) dans son évaluation du programme de mobilité géographique encadré (209 EX/5.III.A.INF), selon laquelle : « *Les membres du personnel devraient être autorisés à faire part de leur intérêt pour au moins un poste de plus haut rang. Pour cela, une discussion ouverte et un processus de concertation avec les États membres devront avoir lieu en vue de réexaminer la décision de la Conférence générale, selon laquelle toutes les promotions doivent faire l'objet d'une mise en concurrence interne et externe* ».
4. Actuellement, tous les postes du cadre organique et de rang supérieur sont annoncés pendant une période minimum d'un mois et ouverts à tous les candidats (externes et internes). Dans le cas de l'exercice de mobilité géographique encadré, les postes sont ouverts uniquement aux candidats internes ; ces postes sont occupés par des membres du personnel appelés à changer de lieu d'affectation. L'exercice de mobilité encadré peut également inclure des postes vacants. Les membres du personnel ne peuvent postuler et être sélectionnés que pour des postes de même classe que leur classe actuelle (dans le cadre d'une mutation latérale).
5. La recommandation d'IOS selon laquelle les membres du personnel devraient être autorisés à postuler à un poste de classe supérieure dans le cadre de l'exercice de mobilité exigerait que ces postes ne soient ouverts qu'aux candidatures internes. Le processus resterait un processus de mise en concurrence, mais serait limité au personnel interne. Dans le cas où le poste ne serait pas pourvu dans le cadre du programme de mobilité encadré, il serait annoncé en externe conformément à la procédure standard.
6. Les modifications qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel ont été présentées au Conseil exécutif à sa 212^e session dans le document 212 EX/5.IV.A – Rapport sur la mise en œuvre de la Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2017-2022, ce qui a permis de soulever toute éventuelle préoccupation et d'y répondre avant l'examen par la Conférence générale.
7. Le Conseil exécutif a donc examiné le projet d'article du Statut du personnel proposé par le Secrétariat, comme suit :

L'article 4.4 du Statut du personnel devient l'article 4.4.1.

Article 4.4.2 du Statut du personnel (*nouveau*)

« Gardant à l'esprit l'importance d'un recrutement transparent et ouvert à tous les candidats, à des fins de mobilité, le Directeur général peut désigner certains postes comme relevant de l'exercice de mobilité, pour lesquels la possibilité de faire acte de candidature peut être limitée, dans un premier temps, au personnel interne prenant part à l'exercice de mobilité ».
8. Au cours des débats, il a été proposé que cette proposition de modification soit revue par l'Office des normes internationales et des affaires juridiques (LA) de l'Organisation.

9. À cet égard, LA a rappelé que l'objet du Statut du personnel était distinct de celui du Règlement du personnel. La partie du Statut du personnel intitulée « Objet » dispose que « [l]e *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* » (soulignements ajoutés). S'agissant du Règlement du personnel, l'article 12.2 du Statut du personnel dispose que « [l]e *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* » (soulignements ajoutés). Il s'ensuit que les articles du Statut du personnel sont de nature assez générale et qu'ils donnent au Directeur général de l'Organisation la marge de manœuvre nécessaire pour élaborer des politiques et procédures compatibles avec ledit Statut. En outre, d'un point de vue opérationnel, plus le Statut est détaillé, plus il est difficile de concevoir une procédure appropriée.

10. Le nouvel article proposé contient un certain nombre de détails qui pourraient ne pas permettre à la Directrice générale d'élaborer une procédure appropriée. En fait, le libellé proposé par le Conseil exécutif pour l'article 4.4.2 du Statut du personnel conviendrait mieux à une disposition du Règlement du personnel qu'à un article du Statut du personnel.

11. Compte tenu de ce qui précède, en plus du libellé formulé par le Conseil exécutif, le Secrétariat souhaite proposer une autre formulation qui répondrait aux préoccupations exprimées par le Conseil exécutif, mais également aux questions soulevées ci-dessus. Ce nouvel article du Statut du personnel pourrait donc se lire comme suit :

« Le Directeur général peut, aux fins de la mobilité géographique, limiter le droit de faire acte de candidature à des postes vacants aux seuls candidats internes. »

12. Les dispositions correspondantes du Règlement du personnel seraient ensuite modifiées par la Directrice générale, en adéquation avec l'article du Statut du personnel adopté par la Conférence générale et compte tenu des préoccupations exprimées par le Conseil exécutif.

13. Le texte de la proposition de modification de l'article 4.4 du Statut du personnel est reproduit au **paragraphe 18** ci-après.

