

# **RÈGLEMENT DU PERSONNEL DU CENTRE EUROPÉEN POUR LES PRÉVISIONS MÉTÉOROLOGIQUES À MOYEN TERME**

---

## Tableau des modifications

Version <sup>1</sup>	Modification	Date
1.0	« Chef de département » remplacé par « Directeur de département » (ECMWF/C/73(10)D Corr. 1 paragraphe 6) ; mise à jour des notes de bas de page concernant les titres « Directeur général » et « Contrôleur Financier » (Préambule, paragraphe 4 et article 1(6)) ; introduction d'un numéro de version du document et d'un tableau des modifications.	Août 2011
2.0	Révision de l'annexe I - Traitements mensuels de base et autres éléments de rémunération et de l'annexe V - Règlementation de l'indemnité de perte d'emploi, suite aux décisions du Conseil lors de sa 76 <sup>e</sup> session en décembre 2011.  Mise à jour annuelle de l'annexe III - Règlement des indemnités accordées aux agents en mission officielle.	Décembre 2011
3.0	Modification des instructions d'application relatives aux droits de propriété intellectuelle (DPI) (« intellectual property rights » - IPR) (article 2, paragraphes 6 et 7). Les instructions modifiées seront également intégrées dans les contrats standard pour les consultants. Voir mémorandum du Directeur général daté du 16 mars 2012.  Article 17 I, paragraphe 5 : la fin de phrase « , sauf dans les cas où les dépenses sont incluses dans le versement éventuel d'une somme forfaitaire telle que définie au paragraphe 8 » a été supprimée ; cette référence au paragraphe 7 du 164 <sup>e</sup> rapport du CCR, donnant au Conseil la possibilité de choisir le remboursement de base, est maintenant redondante.  Instruction 4.2 repositionnée correctement.	Avril 2012
4.0	Modifications de l'article 18, règles concernant l'indemnité d'expatriation pour les agents recrutés à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2012, adoptées par le Conseil lors de sa 77 <sup>e</sup> session ; voir document ECMWF/C/77(12)9 Annexe.	Juin 2012
4.1	Révision de l'annexe I – Barème des traitements mensuels de base et autres rémunérations.  Mise à jour annuelle de l'annexe III – Règlement des indemnités accordées aux agents en mission officielle	Janvier 2013
5	En décembre 2012, le Conseil a approuvé le nouveau Règlement du personnel intégré. Il est entré en vigueur le 1 <sup>er</sup> juillet 2013, ce qui a été confirmé par le Comité financier en avril 2013. Voir document ECMWF/C/78(12)7 annexe 2 de la 78 <sup>e</sup> session du Conseil pour de plus amples informations sur toutes les modifications approuvées.	Mai 2013

<sup>1</sup> Numéro de version introduit en août 2011. Le chiffre entier augmente d'une unité lorsque la politique subit un amendement ou une modification rédactionnelle. La décimale augmente d'un point pour chaque mise à jour annuelle des salaires et tableaux d'indemnités, ainsi que pour chaque correction orthographique.

Version <sup>1</sup>	Modification	Date
6	<p>Ajout de l'article 5.11, et modification des articles 5, 9.1, 9.4, 35.10, suite à la décision du Comité financier (92e session) d'adopter les changements proposés dans le document ECMWF/FC/92(13)12, nécessaires à la mise en œuvre des décisions du Conseil (décembre 2012) visant à faire passer l'âge de la retraite du nouveau personnel à 63 ans et à établir la limite de l'âge statutaire à 65 ans, avec entrée en vigueur le 1er juillet 2013.</p> <p>Modification de l'article 4 (8) afin de permettre au Directeur général de recruter du personnel ressortissant d'Etats non membres pour des postes de grade A4 maximum, lorsque cette démarche est justifiée par des circonstances et des besoins exceptionnels. (ECMWF/C/79(13)D).</p> <p>« Section du personnel » remplacée par « Section des Ressources humaines ».</p>	Juillet 2013
7	<p>Modification de l'article 20, de l'instruction de mise en œuvre 16.3, de l'annexe III A et de l'annexe V à la suite de la décision du Conseil prise lors de sa 80e session en décembre 2013 d'adopter les changements proposés dans le document ECMWF/C/80(13)8. Voir ECMWF/C/80(13)M Rev.1, paragraphe 92.</p> <p>Révision de l'annexe I – Barème des traitements mensuels de base et autres rémunérations.</p> <p>Mise à jour annuelle de l'annexe III – Règlement des indemnités accordées aux agents en mission officielle.</p>	Février 2014
8	<p>Modification de l'article 9 et de l'instruction de mise en œuvre 5.5 à la suite de la décision du Conseil prise lors de sa 80e session en décembre 2013 d'adopter les modifications du Règlement du personnel nécessaires pour relever à 63 ans l'âge de la retraite du personnel affilié au Régime de pension par capitalisation. Cette mesure a été mise en œuvre le 1er avril 2014.</p>	Juillet 2014
9	<p>Révision de l'article 19 à la suite de l'adoption par le Conseil du 229<sup>e</sup> rapport du CCR relatif à la révision de l'indemnité d'installation (voir document ECMWF/C/84(14)D, para. 12).</p> <p>Révision de l'annexe I – Barème des traitements mensuels de base et autres rémunérations – à la suite de l'adoption du 231<sup>e</sup> rapport du CCR par le Conseil en décembre 2014 (voir document ECMWF/C/84(14)D, paragraphe 12).</p> <p>Mise à jour de l'annexe III – Règlement des indemnités accordées aux agents en mission officielle (taux des indemnités ECMWF/C/85(15)M, para. 42 and document ECMWF/C/85(15)11 et des indemnités kilométriques) – à la suite de l'adoption des 227<sup>e</sup> et 228<sup>e</sup> rapports du CCR par le Conseil (voir document ECMWF/C/84(14)D, paragraphe 13).</p>	Janvier 2015

<b>Version<sup>1</sup></b>	<b>Modification</b>	<b>Date</b>
10	Modification de l'article 2.4 à la suite de la décision prise par le Conseil lors de sa 85 <sup>e</sup> session (voir ECMWF/C/85(15)M, paragraphe 42 et document ECMWF/C/85(15)11)	Juillet 2015
11	Ajout d'une instruction de mise en œuvre à l'article 27 pour clarifier des situations dans lesquelles un agent est réaffecté d'un poste principal à un poste de projet. (Voir mémo du Directeur général daté du 15 septembre 2015).	Octobre 2015
12	<p>Révision de l'annexe I – Barème des traitements mensuels de base et autres rémunérations – à la suite de l'adoption du 237<sup>e</sup> rapport du CCR par le Conseil en décembre 2015 (voir document ECMWF/C/86(15)M, paragraphe 125).</p> <p>Ajout d'une note de bas de page à l'article 19, faisant référence au 229<sup>e</sup> rapport (adopté par le Conseil en décembre 2014), introduisant des plafonds pour les indemnités d'installation qui seront en vigueur pendant une période de trois ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.</p> <p>Ajout d'une note de bas de page à l'annexe III – Indemnités journalières, faisant référence au 228<sup>e</sup> rapport (adopté par le Conseil en décembre 2014), introduisant de nouveaux taux d'indemnités journalières qui seront en vigueur pendant une période de trois ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.</p> <p>Ajout d'une note de bas de page à l'annexe III – Indemnités kilométriques, faisant référence au 227<sup>e</sup> rapport (adopté par le Conseil en décembre 2014), introduisant de nouveaux taux d'indemnités journalières qui seront en vigueur pendant une période de trois ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.</p>	Décembre 2015
13	<p>Introduction des nouvelles allocations familiales pour les nouveaux agents entrés en fonction à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017.</p> <p>Modification des articles 14, 15, 16, 17, 20, 23, 25, 34 et des annexes I, II, V, IX à la suite de l'adoption des 238<sup>e</sup>, 239<sup>e</sup>, 240<sup>e</sup>, 241<sup>e</sup> et 242<sup>e</sup> rapports du CCR par le Conseil lors de sa 87<sup>e</sup> session en juin 2016 (voir document ECMWF/C/87(16)M, paragraphe 135 et document ECMWF/C/87(16)11).</p>	Septembre 2016
14	<p>Révision de l'annexe I – Barème des traitements mensuels de base et autres rémunérations – à la suite de l'adoption du 245<sup>e</sup> rapport du CCR par le Conseil en décembre 2016 (voir document ECMWF/C/88(16)M, paragraphe 72).</p> <p>Ajout de la section C à l'annexe 1 - taux de la nouvelle allocation familiale de base, applicables aux agents recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.</p>	Janvier 2017

## TABLE DES MATIERES

	<b>Page</b>
<b>CHAPITRE I – DROITS, DEVOIRS ET RESPONSABILITES</b>	<b>9</b>
Article 1 : Dispositions générales	9
Article 2 : Devoirs et responsabilités	11
Article 3 : Privilèges, immunités et protection des agents	15
<b>CHAPITRE II – RECRUTEMENT, CONTRATS ET CESSATION DE FONCTIONS</b>	<b>17</b>
Article 4 : Recrutement	17
Article 5 : Contrats	19
Article 6 : Affectation	20
Article 7 : Période probatoire	20
Article 8 : Notation	21
Article 9 : Régime de pension et retraite	23
Article 10 : Résiliation	24
Article 11 : Démission	24
Article 12 : Cessation de fonctions	25
Article 13 : Préavis	31
<b>CHAPITRE III – TRAITEMENTS ET INDEMNITES</b>	<b>27</b>
Article 14 : Dispositions générales	27
Article 14 bis : Partenariats enregistrés	29
Article 15.A : Indemnité de foyer	30
Article 15.B : Allocation familiale de base	30
Article 16.A : Indemnité pour personne à charge	33
Article 16.B : Supplément pour enfant à charge	35
Article 16.C : Indemnité pour enfant handicapé et remboursement des dépenses d'éducation ou de formation liées au handicap	37
Article 16.D : Supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé	39
Article 16.E : Supplément pour parent handicapé à charge	42
Article 17 : Indemnité d'éducation	43
Article 18 : Indemnité d'expatriation	49
Article 19 : Indemnité d'installation	54
Article 20 : Indemnité de logement	64
Article 21 : Prime de connaissances linguistiques	58
Article 22 : Remboursement de frais	58
Article 23 : Frais de voyage	59
Article 24 : Transport en cas de décès	70
Article 25 : Frais de déménagement	71
Article 26 : Frais de mission	73
Article 27 : Indemnité de perte d'emploi	74
<b>CHAPITRE IV – RÉGIMES DE PENSION ET ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE</b>	<b>75</b>
Article 28 : Régime de pension	75
Article 28 bis : Assurance maladie complémentaire	76