Section 2. MODIFICATIONS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL

14. L'introduction du Statut et Règlement du personnel dispose, sous la rubrique « Mise en œuvre », que « le Directeur général, en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation, donne effet au présent Statut ; il 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 ».

15. 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 ».

16. Conformément à l'article 12.2, la Directrice générale informe dûment la Conférence générale que les modifications indiquées ci-après ont été apportées au Règlement du personnel depuis sa 40^e session (2019).

17. Les modifications en question, présentées en annexe au présent document, et le but qu'elles poursuivent, sont indiqués ci-après.

Modifications en vigueur à compter du 9 janvier 2020**Disposition 102.2 – Compatibilité des fonctions avec les normes de classement**

Des modifications ont été apportées à la politique de classement en application des recommandations du Commissaire aux comptes à ce sujet, ainsi que pour assurer l'harmonisation avec les pratiques en vigueur dans d'autres institutions du système des Nations Unies. Dans la politique de classement révisée, les demandes de reclassement de poste sont essentiellement présentées par le superviseur selon un calendrier et des conditions définis. Dans des cas exceptionnels, ces demandes peuvent être introduites par un membre du personnel, dans le cadre de l'entretien annuel sur les performances avec son superviseur, lorsqu'il estime que la nature des fonctions assignées ou le niveau des responsabilités qui lui incombent nécessiteraient un réexamen du classement de son poste.

Modifications en vigueur à compter du 28 février 2020

À sa 40^e session, dans le cadre du réexamen des procédures disciplinaires, la Conférence générale, par sa résolution 40 C/74 adoptée le 25 novembre 2019, a modifié les articles 10.1, 10.2 et 9.1.1 du Statut du personnel. En application de ladite résolution, les principales modifications ci-après ont été apportées :

Disposition 109.7 – Indemnité de licenciement

La Disposition 109.7 a été modifiée pour préciser qu'il peut être versé une indemnité de licenciement en cas de licenciement en raison de services non satisfaisants ou de faute.

Disposition 109.13 – Comité consultatif spécial

Les Dispositions 109.13 et 109.14 ont été supprimées suite à la suppression du Comité consultatif spécial conformément à la décision prise par la Conférence générale à sa 40^e session.

Disposition 109.14 – Suspension

La Disposition 109.14 a été supprimée à la suite du réexamen des procédures disciplinaires.

Disposition 110.1 – Mesures disciplinaires

Le paragraphe (b) de la Disposition 110.1 a été supprimé à la suite du réexamen des procédures disciplinaires.

Disposition 110.2 – Comités paritaires de discipline

La Disposition 110.2 a été supprimée suite à la suppression des comités paritaires de discipline conformément à la décision prise par la Conférence générale à sa 40^e session.

Disposition 110.3 – Congé administratif

La Disposition 110.3 relative au congé administratif a été renumérotée et devient la Disposition 110.2.

Disposition 103.4 – Augmentation de traitement

La Disposition 103.4 a été modifiée à la suite du réexamen des procédures disciplinaires pour permettre l'ajournement d'une augmentation de traitement en cas de faute.

Disposition 104.1 – Comité consultatif pour les questions individuelles de personnel

Dans la Disposition 104.1, la référence aux comités paritaires de discipline a été supprimée.

Modifications en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2020

Disposition 111.2 – Tribunal administratif

Par sa résolution 40 C/74 adoptée le 25 novembre 2019, la Conférence générale, à sa 40^e session, a modifié l'article 11.1 du Statut du personnel ainsi que les Statuts du Conseil d'appel (annexe A du Statut et Règlement du personnel). Cette modification avait pour but de moderniser et simplifier la procédure de recours interne pour faire en sorte que les recours soient traités dans un délai raisonnable.

La Disposition 111.2 a été révisée en conséquence pour intégrer les modifications que la Conférence générale a décidé d'apporter.

Modifications en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021

La politique de gestion des performances a été actualisée en vue de son harmonisation avec les meilleures pratiques en vigueur dans d'autres institutions du système des Nations Unies, tout en tenant compte des recommandations formulées par le Commissaire aux comptes concernant le passage d'un régime d'exercice biennal à un rythme d'évaluation annuelle et la simplification de la procédure d'évaluation.

La version révisée de la politique de gestion des performances met l'accent sur la nécessité d'un dialogue régulier entre le membre du personnel et son superviseur en cas d'insuffisance ou de détérioration de la performance. Un nouvel organe, le Comité d'examen des performances (PRB), a été établi en remplacement du Comité des rapports, et les dispositions applicables dans le cadre de la période probatoire ont été actualisées. Par conséquent, les modifications ci-après ont été apportées :

Disposition 104.1 – Comité consultatif pour les questions individuelles de personnel

La Disposition 104.1 a été modifiée afin d'apporter des précisions concernant les compétences du Comité consultatif pour les questions individuelles de personnel.

Disposition 104.11 – Comité des rapports

La Disposition 104.11 a été supprimée suite à la suppression du Comité des rapports.

Disposition 104.11 *bis* – Notes professionnelles des membres du personnel

Les paragraphes (b), (c), (d) et (e) de la Disposition 104.11 *bis* ont été supprimés suite à la rationalisation de la procédure d'évaluation.

Disposition 104.11 *ter* – Panels de réexamen

La Disposition 104.11 *ter* a été supprimée suite à la suppression du Comité des rapports.

Une nouvelle Disposition 104.11 *bis* a été ajoutée pour instaurer le Comité d'examen des performances.

Modifications en vigueur à compter du 4 février 2021

Disposition 107.10 – Déménagement du mobilier

La politique de l'Organisation concernant les prestations liées au déménagement du mobilier a été actualisée. Cette mise à jour avait notamment pour objectif de proposer une option

forfaitaire comme alternative à la prise en charge du déménagement par l'Organisation, de façon à aligner les pratiques de cette dernière sur celles de la plupart des autres institutions du système des Nations Unies, ainsi que de rationaliser la procédure actuelle.

Le paragraphe (c) de la Disposition 107.10 relatif aux frais de voyage et de déménagement a été modifié pour fixer le volume maximum du mobilier pouvant être déménagé.

Projet de résolution proposé

18. Compte tenu de ce qui précède, la Conférence générale souhaitera peut-être adopter une résolution libellée comme suit :

La Conférence générale,

Ayant examiné le document 41 C/43,

1. *Prend note* des informations fournies dans ledit document ;
2. *Décide* de modifier comme suit l'article 4.4 du Statut du personnel (*ajouts en gras et italique*) :

Article 4.4.1

Les recrutements et nominations se font par appel et mise en concurrence de candidatures après annonce officielle des vacances de postes pendant une durée minimum d'un mois. Sous réserve des dispositions des articles 4.2, 4.3 et 4.3.1, sans préjudice du recrutement à tous les échelons de talents nouveaux et à compétences égales, priorité est donnée, en cas de vacance de poste, à l'examen des candidatures des membres du personnel (et d'anciens membres du personnel comptant au moins une année d'ancienneté de service et ayant quitté l'Organisation depuis moins de deux ans en raison de la suppression de postes). S'agissant des postes annoncés, sont examinées ensuite, à charge de réciprocité et à compétences égales, les candidatures des personnes déjà au service de l'Organisation des Nations Unies et des autres institutions spécialisées.

Article 4.4.2 (nouvel article)

Option 1 : libellé figurant dans le document [212 EX/55](#), au point 5.IV.A, paragraphe 9, tel qu'adopté par le Conseil exécutif

Gardant à l'esprit l'importance d'un recrutement transparent et ouvert à tous les candidats, à des fins de mobilité, le Directeur général peut désigner certains postes comme relevant de l'exercice de mobilité, pour lesquels la possibilité de faire acte de candidature peut être limitée, dans un premier temps, au personnel interne prenant part à l'exercice de mobilité.

Option 2 : autre formulation proposée par le Secrétariat

Le Directeur général peut, aux fins de la mobilité géographique, limiter le droit de faire acte de candidature à des postes vacants aux seuls candidats internes.

ANNEXE

Modifications du Règlement du personnel de l'UNESCO

(ajouts en gras et italique, suppressions en barré)

Modifications entrées en vigueur le 9 janvier 2020

Disposition 102.2 – Compatibilité des fonctions avec les normes de classement : *supprimée*

Modifications en vigueur à compter du 28 février 2020

Disposition 109.7 – Indemnité de licenciement

- f) En cas de licenciement en raison de services non satisfaisants ~~en application de l'article 9.1, de conduite impropre en application de l'article 9.1.4 ou de conduite non satisfaisante~~ ***faute*** ~~en application de l'article 10.2~~, une indemnité de licenciement peut ***être payée***, à la discrétion du Directeur général, ~~être payée~~ jusqu'à concurrence de la moitié du montant prévu aux alinéas a), ~~b)~~ ou c) ci-dessus, selon le cas.