<b>CHAPITRE V – CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>77</b>
Article 29 : Horaires de travail - Absences	77
Article 30 : Jours fériés	78
Article 31 : Heures supplémentaires et travail de nuit	79
Article 32 : Travail par roulement	68
<b>CHAPITRE VI – CONGES</b>	<b>83</b>
Article 33 : Congés annuels	83
Article 34 : Congé dans les foyers	84
Article 35 : Congé de maladie et invalidité partielle	87
Article 36 : Congés spéciaux et congé maternité	77
<b>CHAPITRE VII – MESURES DISCIPLINAIRES</b>	<b>79</b>
Article 37 : Mesures disciplinaires	79
Article 38 : Conseil de discipline	80
<b>CHAPITRE VIII – COMMISSION DE RECOURS</b>	<b>97</b>
Article 39 : Commission de recours	97
<b>CHAPITRE IX – ASSOCIATION DU PERSONNEL</b>	<b>99</b>
Article 40 : Association du personnel	99

## **INDEX DES ANNEXES**

Annexe I :	Barème des traitements mensuels de base et autres rémunérations
Annexe II :	Système d'imposition interne pour le Centre
Annexe III :	Règlement des indemnités accordées aux agents en mission officielle
Annexe IV :	Indemnités pour travail de roulement indiquées en pourcentages
Annexe V :	Règlement de l'indemnité de perte d'emploi
Annexe VI :	Définition des grades des agents du Centre
Annexe VII :	Conditions applicables aux requêtes et règles de procédure de la Commission de recours
Annexe VIII :	Dispositions spéciales applicables aux agents autorisés à travailler à temps partiel avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2009
Annexe IX :	Dispositions spéciales applicables aux agents autorisés à travailler à temps partiel à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2009

Lors de sa 70<sup>e</sup> session en décembre 2008, le Conseil a adopté des amendements en vue de prendre en compte l'égalité des sexes<sup>1 bis</sup>, le Règlement révisé pour le travail à temps partiel, la Convention amendée et en vue d'améliorer la rédaction du texte (ECMWF/C/70(08)D, paragraphe 22).

---

<sup>1 bis</sup> Le présent document en français est rédigé au masculin à la troisième personne du singulier, genre neutre du point de vue grammatical en français. Il vise des personnes dans l'exercice de leurs fonctions et non des individus sexués et n'entrave aucunement le principe de l'égalité des sexes.

## **PREAMBULE**

1. Le Règlement du personnel du Centre européen pour les prévisions météorologiques à moyen terme énonce les conditions fondamentales de service, à savoir les devoirs et obligations des agents du Centre, de même que leurs droits fondamentaux.
2. Le présent Règlement a été adopté par le Conseil conformément aux dispositions des articles 6(3)(b) et 10 de la Convention portant création du Centre européen pour les prévisions météorologiques à moyen terme.
3. Le présent Règlement peut être modifié par décision du Conseil.
4. Des dispositions détaillées relatives à l'application du présent Règlement seront énoncées, si nécessaire, dans des instructions émanant du Directeur général<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Remplacement de « Directeur » par « Directeur général » et changement de toute mention de Chef de département en Directeur de département à compter du 6 juin 2010 (Convention amendée).

## CHAPITRE I – Droits, devoirs et responsabilités

### Article 1 : Dispositions générales

Article no.	S'applique à	
1.1	STF	<p>Aux fins du présent Règlement, on entend par "agents" (STF) le personnel du Centre européen pour les prévisions météorologiques à moyen terme (ci-après dénommé "le Centre") occupant un poste figurant dans l'organigramme du Centre. Le terme « agents » (STF) comprend les catégories suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>i) personnel assigné aux activités principales du Centre (STF-C)</li><li>ii) personnel assigné aux projets du Centre, à la fois internes et à financement externe, y compris les programmes spéciaux (STF-P)</li></ul> <p>Le personnel de projet est classé comme suit :</p> <p>STF-PL : personnel titulaire d'un contrat pour une durée de projet supérieure à deux ans</p> <p>STF-PS : personnel titulaire d'un contrat pour une durée de projet inférieure ou égale à deux ans</p> <p>STF-SP : personnel appartenant aux programmes spéciaux, tels que bourses de recherche, stages, etc.</p>
1.2	STF-PS	<p>Les contrats à court terme (contrats pour une période inférieure ou égale à deux ans) peuvent être prolongés de six mois maximum, si nécessaire, afin de finaliser les travaux relatifs au projet et d'assurer l'achèvement en bonne et due forme des activités, sous réserve de la disponibilité des fonds. Dans le cas d'une telle prolongation, les conditions d'emploi de l'agent assigné au projet resteront inchangées, et les dispositions de l'article no. 14.12 ne s'appliqueront pas à cette prolongation. Néanmoins, si l'agent continue à être employé par le Centre au-delà de la prolongation, sans interruption de service (que ce soit dans le cadre d'un nouveau projet ou dans le cadre du renouvellement du projet en cours auquel il a été assigné), les provisions de l'article no. 14.12 s'appliqueront à la totalité de la période d'emploi sans interruptions.</p>
1.3	STF	<p>Le présent Règlement définit les droits, avantages, devoirs et responsabilités des agents.</p>

1.4	STF	Le présent Règlement s'applique à tous les agents, sauf décision contraire du Conseil.
1.5		Le présent Règlement ne s'applique pas aux experts et consultants du Centre, sauf ce qui pourra être prévu dans les règlements spéciaux qui leur sont applicables ou en vertu des conditions de leur engagement par le Directeur général.
1.6	STF	Les autorités compétentes pour engager et licencier les agents visés à l'article no. 1.1 sont :  (a) le Conseil, pour le Directeur général et son suppléant,  (b) le Directeur général, pour les autres agents.
1.7	STF	Le Conseil approuve l'engagement et le licenciement des Directeurs de département et du Contrôleur financier <sup>1</sup> et son suppléant.
1.8	STF-C, STF-PL, STF-PS	Le Directeur général établit une description spécifique d'emploi pour chacun des postes couverts par le présent Règlement. Ces descriptions d'emploi servent à déterminer le grade affecté à chacun, compte tenu de la nature des tâches à remplir, du niveau de responsabilité et des qualifications requises. Le Directeur général informe le Conseil de toute modification apportée aux descriptions d'emploi.
1.9	STF-SP	Des tâches spécifiques sont définies pour chaque poste visé par ce Règlement. En attribuant le grade ou la rémunération appropriée, le Directeur général prend en compte la nature des tâches à remplir, le niveau de responsabilité, les qualifications requises, ainsi que le montant et la disponibilité des fonds.

---

<sup>1</sup> Remplacement de « Comptroller » par « Controller » dans la version anglaise à compter du 6 juin 2010 (Convention amendée). Cette modification n'a pas de répercussion sur la version française.

## Article 2 : Devoirs et responsabilités

Article no.	S'applique à	
2.1	STF	Les objectifs du Centre étant de caractère international, les agents s'acquittent de leurs fonctions et se conduisent de façon générale en ayant exclusivement en vue les intérêts du Centre. Ils ne sollicitent ni ne reçoivent d'instructions d'aucun gouvernement, d'aucune autorité, ni d'aucune organisation ou personne extérieure au Centre.
2.2	STF	Les agents relèvent de l'autorité du Directeur général et sont responsables devant lui de l'exécution de leurs fonctions. Dans l'exercice des fonctions visées à l'article 19 du Règlement financier du Centre, dont ils sont chargés, le Contrôleur financier et son suppléant relèvent uniquement de l'autorité du Conseil du Centre et sont responsables devant lui.
2.3	STF	Les agents ne doivent solliciter ou accepter d'une source quelconque, directement ou indirectement, aucun avantage matériel ou autre qui serait incompatible avec les obligations définies aux articles no. 2.1 et 2.2
2.4	STF	Un agent choisit un lieu de résidence qui ne risque pas de le gêner dans l'accomplissement de ses devoirs. Le Centre étant une organisation internationale, ses avantages, privilèges et immunités sont conçus pour encourager et faciliter un éventuel déménagement. Ainsi, sous réserve d'un préavis raisonnable du Directeur général, les membres du personnel sont tenus de remplir leurs fonctions indépendamment des locaux du Centre dans lesquels ils sont affectés. (Le terme « locaux du Centre » est défini dans l'Accord de siège du CEPMMT, qui veille à ce que les « locaux du Centre » bénéficient du Protocole sur les privilèges et les immunités. Il ne pourra être demandé aux agents de travailler que dans un ou des lieux qui bénéficient des privilèges et immunités du Centre).
2.5	STF	Les agents ne peuvent ni publier, ni faire publier, seuls ou en collaboration, quoi que ce soit sur les travaux du Centre, ni faire aucune déclaration publique s'y rapportant, si ce n'est avec l'accord du Directeur général. Le refus de l'accord demandé doit être expressément et valablement motivé.
2.6	STF	Les droits de propriété industrielle afférents aux travaux effectués par un agent dans l'exercice de ses fonctions appartiennent au Centre, à moins que celui-ci n'y renonce au profit de l'agent.

Article no.	S'applique à
2.7	STF

Quant aux droits d'auteur afférents aux travaux effectués par lui dans l'exercice de ses fonctions, l'agent est tenu de les céder au Centre si celui-ci en fait la demande.

**Instructions relatives aux droits de propriété intellectuelle (DPI) pour les articles no. 2.6 et 2.7<sup>1</sup>**

- 1) *Dans les présentes instructions d'application, le terme « droits de propriété intellectuelle » (« intellectual property rights » - IPR) (DPI) signifie tous droits de propriété intellectuelle partout dans le monde, aujourd'hui ou dans l'avenir. Ces droits peuvent prendre la forme de copyrights ; marques de commerce, noms commerciaux, droits sur les logos et sur la présentation « get-up » ; noms de domaine, brevets ; droits sur les inventions, concepts et logiciels ; droits sur les bases de données ; droits sur les informations confidentielles (y compris le savoir-faire et les secrets commerciaux) ; droits sur goodwill et tous droits d'agir en justice en cas de plagiat (« passing-off ») ou pour protéger les droits susmentionnés. Ces droits peuvent ou ne peuvent pas être enregistrés et comprennent les droits découlant d'une demande d'enregistrement, ainsi que le renouvellement et la prorogation de tels droits.*
- 2) *Chaque agent reconnaît que tous les droits de propriété intellectuelle subsistants (ou pouvant subsister dans l'avenir) relatifs à tous les travaux conduits en totalité ou en partie par ce même agent à tout moment dans l'exercice de ses fonctions seront automatiquement, au moment de leur création, acquis par le CEPMMT dans l'absolu. Tant que ces droits ne seront pas automatiquement acquis, l'agent les détiendra à titre fiduciaire au nom du CEPMMT. Chaque agent fournira au CEPMMT, à la demande de ce dernier, un rapport détaillé de tous les travaux incorporant des droits de propriété intellectuelle conduits en totalité ou en partie par ce même agent au cours de l'exercice de ses fonctions. L'agent s'engage à mettre à exécution promptement tous les documents et à prendre les mesures qui, selon le CEPMMT, seraient nécessaires à l'application de ce paragraphe 2.*

<sup>1</sup> Révision des instructions d'application entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2012. Voir mémorandum du Directeur général daté du 16 mars 2012.

Article no.	S'applique à	
		<p>3) <i>Les agents du personnel n'incorporeront aucun logiciel personnel dans les logiciels du Centre, à moins que les droits à un tel logiciel n'aient déjà été cédés au Centre. Les agents n'utiliseront des logiciels provenant de tiers que si les droits nécessaires ont été cédés au Centre conformément aux directives DPI et à toute politique DPI apparentée.</i></p> <p>4) <i>Les agents sont tenus de respecter des exigences de discrétion professionnelle très strictes pour protéger les DPI relatifs aux activités du Centre. Ils doivent se conformer aux directives DPI du Centre et à toute autre politique DPI apparentée (ex : politique de données du Centre) amendées périodiquement.</i></p> <p>5) <i>Un manque de conformité aux directives DPI du Centre et à toute autre politique DPI apparentée de la part d'un agent peut constituer une faute professionnelle.</i></p> <p>6) <i>Lors de leur engagement, les agents doivent déclarer par écrit au Directeur général tout DPI relatif aux activités du Centre qu'ils pourraient détenir.</i></p> <p>7) <i>Après la cessation de leurs fonctions au Centre, les agents ne doivent utiliser ou exploiter aucun des DPI liés aux activités du Centre sans autorisation préalable écrite du Directeur général ou de son adjoint.</i></p>
2.8	STF	Dans le cadre des dispositions des articles no. 2.5, 2.6 et 2.7, les droits d'un agent concernant les droits de propriété industrielle et les droits d'auteur sont fixés par le Conseil.
2.9	STF	En cas d'invention faite par l'agent et donnant lieu au dépôt d'une demande de protection de la part du Centre, celui-ci verse à cet agent une indemnité. Le Conseil fixe les modalités d'application de ces dispositions et le montant de chaque indemnité.
2.10	STF	L'agent qui désire se livrer à une activité accessoire, qu'elle qu'en soit la nature, ou poursuivre une activité accessoire exercée avant son entrée en fonctions, doit solliciter l'autorisation du Directeur général. Celle-ci est réputée accordée si elle n'a pas été expressément refusée dans un délai de trois mois.

Article no.	S'applique à
2.11	STF

L'autorisation visée à l'article no. 2.10 n'est accordée que si l'activité en question ne peut porter préjudice à l'accomplissement des devoirs de service de l'agent et si elle est compatible avec sa situation d'agent du Centre. Elle est retirée lorsque l'activité en question ne répond plus aux conditions énoncées dans le présent paragraphe.

### Article 3 : Privilèges, immunités et protection des agents

Article no.	S'applique à	
3.1	STF	Chaque fois que les privilèges et immunités dont un agent bénéficie en vertu du protocole sur les privilèges et immunités du Centre peuvent être mis en cause, l'intéressé doit immédiatement en informer le Directeur général.
3.2	STF	Le Centre assiste l'agent ou l'ancien agent dans toute poursuite contre les auteurs des dommages ou préjudices que cet agent ou cet ancien agent a subis en raison de sa qualité ou de ses fonctions, notamment dans toute poursuite contre les auteurs de menaces, d'outrages, d'injures, de diffamations ou d'attentats à son égard ou à l'égard des membres de sa famille vivant à son foyer, ou contre les auteurs de menaces ou d'atteintes à leurs biens.
3.3	STF	Le Centre répare les dommages matériels ou préjudices visés à l'article no. 3.2 si l'agent ou l'ancien agent ne se trouve pas intentionnellement ou par négligence grave à l'origine de ces dommages ou préjudices et dans la mesure où il n'a pu obtenir réparation de leurs auteurs.
3.4	STF	Dans la mesure où le Centre répare les dommages matériels ou préjudices visés à l'article no. 3.2, l'agent ou l'ancien agent le subrogera dans ses droits envers les auteurs desdits dommages ou préjudices.



## CHAPITRE II – Recrutement, contrats et cessation de fonctions

### Article 4 : Recrutement

Article no.	S'applique à	
4.1		Le recrutement est conçu de manière à assurer au Centre le concours d'agents possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité, compte tenu du caractère international du Centre.
4.2		<p>Toute vacance d'emploi fait l'objet d'une publicité adéquate auprès des Etats membres, en vue de mettre en concurrence le plus grand nombre possible de candidats. Les délais pour la soumission des actes de candidature après la diffusion d'un avis de vacance sont fixés par le Directeur général, sans qu'ils puissent être dans aucun cas inférieurs à quatre semaines.</p> <p><b><u>Instruction – Vacance interne<sup>1</sup></u></b></p> <p><i>4.2 Tous les avis de vacance doivent normalement être publiés par voie externe, c'est-à-dire dans les Etats membres et coopérants. Toutefois, pour répondre aux exigences de compétence, de rendement et d'intégrité du Centre, le Directeur général peut autoriser une vacance interne sous certaines conditions, afin de répondre aux besoins en personnel du Centre. Les délais pour la soumission des actes de candidature après la diffusion de l'avis de vacance interne sont de quatre semaines au minimum.</i></p>
4.3	STF	Avis est donné aux agents des emplois vacants donnant lieu à une procédure de sélection.
4.4	STF-C, STF-PL, STF-PS	Pour les emplois auxquels le Directeur général est chargé de pourvoir, le recrutement est effectué après avis d'un Comité de sélection. Cette procédure ne s'applique qu'aux postes ayant un contrat égal ou supérieur à deux ans.
4.5	STF-SP	Le recrutement se fait sans le Comité de sélection. Le Centre effectue les entretiens après publication et clôture de l'avis de vacance. Une proposition d'engagement, émise par le Directeur du Département, est soumise à la décision du Directeur général.

<sup>1</sup> Nouvelle instruction (voir mémorandum du Directeur daté du 1<sup>er</sup> mars 2007).

Article no.	S'applique à	
4.6		<p>Le Comité de sélection est composé comme suit :</p> <p>Président : l'adjoint du Directeur général en fonctions</p> <p>Membres : les Directeurs de département</p> <p>Secrétaire : le Chef des Ressources humaines</p>
4.7		<p>Un observateur choisi par le Comité du personnel est invité aux réunions du Comité de sélection.</p>
4.8	STF	<p>Le recrutement des agents est normalement limité aux ressortissants des Etats membres et des Etats coopérants<sup>1</sup> du Centre. Cependant, le recrutement d'agents ressortissants d'Etats non membres pour des postes de grade inférieur ou égal à A4, est autorisé en cas de circonstances exceptionnelles lorsque des besoins importants le justifient, et à condition que le Directeur général informe le Conseil de cette démarche. La répartition géographique du personnel est prise en considération lors du recrutement des agents.</p>
4.9	STF	<p>En principe, les agents sont recrutés à l'échelon le plus bas du grade inférieur affecté à leur poste. Un échelon supérieur du grade inférieur ou du grade supérieur peut toutefois être accordé en cas de qualification ou d'expérience particulière<sup>2</sup>.</p>
4.10	STF	<p>Le recrutement d'un collaborateur ne doit être soumis à aucune condition de sexe, de situation de famille, de race ou de religion. L'engagement d'un agent est subordonné à la possession de tous ses droits civiques.</p>
4.11	STF	<p>L'engagement d'un agent ne prend effet qu'après qu'un médecin agréé par le Centre a certifié que le candidat est physiquement apte à occuper un emploi au Centre et à exercer les fonctions afférentes à son emploi, et qu'il n'est atteint d'aucune infirmité ou maladie susceptible de présenter un danger pour les autres agents.</p>

<sup>1</sup> Modifié par le Conseil lors de sa 56<sup>e</sup> session en juin 2002. Limité aux accords de Type 1 : accords de coopération avec les Etats dont l'adhésion ultérieure est prévue.

<sup>2</sup> Modifié par le Conseil lors de sa 56<sup>e</sup> session en juin 2002.

## Article 5 : Contrats

Article no.	S'applique à	
5.1	STF-C	Les agents sont engagés par un contrat renouvelable d'une durée fixe d'un minimum de deux ans et d'un maximum de cinq ans. Ce contrat peut être renouvelé pour une période allant jusqu'à un maximum de cinq ans. Au terme de son contrat et après cinq années de service au moins, un agent peut être engagé par un contrat de durée indéterminée.
5.2	STF-P	Un agent est engagé selon un contrat à durée déterminée pour la durée du projet (externe ou interne), ou pour le programme spécial, selon le cas. Cependant la période du contrat initial ne peut excéder cinq ans. Toute prolongation ou renouvellement de contrat, tel que prévu à l'article no. 1.2 dépend de la durée continue du projet (externe ou interne), ou du programme spécial, selon le cas, et de la disponibilité continue des fonds.
5.3	STF-C, STF-PL, STF-PS	Le contrat doit préciser : <ul style="list-style-type: none"><li>• le poste pour lequel l'agent a été recruté</li><li>• le grade et l'échelon</li><li>• la date d'entrée en fonctions</li><li>• la date effective du passage à un échelon supérieur<sup>1</sup></li><li>• la durée du contrat et</li><li>• le traitement et les indemnités auquel l'agent a droit.</li></ul>
5.4	STF-SP	Le contrat doit préciser : <ul style="list-style-type: none"><li>• le poste pour lequel l'agent a été recruté</li><li>• le traitement et les indemnités, selon le cas, auquel l'agent a droit</li><li>• la date d'entrée en fonctions et</li><li>• la durée du contrat</li></ul>

<sup>1</sup> A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1982.