Disposition 109.13 – Comité consultatif spécial : *supprimée*

Disposition 109.14 – Suspension : *supprimée*

Disposition 110.1 – Mesures disciplinaires

- a) Les mesures disciplinaires que le Directeur général peut infliger aux membres du personnel pour faute-sont :
- (i) le blâme écrit ;
 - (ii) la suspension sans traitement pendant une période déterminée ;
 - (iii) la suspension, pendant une période déterminée, du droit à toute augmentation de traitement ;
 - (iv) la perte d'un ou plusieurs échelons de classe ;
 - (v) la suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion ;
 - (vi) la rétrogradation par mutation ;
 - (vii) le licenciement ;
 - (viii) le renvoi sans préavis.
- ~~b) Lorsque le Directeur général inflige un blâme écrit, il peut décider que ce blâme sera retiré du dossier personnel de l'intéressé s'il n'y a pas eu de récidive de conduite non satisfaisante au cours d'une période fixée par le Directeur général.~~

Disposition 110.2 – Comités paritaires de discipline : *supprimée*

Disposition ~~110.3~~ 110.2 – Congé administratif

Le Directeur général peut placer un membre du personnel en congé administratif pendant la durée de l'enquête ou de la procédure disciplinaire sans qu'il soit porté atteinte à ses droits acquis, avec traitement ou – dans des cas exceptionnels – sans traitement.

Disposition 103.4 – Augmentation de traitement

- e) Une augmentation peut également être ajournée ou ~~refusée~~ pour ~~conduite non satisfaisante~~ **faute**, à titre de mesure disciplinaire aux termes de la Disposition 110.1.

Disposition 104.1 – Comité consultatif pour les questions individuelles de personnel

- e) Le Comité consultatif pour les questions individuelles de personnel n'est pas appelé à donner son avis sur :

[...]

- (iii) les mesures disciplinaires ~~soumises à un comité paritaire de discipline, en application de la Disposition 110.2;~~

Modifications en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2020

Disposition 111.2 – Tribunal administratif

- b) Nonobstant les dispositions du paragraphe (a) ci-dessus, tout membre du personnel peut, d'accord avec le Directeur général, renoncer à la juridiction du Conseil d'appel et recourir directement au Tribunal administratif. Dans ce cas, la décision contestée est considérée comme définitive, et le membre du personnel est considéré comme ayant épuisé toutes les autres voies de recours.

Modifications en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021

Disposition 104.1 – Comité consultatif pour les questions individuelles de personnel

- a) Un Comité consultatif du personnel est chargé de donner des avis au Directeur général sur les questions individuelles de personnel, ~~pour les engagements de durée définie ou de durée indéterminée dans les catégories du cadre organique et du cadre de service et de bureau,~~ ainsi qu'il est prévu ci-après. Le comité examinera les cas qui lui sont soumis en s'assurant de leur conformité avec le Statut et Règlement du personnel, les textes administratifs en vigueur, ainsi qu'avec toutes instructions que le Directeur général pourra promulguer ultérieurement.
- b) Le Comité consultatif pour les questions individuelles de personnel donne ~~pour la catégorie des cadres du service organique et du cadre de service et de bureau et sauf dans les cas visés au paragraphe c) ci-dessous,~~ des avis sur les cas suivants :
- (i) les conversions d'engagement de durée définie en engagement de durée indéterminée ;
 - (ii) les renouvellements d'engagement pour moins de deux ans des membres du personnel dont l'ancienneté est supérieure à cinq ans, **sauf lorsqu'une telle décision est prise pour cause de services non satisfaisants** ~~à l'exception des cas visés au paragraphe c) (vi) ci-dessous ;~~
 - (iii) les non-renouvellements d'engagement après cinq années de service ou plus au sein de l'Organisation, **sauf lorsqu'une telle décision est prise pour cause de services non satisfaisants** ~~à l'exception des cas visés au paragraphe c) (vi) ci-dessous ;~~
 - (iv) les licenciements **en cas de suppression du poste ou de réduction du personnel, ou si, en raison de son état de santé, le membre du personnel n'est plus capable de remplir ses fonctions,** ~~à l'exception des cas visés au paragraphe c) (ii), (iii) et (iv) ci-dessous ;~~

(v) tout autre cas soumis par le Directeur général.