Article no.	S'applique à	
5.5	STF-C	L'autorité qui a engagé l'agent lui fait connaître par écrit neuf mois avant l'expiration de son contrat si elle entend ou non lui offrir un nouveau contrat. Toutefois, si le second contrat ou un contrat ultérieur est d'une durée égale ou inférieure à neuf mois, le Directeur général et l'agent intéressé peuvent décider d'un commun accord que la règle de la notification écrite neuf mois avant l'expiration du contrat ne sera pas appliquée.
5.6		La troisième phrase de l'article no. 5.1 ne s'applique ni au Directeur général ni à son suppléant.
5.7	STF-C	L'octroi des contrats relevant de l'autorité du Directeur général et portant la durée totale de service au-delà de 5 années, n'est effectué qu'après avis du Comité des contrats. Le rapport du Comité des contrats comprend une recommandation relative à l'octroi du contrat et, le cas échéant, une recommandation sur le type de contrat à offrir.
5.8		<p>Le Comité des contrats est composé comme suit :</p> <p style="padding-left: 40px;">Président : l'adjoint du Directeur général en fonctions</p> <p style="padding-left: 40px;">Membres : les Directeurs de département</p> <p style="padding-left: 40px;">Secrétaire : le Chef des Ressources humaines</p>
5.9		Un représentant du personnel, nommé par le Comité du personnel, est invité aux réunions du Comité des contrats, et est habilité à exprimer les vues du Comité du personnel et à voir celles-ci figurer dans le rapport du Comité des contrats.
5.10		Le Directeur général avise le Conseil de tout octroi de contrat à durée indéfinie à un agent de « grade A ».
5.11		L'âge limite de service est normalement 65 ans. Le Directeur général doit informer le Conseil de toute exception à cette règle.
		<p><b>Instructions</b></p> <p>5.1 <i>Tout effort sera fait afin de garantir que le personnel du Centre, en particulier le personnel scientifique, est recruté parmi les candidats venant de services météorologiques nationaux, des universités ou d'autres secteurs des services publics des Etats membres (la préférence étant cependant donnée aux candidats venant des services météorologiques nationaux) « compte tenu du caractère international du Centre » (paragraphe 2 de l'article 10 de la Convention); ce personnel sera en détachement au Centre pendant une période limitée.</i></p>

Article no.	S'applique à
	<p data-bbox="639 277 1294 344">5.2 <i>Le Centre peut offrir les deux types de contrat suivants :</i></p> <p data-bbox="735 389 1406 568">i) <i>des contrats renouvelables à durée déterminée de deux à cinq ans, qui normalement ne peuvent être renouvelés au-delà d'un total de neuf années de service ;</i>  ii) <i>des contrats à durée indéterminée.</i></p> <p data-bbox="735 613 1382 725"><i>Les contrats du type ii) ne pourront être accordés qu'après au moins cinq années de service en vertu de contrats du type i).</i></p> <p data-bbox="639 770 1382 949">5.3 <i>Bien que les agents de la Direction et les agents scientifiques ne doivent pas normalement détenir de contrats à durée indéfinie, le Directeur général peut, dans certains cas exceptionnels, leur accorder de tels contrats.</i></p> <p data-bbox="735 972 1406 1151"><i>Parmi les agents administratifs et techniques de grade A et L, ceux qui remplissent une fonction de soutien (par exemple, comptable, traducteurs, analystes, ingénieurs) sont autorisés à détenir un contrat de type ii).</i></p> <p data-bbox="735 1173 1390 1240"><i>Les agents de grade B et C sont autorisés à détenir un contrat du type ii).</i></p> <p data-bbox="639 1285 1382 1420">5.4 <i>Le Comité des contrats examine l'octroi des contrats du type i) qui portent la durée totale de service au-delà de 5 années, et l'octroi des contrats du type ii) à un agent détenant déjà un contrat du type i).</i></p> <p data-bbox="735 1464 1390 1621"><i>Le Comité présente son rapport au Directeur général, comprenant, le cas échéant, une recommandation relative au renouvellement du contrat et au type de contrat à offrir.</i></p> <p data-bbox="639 1666 1350 1800">5.5 <i>En règle générale, l'âge de la retraite est de 60 ans pour les agents affiliés au Régime de pension par répartition et de 63 ans pour les agents affiliés au Régime de pension par capitalisation.</i></p>

Article no.	S'applique à

***Introduction de la nouvelle politique contractuelle<sup>1</sup>***

- 5.6 *La nouvelle politique contractuelle s'appliquera à tous les agents nouvellement recrutés. Pour le personnel déjà en place, le Conseil reconnaît que le Directeur général devra faire preuve d'une certaine souplesse durant la phase de transition précédant l'application de la nouvelle politique contractuelle.*

---

<sup>1</sup> La nouvelle politique contractuelle fixée à l'article 5, paragraphes 5 à 8, a été adoptée par le Conseil lors de sa 22<sup>e</sup> session en novembre 1985.

**Article 6 : Affectation**

Article no.	S'applique à	
6.1	STF	L'autorité investie du pouvoir d'engager un agent peut transférer celui-ci à un poste autre que celui auquel il a été nommé. Les fonctions et responsabilités attachées à ce poste doivent être d'un niveau comparable à celles du poste auquel l'agent a été nommé.
6.2		Ces dispositions ne s'appliquent ni au Contrôleur financier ni à son suppléant.
6.3	STF	L'agent appelé à exercer temporairement les fonctions d'un agent de grade plus élevé que le sien perçoit, à partir du début du troisième mois de l'exercice de ces fonctions temporaires, une indemnité égale à deux fois la différence de traitement de base entre le premier et le second échelon de son grade.
6.4	STF	La durée de ces fonctions temporaires n'excédera pas un an, sauf s'il s'agit de pourvoir directement ou indirectement au remplacement d'un agent détaché à d'autres fonctions dans l'intérêt du service ou en congé de longue durée.

**Article 7 : Période probatoire**

Article no.	S'applique à	
7.1	STF-C	Tout agent, à l'exception de ceux dont la nomination appartient au Conseil, est assujéti à une période probatoire avant confirmation de son engagement. Cette période est de six mois, sauf prolongation.
7.2	STF-P: applicable seulement si expressément stipulé dans le contrat.	Tout agent, à l'exception de ceux dont la nomination appartient au Conseil, est assujéti à une période probatoire avant confirmation de son engagement. La période probatoire est de six mois pour un contrat supérieur à deux ans, sauf prolongation. Pour un contrat inférieur ou égal deux ans, la période probatoire est de trois mois, sauf prolongation.
7.3	STF	Un mois au plus tard avant l'expiration de cette période probatoire, un rapport est fait sur l'aptitude de l'agent à s'acquitter de ses fonctions, ainsi que sur son efficacité et sa conduite dans le service. Ce rapport est communiqué à l'intéressé, qui peut formuler par écrit ses observations.
7.4	STF	Sur le vu du rapport visé à l'article no. 7.3, le Directeur général décide soit de confirmer l'engagement de l'intéressé, soit de mettre fin à ses fonctions. Dans le second cas, l'intéressé doit au préalable avoir été entendu par le Directeur général.
7.5	STF-C, STF-PL	Dans des circonstances exceptionnelles, le Directeur général peut décider de prolonger la période probatoire pour une période de trois mois au maximum avant de se prononcer définitivement.
7.6	STF-PS, STF-SP	Dans des circonstances exceptionnelles, le Directeur général peut décider de prolonger à nouveau la période probatoire d'un mois supplémentaire avant de se prononcer définitivement.
7.7	STF	En cas d'inaptitude manifeste de l'agent durant la période probatoire, un rapport peut être établi avant l'expiration du délai prévu à l'article no. 7.3. Au vu de ce rapport, le Directeur général peut décider de mettre fin prématurément aux fonctions de l'intéressé, en observant la règle posée dans la seconde phrase de l'article no. 7.4.

Article no.	S'applique à	
7.8	STF	<p>Tout agent aux fonctions duquel il est mis fin au cours ou à l'expiration de la période probatoire reçoit une indemnité égale à deux mois de traitement de base s'il a accompli au moins six mois de service et à un mois de traitement de base s'il a accompli moins de six mois de service, à moins qu'il ne lui soit offert un poste de même grade au Centre ou qu'il ne soit nommé à un poste vacant dans l'une des autres Organisations coordonnées à un salaire comparable ou que, appartenant à la fonction publique, il n'ait été réintégré immédiatement dans son administration nationale, civile ou militaire.</p>
7.9	STF	<p>Un agent peut présenter sa démission à tout moment durant la période probatoire. Celle-ci est acceptée et prend effet à la date proposée par l'intéressé, mais au plus tard à la date d'expiration de la période probatoire.</p>

**Article 8 : Notation**

Article no.	S'applique à	
8.1	STF	Un rapport de notation sur les agents est établi par le Directeur général ou par le Directeur du département dont ils relèvent :  (a) avant l'expiration de la période probatoire (voir article 7)  (b) et, par la suite, au moins tous les deux ans.
8.2	STF	Ce rapport indique la compétence professionnelle de l'intéressé et comprend, le cas échéant, des propositions en vue de son avancement, de son transfert ou de la résiliation de son contrat.
8.3	STF	Avant d'être signés en dernier ressort par le Directeur général ou par le Directeur du département concerné, les rapports sont communiqués aux intéressés, qui peuvent soumettre par écrit toutes observations à leur sujet et demander qu'ils soient examinés en leur présence.
8.4	STF	Une copie du rapport est remise à l'intéressé s'il le désire.
8.5	STF	Un rapport sur la coopération entre le Directeur général et le Contrôleur financier et son suppléant est soumis par le Directeur général au Président du Conseil.

**Article 9 : Régime de pension et retraite**

Article no.	S'applique à																			
9.1	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	<p>Le droit à la pension d'ancienneté est ouvert à l'âge de 63 ans. Cependant, lorsque le contrat initial de l'agent a commencé avant le 1er juillet 2013, les mesures transitoires suivantes seront appliquées :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Type de Régime de pension</th> <th>Age au 1er avril 2014</th> <th>Age de départ à la retraite</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Régime de pension par répartition</td> <td>N/A</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>Régime de pension par capitalisation</td> <td>&gt;=55</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td></td> <td>&gt;=50 et &lt;55</td> <td>61</td> </tr> <tr> <td></td> <td>&gt;=45 et &lt;50</td> <td>62</td> </tr> <tr> <td></td> <td>&lt;45</td> <td>63</td> </tr> </tbody> </table>	Type de Régime de pension	Age au 1er avril 2014	Age de départ à la retraite	Régime de pension par répartition	N/A	60	Régime de pension par capitalisation	>=55	60		>=50 et <55	61		>=45 et <50	62		<45	63
Type de Régime de pension	Age au 1er avril 2014	Age de départ à la retraite																		
Régime de pension par répartition	N/A	60																		
Régime de pension par capitalisation	>=55	60																		
	>=50 et <55	61																		
	>=45 et <50	62																		
	<45	63																		
9.2	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	Les droits et obligations de l'agent en matière de pension sont régis par les Règlements des régimes de pension contenus dans un autre volume des Documents de base du Centre (volume 2.2), qui fait partie du présent Règlement du personnel.																		
9.3	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	Les droits à pension continuent de courir au bénéfice d'un agent demeuré en fonctions après cet âge, mais le montant de la pension ne peut dépasser le maximum indiqué dans le Règlement du régime de pension.																		
9.4	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	<p>Si un agent prend sa retraite avant l'âge de départ à la retraite, le paiement de sa pension est différé jusqu'à ce qu'il ait atteint cet âge.</p> <p>Toutefois, l'agent qui prend sa retraite avant l'âge de départ à la retraite peut demander le versement anticipé de sa pension à un taux réduit à compter de 10 ans avant qu'il ait atteint l'âge de départ à la retraite.</p>																		
9.5	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	Si un agent est jugé par la Commission d'invalidité remplir, aux termes du Règlement du régime de pension, les conditions d'une invalidité permanente totale, il cesse ses fonctions et perçoit une pension d'invalidité en application des dispositions prévues par le Règlement du régime de pension.																		

**Article 10 : Résiliation**

Article no.	S'applique à	
10.1	STF	<p>Le Centre est en droit de résilier les contrats à durée indéfinie ou à durée déterminée avant l'échéance de la période contractuelle pour les raisons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(a) si l'agent intéressé ne donne pas satisfaction ou s'il est dans l'incapacité physique d'exercer ses fonctions ;</li><li>(b) si le pays dont il est ressortissant cesse d'être membre du Centre, sauf décision contraire du Conseil ;</li><li>(c) à la suite de mesures disciplinaires ;</li><li>(d) si le poste qu'il occupe ou le projet auquel il est assigné est supprimé ou réduit d'une manière telle que ses services ne sont plus requis.</li></ul>
10.2	STF	<p>La résiliation d'un contrat est notifiée par écrit à l'agent intéressé.</p>
10.3	STF	<p>Si un agent est en congé de maladie autorisé ou en congé de maladie prolongé, tel que prévu à l'article 35, au moment où il lui est notifiée la résiliation de son contrat, ledit agent est informé de la période de préavis à laquelle il a droit à la fin du congé de maladie autorisé ou du congé de maladie prolongé, le cas échéant.</p>

## Article 11 : Démission

Article no.	S'applique à	
11.1	STF	Tout agent du personnel désireux de présenter sa démission doit en informer le Directeur général à l'avance par écrit, par l'intermédiaire du Directeur de son département.
11.2	STF	Le Directeur général accuse réception de la lettre de démission, qui est alors irrévocable, sauf accord mutuel du contraire.
11.3	STF	La démission d'un agent n'est pas exclusive de mesures disciplinaires.

## Article 12 : Cessation de fonctions

Article no.	S'applique à	
12.1	STF	<p>Sauf décès, un agent du personnel peut cesser d'exercer ses fonctions au Centre pour les raisons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(a) Démission : cessation de service par décision de l'intéressé (voir article 11) ;</li><li>(b) Résiliation de contrat : cessation de service intervenant du fait qu'aucun nouveau contrat n'est offert à l'intéressé (voir article 5) ou par décision prise pendant la durée du contrat par l'autorité ayant effectué la nomination ;</li><li>(c) Révocation : cessation de service à caractère disciplinaire (voir article 37)</li><li>(d) Retraite (voir article 9)</li><li>(e) Licenciement résultant de la diminution des effectifs (voir article 10)</li><li>(f) Cessation ou réduction de l'envergure d'un projet ou de son financement.</li></ul>
12.2	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	<p>La cessation de fonctions intervenant pour des raisons indiquées aux alinéas a), b), e) et f) de l'article no. 12.1 ne peut prendre effet pendant une période de congé de maladie ou de congé de maladie prolongé tel que prévu à l'article 35.6 et jusqu'au moment où l'intéressé est jugé entièrement apte à reprendre son service normal. Un agent peut demander au Directeur général par écrit de déroger à cette disposition<sup>1</sup>.</p>
12.3	STF-PS sauf en cas d'application de l'article 14.12 STF-SP	<p>La cessation de fonctions intervenant pour des raisons indiquées aux alinéas a), b), e) et f) de l'article no. 12.1 ne peut prendre effet pendant une période de congé de maladie ou de congé de maladie prolongé tel que prévu à l'article no. 35.5. Un agent peut demander au Directeur général par écrit de déroger à cette disposition.</p>

<sup>1</sup> Voir note de bas de page de l'article 35.

**Article 13 : Préavis**

Article no.	S'applique à	
13.1	STF	Un agent peut démissionner à n'importe quel moment au cours de la période probatoire.
13.2	STF-C	Après confirmation de son contrat, un agent peut démissionner en donnant un préavis de trois mois.
13.3	STF-P	La période de préavis que doit respecter l'agent est expressément stipulée dans son contrat. La période de préavis varie d'un mois à trois mois selon la durée du contrat.
13.4	STF-C	L'autorité ayant nommé un agent peut résilier un contrat à durée déterminée en donnant un préavis de trois mois, et un contrat à durée indéfinie en donnant un préavis de six mois.
13.5	STF-P	La période de préavis requise, décidée par l'autorité investie du pouvoir d'engager un agent avant la cessation d'un contrat à durée déterminée, est expressément stipulée dans le contrat. La période de préavis varie d'un mois à trois mois selon la durée du contrat.
13.6	STF	Dans des circonstances particulières et pendant la période de préavis, un agent peut être relevé de ses fonctions sans qu'il cesse de percevoir ses émoluments.

### CHAPITRE III – Traitements et indemnités

#### Article 14 : Dispositions générales

Article no.	S'applique à	
14.1	STF-C, STF-PL, STF-PS	Tout agent régulièrement nommé perçoit la rémunération correspondant à son grade et à son échelon. Il ne peut renoncer à la rémunération à laquelle il a droit.
14.2	STF-SP	L'article no. 14.1 ne s'applique pas aux programmes de bourses de recherche, de stagiaires ou autres programmes spéciaux pour lesquels le montant de la rémunération est décidé par les organismes de parrainage. L'agent ne peut renoncer à la rémunération à laquelle il a droit.
14.3	STF-C, STF-PL, STF-PS	La rémunération comprend le traitement de base et, le cas échéant, les indemnités.
14.4	STF	La rémunération est versée en livres sterling, sauf dans le cas où une indemnité d'éducation est attribuée pour un enfant fréquentant un établissement pédagogique en dehors du pays hôte, auquel cas l'indemnité est versée dans la monnaie du pays en question.
14.5	STF-C	La rémunération fait l'objet d'examen périodiques et peut être révisée par le Conseil.
14.6	STF-PL, STF-PS : applicable seulement si expressément stipulé dans le contrat	La rémunération fait l'objet d'examen périodiques et peut être révisée par le Conseil.
14.7	STF-SP : applicable seulement si expressément stipulé dans le contrat	La rémunération peut faire l'objet d'une révision.
14.8	STF-C, STF-PL ; STF-PS en cas d'application de l'article no. 14.12	En cas de décès d'un agent, le conjoint ou les personnes à charge qui lui survivent perçoivent la totalité de sa rémunération jusqu'à la fin du troisième mois suivant le mois de son décès.  Les frais de voyage et de déménagement pour le conjoint survivant ou un enfant à charge sont remboursés conformément aux dispositions de l'article 23.2 pour le premier et de l'article 25 pour le second.

Article no.	S'applique à	
14.9	STF	La rémunération est versée à terme échu, à la fin de chaque mois, au compte bancaire de l'intéressé.
14.10	STF-C, STF-PL, STF-PS	Les barèmes des traitements de base et des autres rémunérations sont donnés à l'annexe I.
14.11	STF-C, STF-PL, STF-PS	Lorsque deux époux employés par le Centre ou par une autre Organisation coordonnée ont tous deux droit à une indemnité familiale (indemnité de foyer, allocation familiale de base, indemnité pour personne à charge, supplément pour enfant à charge, indemnité pour enfant handicapé, supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé, supplément pour parent handicapé à charge, indemnité pour autre personne à charge, indemnité d'éducation), l'indemnité n'est versée qu'à celui des deux dont le traitement de base est le plus élevé.
14.12	STF-PS	En ce qui concerne les prestations et les indemnités offertes aux agents remplissant les conditions requises, dont le premier contrat est de plus de deux ans, si le contrat initial de l'agent était inférieur ou égal à deux ans mais que le projet auquel il était affecté a été renouvelé ou que l'agent a été affecté à un nouveau projet, sans interruption de service, la période globale d'emploi au Centre, y compris la période du contrat initial ainsi que toute prolongation en découlant, telle que prévue à l'article no. 1.2, sera prise en compte pour le droit à de telles prestations et indemnités. . Par conséquent, l'agent aura droit à de telles prestations et indemnités dans le cadre de son nouveau contrat lorsque sa période globale d'emploi au Centre, sans interruption de service, est supérieure à deux ans. Cependant, les indemnités ne seront en aucun cas versées rétroactivement en faveur de la période contractuelle initiale inférieure ou égale à deux ans ou pour toute prolongation telle que prévue à l'article no. 1.2.