c) *supprimé*

(d) (e) (f) (g) (h) (i) (j) (k) (l) (m) (n) (o) (p) ***inchangés***

Disposition 104.11 – Comité des rapports : *supprimée*

Disposition 104.11-*bis* – Notes professionnelles des membres du personnel

- a) L'évaluation des services est un élément fondamental du développement de la carrière des membres du personnel. Elle constitue une obligation et une responsabilité des superviseurs et doit être menée d'une façon objective et sans complaisance. Des rapports d'évaluation sont établis dans la forme prescrite par le Directeur général et par les soins des personnes qu'il désigne, pour chaque membre du personnel. Des rapports d'évaluation sont établis pour les fonctionnaires en période probatoire avant la fin de la période probatoire, et tous les ans par la suite pour tous les membres du personnel concernés titulaires d'engagements de durée indéterminée et d'engagements de durée définie, avant ou au moment d'un changement de superviseur ou de mutation dans une autre unité et, en outre, à tout moment où le Bureau de la gestion des ressources humaines ou le secteur, bureau ou office concerné en fait la demande.
- b) ~~Il est donné à chaque membre du personnel la possibilité de discuter avec son superviseur (tout projet de) tout rapport d'évaluation le/la concernant et de faire des observations sur ce rapport avant qu'il ne soit transmis au Panel de réexamen ; il/elle signe ensuite ce rapport, indiquant ainsi qu'il/elle l'a lu, et en reçoit copie ; l'original est alors transmis au Bureau de la gestion des ressources humaines ;~~
- c) ~~Si un membre du personnel désire contester son rapport d'évaluation en invoquant un des motifs indiqués aux alinéas (a) et (b) de la Disposition 104.11 ci-dessus, il/elle soumet par écrit au Président du Comité des rapports — par l'intermédiaire du Bureau de la gestion des ressources humaines — et au plus tard dix jours ouvrables après avoir reçu le rapport revu par le Panel de réexamen, un exposé concis de ses objections à l'égard de ce rapport et des faits et conclusions sur lesquels il/elle s'appuie. La question est portée dans les meilleurs délais devant le Comité des rapports. La décision du Directeur général fondée sur la recommandation du Comité est consignée dans le rapport d'évaluation, et l'intéressé et son superviseur en sont avisés ainsi que le président du Panel de réexamen.~~
- d) ~~Si la contestation émane d'un membre du personnel hors Siège, le délai ci-dessus est porté à vingt jours ouvrables.~~
- e) ~~Si l'intéressé n'est pas satisfait de la décision prise par le Directeur général à la suite de la recommandation du Comité des rapports, il peut en faire appel conformément au paragraphe 7 a) des Statuts du Conseil d'appel.~~

Disposition 104.11 *ter* – Panels de réexamen : *supprimée*

Disposition 104.11 *bis* – Comité d'examen des performances

Un Comité d'examen des performances est chargé de donner des avis au Directeur général, ou à la personne à laquelle il aura délégué son autorité, sur le non-renouvellement ou la résiliation d'engagements de durée définie pour cause de services non satisfaisants, sauf pour les membres du personnel en période probatoire.

Modifications en vigueur à compter du 4 février 2021

Disposition 107.10 – Déménagement du mobilier

c) Les quantités transportables aux frais de l'Organisation sont les suivantes :

- ***un conteneur standard de 20 pieds pour un membre du personnel non accompagné de membres de sa famille remplissant les conditions requises*** ~~3 750 kg (8 250 lb) en poids brut ou 30 m³ (1 050 pieds cubes) en volume si le membre du personnel n'est pas accompagné de membres de sa famille voyageant aux frais de l'Organisation ;~~
- ***un conteneur standard de 40 pieds pour un membre du personnel accompagné de membres de sa famille remplissant les conditions requises*** ~~5 000 kg (11 000 lb) en poids brut ou 40 m³ (1 400 pieds cubes) en volume si le membre du personnel est accompagné ou rejoint au lieu d'affectation par au moins un membre de sa famille voyageant aux frais de l'Organisation.~~

Toutefois, si le membre du personnel a également droit au transport de ses effets personnels en application de la Disposition 107.9, on déduira des quantités ci-dessus :

- (i) le poids ~~ou le volume~~ effectivement transportés à ce titre par voie terrestre et/ou maritime ou par fret aérien si le transport par un autre moyen est impossible, rendu excessivement difficile par la situation géographique du lieu d'affectation, ou plus coûteux ;
- (ii) deux fois le poids ~~ou le volume~~ transportés par fret aérien ~~dans tous les autres cas. Lorsqu'une conversion de poids en volume doit être effectuée, on applique la formule :~~ ~~100 kg = 0,8 m³ (10 lb = 1 pied cube) ou inversement 1 m³ = 125 kg.~~