## Article 14 bis : Partenariats enregistrés<sup>1</sup>

Article no.	S'applique à	
14 bis	STF	<p>Un agent enregistré comme partenaire stable non matrimonial ne doit pas faire l'objet d'une discrimination, en matière de pensions, de congés et d'indemnités et allocations en vertu du Règlement du personnel et de ses instruments d'application, par rapport à un agent marié, si toutes les conditions suivantes sont réunies :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• le couple fournit un document officiel reconnu comme tel par un Etat membre, ou par toute autorité compétente d'une Etat membre, attestant leur statut de partenaires non mariés ;</li><li>• aucun des partenaires n'est marié ni engagé dans un autre partenariat non matrimonial ;</li><li>• aucun des partenaires n'a avec l'autre un des liens de parenté suivants : parent, enfant, grand-père ou grand-mère, petit-fils ou petite-fille, frère, sœur, tante, oncle, neveu, nièce, gendre ou belle-fille ;</li><li>• les deux partenaires sont âgés de plus de 18 ans et ont la capacité juridique ;</li><li>• le couple n'a pas accès au mariage civil dans un Etat membre ; aux fins du présent point, on considère qu'un couple a accès au mariage civil uniquement dans les cas où ses membres remplissent toutes les conditions prévues par la législation d'un Etat membre autorisant le mariage d'un tel couple.</li></ul>

---

<sup>1</sup> L'article 14 bis a été adopté comme amendement au Règlement du personnel par le Conseil lors de sa 71<sup>e</sup> session en juin 2009. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

## Article 15.A : Indemnité de foyer

### Règles applicables aux agents recrutés au 31 décembre 2016

Article no.	S'applique à	
15.A.1	STF-C, STF-PL, STF-PS	L'indemnité de foyer est égale à 6 % du traitement de base ; son montant mensuel ne peut cependant être inférieur au montant de l'indemnité d'un agent de grade B3, échelon 1.
15.A.2	STF-C, STF-PL, STF-PS	Peuvent prétendre à l'indemnité de foyer : <ul style="list-style-type: none"><li>(a) l'agent marié ;</li><li>(b) l'agent veuf, divorcé, séparé légalement ou célibataire, ayant un ou plusieurs enfants à charge au sens de l'article 16 ;</li><li>(c) par décision spéciale du Directeur général sur la base de pièces justificatives, l'agent qui, sans remplir les conditions prévues aux alinéas a) et b) ci-dessus, a cependant des charges de famille.</li></ul>
15.A.3	STF-C, STF-PL, STF-PS	Dans le cas d'agents mariés qui n'ont pas d'enfants ou de personnes à charge mais dont le conjoint exerce une activité lucrative, l'indemnité versée, qui reste plafonnée à 6% du traitement de base, est égale à la différence entre le traitement de base afférent au grade B3, échelon 1, augmentée de la valeur de l'indemnité à laquelle l'agent a théoriquement droit, et le montant représenté par le revenu professionnel du conjoint. Si ce deuxième montant est égal ou supérieur au premier, l'agent ne perçoit aucune indemnité.

## Article 15.B: Allocation familiale de base

### Règles applicables aux agents recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017

Article no.	S'applique à	
15.B.1	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>I. Conditions d'octroi</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. L'allocation familiale de base (AFB) est accordée aux membres du personnel dont le conjoint, au sens du Règlement du personnel, a un revenu global (revenu brut moins les contributions sociales et/ou de pension obligatoires) inférieur à 50 % du salaire mensuel de base du barème du lieu d'affectation d'un membre du personnel de grade C1/1, augmenté du montant de base de l'AFB.</li><li>2. L'octroi commence lorsque le membre du personnel et son conjoint ont établi une cellule familiale dans le lieu d'affectation. Il cesse lorsque la cellule familiale est dissoute ou lorsque le conjoint cesse de vivre de façon effective et habituelle avec le membre du personnel dans le lieu d'affectation.</li></ol>
15.B.2	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>II. Montant de l'allocation</i></p> <p>Les membres du personnel ayant droit à l'AFB ont droit au montant mensuel de base défini à l'annexe I.B.3. Les membres du personnel qui ont droit à l'indemnité d'expatriation, qu'ils aient pris ou non leurs fonctions depuis la même zone géographique que celle du lieu d'affectation, telle que définie à l'article 15.B.3, ont droit à un montant mensuel additionnel défini à l'annexe I.B.3.</p>
15.B.3	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>III. Zones géographiques</i></p> <p>Les quatre zones géographiques sont définies comme suit : EMO (Europe et Moyen-Orient), Afrique, Amériques (Amérique du Nord, Amérique Centrale et Amérique du Sud), Asie-Pacifique (Extrême-Orient et pays du Pacifique).</p> <p><b><i>Instruction de mise en œuvre pour l'article 15.B.3</i></b></p> <p><i>Pour la mise en œuvre de l'article 15.B.3, tous les Etats membres et coopérants du CEPMMT sont considérés comme faisant partie d'EMO (Europe et Moyen-Orient).</i></p>

15.B.4	STF-C, STF-PL, STF-PS
--------	--------------------------

#### IV. Paiement de l'allocation

1. Conformément à l'article 15.B.1, lorsque le conjoint d'un membre du personnel a un revenu global égal ou supérieur à 50 % du salaire mensuel de base du barème du lieu d'affectation d'un membre du personnel de grade C1/1, le montant de l'allocation payable est réduit. L'allocation est égale à la différence entre 50 % du salaire mensuel de base du barème du lieu d'affectation d'un membre du personnel de grade C1/1, augmenté du montant de base de l'AFB, tel que défini à l'article 15.B.2, et le revenu du conjoint tel que mentionné à l'article 15.B.1.1. L'AFB n'est pas versée si le revenu du conjoint est ou devient égal ou supérieur à 50 % du salaire mensuel de base du barème du lieu d'affectation d'un membre du personnel de grade C1/1, augmenté du montant de base de l'AFB.
2. Lorsqu'un membre du personnel est transféré vers un autre pays d'affectation au sein de la même Organisation coordonnée à l'initiative de l'Organisation, le Directeur général peut, dans des circonstances telles qu'une restructuration organisationnelle exceptionnelle ou pour soutenir l'accomplissement de missions critiques pour l'Organisation, réinitialiser la période de paiement pour la cellule familiale telle que définie dans le Règlement du personnel.

#### *Membres du personnel qui n'ont pas droit à l'indemnité d'expatriation*

3. Conformément à l'article 15.B.1, pour les membres du personnel qui n'ont pas droit à l'indemnité d'expatriation, le montant de base est payé mensuellement pour une période de cinq années consécutives qui suivent la prise de fonctions du membre du personnel ou le moment de l'établissement de sa cellule familiale.

#### *Membres du personnel qui ont droit à l'indemnité d'expatriation et qui prennent leurs fonctions depuis la même zone géographique que celle du lieu d'affectation*

4. Conformément à l'article 15.B.1, pour les membres du personnel qui ont droit à l'indemnité d'expatriation et qui prennent leurs fonctions depuis la même zone géographique que celle du lieu d'affectation, le montant de base et le montant additionnel sont payés mensuellement et réduits après cinq années à raison d'un cinquième par an pour atteindre zéro la dixième année, pour une période consécutive qui suit la prise de fonctions du membre du personnel ou le moment de l'établissement de sa cellule familiale dans le lieu d'affectation.

15.B.5	STF-C, STF-PL, STF-PS

*Membres du personnel qui ont droit à l'indemnité d'expatriation et qui prennent leurs fonctions depuis une zone géographique autre que celle du lieu d'affectation*

5. Conformément à l'article 15.B.1, pour les membres du personnel qui ont droit à l'indemnité d'expatriation et qui prennent leurs fonctions depuis une zone géographique autre que celle du lieu d'affectation, le montant de base et le montant additionnel sont payés mensuellement pour la durée de l'engagement du membre du personnel. Toutefois, si le membre du personnel a la nationalité de l'un des pays de la zone géographique du lieu d'affectation, le paiement du montant de base et de son montant additionnel se fera conformément à l'article 15.B.4.4.

*V. Non-cumul*

1. Un membre du personnel qui reçoit l'AFB est tenu de déclarer si la cellule familiale perçoit des paiements provenant d'autres sources, de même nature ou ayant le même objet, et tout changement de situation affectant ses droits en la matière. Les montants de ces paiements sont déduits des prestations versées conformément à l'article 15.B.2.
2. Lorsque deux membres du personnel mariés ensemble, au sens du Règlement du personnel de chacune des Organisations coordonnées, travaillent dans la même Organisation coordonnée ou dans des Organisations coordonnées différentes, et sous réserve que les conditions d'octroi soient réunies, l'AFB ne sera versée qu'à un seul membre du personnel qui pourra être désigné d'un commun accord.

## Article 16.A : Indemnité pour personne à charge

### Règles applicables aux agents recrutés au 31 décembre 2016

Article no.	S'applique à	
16.A.1	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p>Une indemnité pour personne à charge est versée, aux conditions fixées dans le présent article, à l'agent qui remplit l'une ou plusieurs des conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• un ou plusieurs enfants à charge ;</li><li>• un ou plusieurs enfants handicapés ;</li><li>• une ou plusieurs autres personnes à sa charge.</li></ul>
16.A.2	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>I. Enfants à charge</i></p> <p>On entend par « enfant à charge » l'enfant légitime, naturel ou adopté d'un agent ou de son conjoint, dont l'agent ou son conjoint assure principalement et continuellement l'entretien. Il en va de même d'un enfant dont l'adoption a été demandée et pour qui la procédure d'adoption est en cours.</p>
16.A.3	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p>L'indemnité est accordée automatiquement pour les enfants âgés de moins de 18 ans ; elle peut être accordée sur la demande de l'agent appuyée de pièces justificatives, pour les enfants âgés de 18 à 26 ans recevant une formation scolaire, universitaire ou professionnelle.</p> <p>Aux fins du versement des prestations visées à l'article 16.A.3, un montant égal à l'indemnité nationale pour enfant à laquelle l'agent ou son conjoint ont droit sera déduit, sauf si l'agent peut prouver que lui et son conjoint n'ont pas droit à cette indemnité<sup>1</sup>.</p> <p><sup>1</sup> Décision adoptée par le Conseil lors de sa 80<sup>e</sup> session en décembre 2013 (voir document ECMWF/C/80(13)M Rev 1, paragraphe 92)</p>
16.A.4	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p>Si un enfant est dans l'incapacité de subvenir à ses besoins par suite d'une maladie grave ou d'une invalidité, l'indemnité est versée pendant toute la durée de la maladie ou de l'invalidité sans limite d'âge.</p>
16.A.5	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p>Le taux de l'indemnité est indiqué à l'annexe I.B.2.</p>

16.A.6	STF-C, STF-PL, STF-PS	Au cas où un agent ou son conjoint reçoit déjà d'une autre source une indemnité du même genre que celle due en vertu du présent article pour l'entretien d'un enfant à charge, son montant est déduit de l'indemnité payable en vertu du présent article, sans préjudice des dispositions de l'article no. 16.C.12.
16.A.7	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>II. Autres personnes à charge</i></p> <p>Une indemnité de même montant que l'indemnité pour enfant à charge peut être accordée par le Directeur général sur justification lorsque l'agent ou son conjoint assure principalement et continuellement l'entretien d'un ascendant ou d'un autre parent ou allié, en exécution d'une obligation légale ou judiciaire si une telle notion existe dans la législation nationale de l'agent ; à défaut, l'obligation sera appréciée par analogie selon les circonstances et de façon à réaliser l'égalité de traitement entre tous les agents du Centre.</p>

## Article 16B : Supplément pour enfant à charge

### Règles applicables aux agents recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017

Article no.	S'applique à	
16.B.1	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>I. Conditions d'octroi</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Le supplément pour enfant à charge est accordé à tout membre du personnel pour chaque enfant à charge, au sens de l'article 16.A.2, de moins de 18 ans.</li><li>2. Le supplément est aussi accordé au titre de chacun des enfants à charge de 18 à 22 ans recevant une éducation à plein temps. Le versement du supplément sera maintenu jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant à charge atteint ses 22 ans.</li><li>3. Lorsque l'enfant à charge a accompli un service militaire ou civil obligatoire en vertu de la législation de son pays de nationalité, le droit au supplément est maintenu après le 22<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant, pendant une période qui ne pourra excéder la durée du service militaire ou civil obligatoire. Le versement du supplément est suspendu pendant la durée du service militaire ou civil.</li><li>4. Le supplément continue à être versé sans âge limite si l'enfant à charge remplit les conditions d'octroi des suppléments pour enfant handicapé ou gravement handicapé tel que défini dans le Règlement du personnel</li></ol>
16.B.2	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>II. Montant du supplément</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Le supplément pour enfant à charge est égal au montant mensuel de base défini à l'annexe I.B.4.</li><li>2. Un seul supplément pour enfant à charge sera versé pour chaque enfant reconnu comme à charge dans les conditions fixées dans le Règlement du personnel.</li><li>3. Un supplément additionnel pour enfant à charge sera versé aux familles monoparentales indépendamment du nombre d'enfants à charge.</li><li>4. Le montant du supplément pour enfant à charge sera utilisé comme multiplicateur pour le calcul des plafonds de remboursement de l'indemnité d'éducation.</li></ol>

16.B.3	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>III. Enfant à la garde de membres du personnel employés par la même Organisation coordonnée ou par des Organisations coordonnées différentes</i></p> <p>En cas de garde partagée ou alternée, le paiement du supplément pour enfant à charge est partagé en parts égales entre les deux membres du personnel de la même Organisation coordonnée ou d'Organisations coordonnées différentes qui sont les parents de l'enfant. Toutefois, les parents peuvent décider, d'un commun accord, lequel d'entre eux recevra le supplément pour enfant à charge.</p>
16.B.4	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>IV. Non-cumul</i></p> <p>Un membre du personnel qui reçoit un supplément pour enfant à charge est tenu de déclarer si lui-même, son conjoint ou l'autre parent de l'enfant perçoit des paiements provenant d'autres sources, de même nature ou ayant le même objet, et tout changement de situation affectant ses droits en la matière. Les montants de ces paiements sont déduits des prestations versées conformément à l'article 16.B.2.</p> <p>Aux fins du versement des prestations visées à l'article 16.B.4, un montant égal à l'indemnité nationale pour enfant à laquelle l'agent ou son conjoint ont droit sera déduit, sauf si l'agent peut prouver que lui et son conjoint n'ont pas droit à cette indemnité<sup>1</sup>.</p> <p><sup>1</sup> Décision du Conseil lors de sa 80<sup>e</sup> session en décembre 2013 (voir document ECMWF/C/80(13)M Rev 1, paragraphe 92).</p>
16.B.5	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>V. Mesures transitoires</i></p> <p>Les membres du personnel en service au 31 décembre 2016 ont droit à l'allocation pour enfant à charge, telle que définie à l'article 16.A, pour les enfants nés jusqu'au 31 décembre 2031. L'âge limite applicable pour les enfants nés après le 31 décembre 2031 sera l'âge limite prévu à l'article 16.B.1.</p>

**Article 16.C : Indemnité pour enfant handicapé et remboursement des dépenses d'éducation ou de formation liées au handicap**

**Règles applicables aux agents recrutés au 31 décembre 2016**

Article no.	S'applique à	
16.C.1	STF-C, STF-PL, STF-PS	Tout membre du personnel ayant un enfant à charge atteint d'un handicap attesté médicalement et nécessitant soit des soins spécialisés, soit une surveillance, ou soit une éducation ou une formation spécialisée, qui ne sont pas dispensés gratuitement, peut prétendre au bénéfice des présentes dispositions, quel que soit l'âge de cet enfant.
16.C.2	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>I. Droit à l'indemnité</i></p> <p>Le droit à l'indemnité et au remboursement des dépenses prévu par le présent Règlement est ouvert par décision du Directeur général, prise après appréciation de la nature et du degré du handicap.</p>
16.C.3	STF-C, STF-PL, STF-PS	Le Directeur général recueille l'avis d'une Commission qu'il constitue à cet effet et qui comprend au moins un médecin indépendant.
16.C.4	STF-C, STF-PL, STF-PS	Cette décision fixe la durée durant laquelle le droit est reconnu, sauf révision.
16.C.5	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>II. Appréciation de la nature et du degré du handicap</i></p> <p>L'atteinte grave et chronique des capacités physiques ou mentales constitue le critère l'appréciation pour l'ouverture du droit aux dispositions du présent Règlement.</p>
16.C.6	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p>1. Ainsi, peuvent être considérés comme handicapés les enfants présentant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• une atteinte grave ou chronique du système nerveux central ou périphérique quelles qu'en soient les étiologies : encéphalopathies, myélopathies ou paralysies de type périphérique ;</li> <li>• une atteinte grave de l'appareil locomoteur ;</li> <li>• une atteinte grave d'un ou plusieurs appareils sensoriels ;</li> <li>• une maladie mentale chronique et invalidante.</li> </ul>

Article no.	S'applique à	
16.C.7	STF-C, STF-PL, STF-PS	La liste ci-dessus n'est en rien limitative. Elle est donnée à titre indicatif et ne peut être considérée comme une base absolue d'évaluation du degré du handicap.
16.C.8	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>III. Dépenses prises en compte pour le remboursement</i></p> <p>Seules les dépenses supportées en vue de fournir à l'enfant handicapé un programme d'éducation ou de formation conçu pour répondre à ses besoins afin d'obtenir le meilleur niveau possible de capacité fonctionnelle et qui ne sont pas du type de celles prises en compte par les dispositions relatives à l'indemnité d'éducation, peuvent faire l'objet d'une demande de remboursement au titre du présent Règlement.</p>
16.C.9	STF-C, STF-PL, STF-PS	Le Directeur général apprécie le caractère raisonnable des dépenses présentées.
16.C.10	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>IV. Montant de l'indemnité et taux de remboursement</i></p> <p>Le montant de l'indemnité pour enfant handicapé est égal au montant de l'indemnité pour enfant à charge et s'ajoute à cette allocation.</p>
16.C.11	STF-C, STF-PL, STF-PS	Le remboursement des dépenses d'éducation ou de formation correspond à 90% des dépenses définies au chapitre III ci-dessus.
16.C.12	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>V. Non-cumul</i></p> <p>Le membre du personnel bénéficiaire de l'indemnité pour enfant handicapé est tenu de déclarer les versements de même nature perçus par ailleurs par lui-même, son conjoint ou l'enfant handicapé. Ces versements viennent en déduction de l'indemnité payée en vertu du présent Règlement.</p>
16.C.13	STF-C, STF-PL, STF-PS	Le montant des dépenses supportées, définies à l'article 16.C.8, s'entend après déduction de tout paiement reçu de toute autre source pour des fins identiques.

## Article 16.D : Supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé

### Règles applicables aux agents recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017

Article no.	S'applique à	
16.D.1	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>I. Conditions d'octroi</i></p> <p>Tout membre du personnel, ayant un enfant à charge, quel que soit son âge, atteint d'un handicap attesté médicalement qui nécessite des soins spécialisés, une surveillance spéciale, une éducation ou encore une formation spécialisées, qui ne sont pas dispensés gratuitement, au sens des présentes règles, peut prétendre en plus du supplément pour enfant à charge au bénéfice du supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé et au remboursement des dépenses d'éducation et ou de formation liées au handicap.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Tout membre du personnel qui a un enfant atteint d'un handicap attesté médicalement qui nécessite l'assistance permanente d'une tierce personne – ou lorsque le conjoint du membre du personnel a renoncé à un emploi pour apporter les soins nécessaires à l'enfant handicapé ou n'a jamais eu d'emploi pour prendre soin de l'enfant handicapé – peut prétendre au bénéfice du supplément pour enfant gravement handicapé.</li><li>2. L'enfant doit être considéré comme étant à la charge du membre du personnel au sens de l'article 16.B du Règlement du personnel au moment où le handicap est reconnu. Dans des circonstances exceptionnelles justifiant la demande d'un membre du personnel de bénéficier du supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé, le Directeur général peut décider de déroger à cette disposition.</li></ol>
16.D.2	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>II. Ouverture du droit</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Le droit aux suppléments pour enfant handicapé ou gravement handicapé et au remboursement des dépenses prévu par les présentes règles est accordé par décision du Directeur général, après appréciation de la nature et du degré du handicap par la commission consultative compétente.</li><li>2. Le Directeur général recueille l'avis de la commission qu'il constitue à cet effet et qui comprend au moins un médecin.</li><li>3. Cette décision fixe la durée durant laquelle le droit est reconnu, et toute révision si nécessaire.</li></ol>

Article no.	S'applique à	
16.D.3	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p data-bbox="687 275 1410 342"><i>III. Appréciation de la nature et du degré du handicap par la commission</i></p> <ol data-bbox="639 376 1410 1048" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="639 376 1410 477">1. L'atteinte grave et chronique des capacités physiques et/ou mentales constitue le critère d'appréciation pour l'ouverture du droit au titre des présentes règles.</li> <li data-bbox="639 510 1410 925">2. Peuvent être considérés comme handicapés par la commission visée à l'article 16.D.2 les enfants présentant : <ul data-bbox="687 611 1410 925" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="687 611 1410 745">• une atteinte grave ou chronique du système nerveux central ou périphérique quelles qu'en soient les étiologies : encéphalopathies, myélopathies ou paralysies de type périphérique ;</li> <li data-bbox="687 757 1410 790">• une atteinte grave de l'appareil locomoteur ;</li> <li data-bbox="687 801 1410 869">• une atteinte grave d'un ou de plusieurs appareils sensoriels ;</li> <li data-bbox="687 880 1410 925">• une maladie mentale chronique et invalidante.</li> </ul> </li> <li data-bbox="639 958 1410 1048">3. La liste ci-dessus n'est pas exhaustive. Elle est donnée à titre indicatif et ne peut être considérée comme une base absolue d'évaluation du degré de handicap.</li> </ol>
16.D.4	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p data-bbox="687 1070 1410 1137"><i>IV. Dépenses d'éducation ou de formation prises en compte pour le remboursement</i></p> <p data-bbox="639 1171 1410 1473">Seules les dépenses supportées en vue de fournir à l'enfant handicapé ou gravement handicapé l'accès à un programme d'éducation ou de formation conçu pour répondre à ses besoins afin d'obtenir le meilleur niveau possible de capacité fonctionnelle et qui ne sont pas du type de celles prises en compte par les dispositions relatives à l'indemnité d'éducation, peuvent faire l'objet d'une demande de remboursement au titre des présentes règles.</p>

16.D.5	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>V. Montant des suppléments et taux de remboursement des dépenses d'éducation et de formation</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le supplément pour parent handicapé à charge est égal à un montant mensuel de base défini à l'annexe I.B.5.</li> <li>2. Le supplément pour enfant gravement handicapé est égal à un montant mensuel de base équivalent au double du supplément pour enfant handicapé.</li> <li>3. Le remboursement des dépenses d'éducation et de formation s'élève à 90 % des dépenses telles que définies à l'article 16.D.4.</li> </ol>
16.D.6	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>VI. Non-cumul</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un seul supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé sera accordé pour chaque enfant handicapé ou gravement handicapé dans les conditions fixées par les présentes règles.</li> <li>2. Un membre du personnel qui reçoit un supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé est tenu de déclarer si lui-même, son conjoint ou l'autre parent de l'enfant perçoit des paiements provenant d'autres sources, de même nature ou ayant le même objet, et tout changement de situation affectant ses droits en la matière. Les montants de ces paiements sont déduits des prestations versées conformément à l'article 16.D.5.</li> <li>3. Le montant des dépenses supportées relatives au remboursement des frais d'éducation ou de formation, définies à l'article 16.D.4, s'entend après déduction de tout paiement reçu de toute autre source pour des fins identiques.</li> </ol>
16.D.7	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>VII. Enfant à la garde de membres du personnel employés par la même Organisation coordonnée ou par des Organisations coordonnées différentes</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En cas de garde partagée ou alternée, le paiement des suppléments pour enfant handicapé ou gravement handicapé est partagé en parts égales entre les membres du personnel employés par la même Organisation coordonnée ou par des Organisations coordonnées différentes qui sont les parents de l'enfant. Toutefois, les parents peuvent décider, d'un commun accord, lequel d'entre eux recevra le supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé.</li> <li>2. Lorsque deux membres du personnel mariés ensemble, au sens du Règlement du personnel de chacune des Organisations coordonnées, travaillent pour la même Organisation coordonnée ou pour des Organisations coordonnées différentes, un seul supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé sera payé par enfant.</li> </ol>

**Article 16.E : Supplément pour parent handicapé à charge**  
**Règles applicables aux agents recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017**

Article no.	S'applique à	
16.E.1	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>I. Conditions d'octroi</i></p> <p>1. Tout membre du personnel qui peut apporter la preuve qu'il assure principalement et continuellement l'entretien de son père et/ou de sa mère handicapé(e) et à charge au sens des présentes règles, peut prétendre au bénéfice d'un seul supplément pour parent handicapé à charge.</p> <p>2. Est considéré comme parent handicapé à charge, le père ou la mère du membre du personnel, âgé de plus de 60 ans, ayant un revenu global (revenu brut moins les contributions sociales et/ou de pensions obligatoires) inférieur à 50 % du salaire mensuel de base d'un membre du personnel de grade C1/1 du barème du pays de résidence du parent et étant reconnu atteint d'un handicap attesté médicalement.</p>
16.E.2	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>II. Ouverture du droit</i></p> <p>1. Le droit au supplément pour parent handicapé à charge est ouvert par décision du Directeur général de l'Organisation, prise après appréciation de la nature et du degré du handicap par la commission consultative compétente.</p> <p>2. Le Directeur général recueille l'avis de la commission qu'il constitue à cet effet et qui comprend au moins un médecin.</p> <p>3. Cette décision fixe la durée durant laquelle le droit est reconnu et toute révision, si nécessaire.</p>
16.E.3	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>III. Montant du supplément</i></p> <p>Le supplément pour parent handicapé à charge est égal à un montant mensuel de base défini à l'annexe I.B.6.</p>

16.E.4	STF-C, STF-PL, STF-PS
--------	--------------------------

*IV. Non-cumul*

Un membre du personnel qui reçoit un supplément pour parent handicapé à charge est tenu de déclarer si lui-même, son conjoint ou son parent perçoit des paiements provenant d'autres sources, de même nature ou ayant le même objet, et tout changement de situation affectant ses droits en la matière. Les montants de ces paiements sont déduits des prestations versées conformément à l'article 16.E.3.

## Article 17 : Indemnité d'éducation<sup>1</sup>

Article no.	S'applique à	
17.1	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	<p><i>I. Conditions d'octroi</i></p> <p>Les agents qui ont droit à l'indemnité d'expatriation ayant des enfants à charge, au sens du présent Règlement du personnel, qui fréquentent un établissement d'enseignement d'une manière régulière et à plein temps, peuvent demander le remboursement des frais d'éducation dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(a) en ce qui concerne les enfants en scolarité obligatoire jusqu'à l'achèvement du niveau d'enseignement secondaire ;</li><li>(b) en ce qui concerne les enfants qui suivent un enseignement de niveau post-secondaire pour des études effectuées dans le pays dont l'agent ou l'autre parent de l'enfant est ressortissant, ou dans le pays d'affectation.</li></ul>
17.2	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	<p>A titre exceptionnel, les agents qui ne remplissent pas les conditions prévues à l'article no. 17.1, et qui se trouvent dans l'une des situations suivantes, peuvent demander le paiement de l'indemnité d'éducation :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(a) l'indemnité peut être accordée pour l'éducation dans le pays d'affectation, si aucun établissement scolaire ou universitaire correspondant au cycle d'enseignement suivi par l'enfant, n'est disponible dans un rayon de 80 km autour du lieu d'affectation ou du foyer de l'agent ;</li><li>(b) l'indemnité peut être accordée en cas de transfert, ou de recrutement d'une autre organisation internationale où l'agent concerné avait droit à l'indemnité d'éducation, pour un enfant à charge qui doit, pour des raisons pédagogiques impérieuses, poursuivre un cycle d'études entamé avant la date du transfert ou du recrutement, qui ne relève pas de l'enseignement de niveau post-secondaire et n'existe pas dans le système national d'enseignement du pays hôte.</li></ul>

<sup>1</sup> Les modalités d'application de l'indemnité d'éducation sont entrées en vigueur lors du commencement de l'année scolaire 2005/2006, suite à l'adoption du 164<sup>e</sup> rapport du CCR par le Conseil lors de sa 63<sup>e</sup> session en juin 2005.

Article no.	S'applique à
17.3	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12
17.4	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12
17.5	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12
17.6	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12

Le droit à l'indemnité d'éducation tel que défini dans l'article no. 17.2 (b) prend fin lorsque le cycle d'enseignement se termine.

Le Conseil peut décider, conformément à ses propres règles de procédure, d'accorder l'indemnité d'éducation à titre exceptionnel à des agents qui n'ont pas droit à l'indemnité d'expatriation et qui n'ont pas la nationalité du pays d'affectation à condition qu'ils recevaient une indemnité d'éducation ou bénéficiaient du remboursement des frais d'éducation avant d'être recrutés par le Centre.

Le droit à l'indemnité d'éducation prend effet le premier jour du mois au cours duquel l'enfant commence à fréquenter l'école et ne s'applique qu'aux enfants qui ont atteint l'âge de scolarisation obligatoire du système national dont relève l'établissement concerné.

Pour les agents recrutés au 31 décembre 2016, le droit à l'indemnité d'éducation expire lorsque l'enfant termine ses études à plein temps et, au plus tard, à la fin du mois au cours duquel l'indemnité pour enfant à charge cesse d'être attribuée. Pour les agents recrutés à compter du 1er janvier 2107, il expire à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant atteint ses 22 ans.

Sauf disposition contraire, la production de notes, factures acquittées ou reçus est exigée pour le remboursement des frais d'éducation visés à l'article no. 17.6.

## *II. Dépenses liées à l'éducation*

Les postes de dépenses suivants sont pris en compte pour le remboursement des frais d'éducation :

- (a) les droits d'inscription dans les établissements scolaires ou universitaires ;
  - (b) les sommes versées aux établissements d'enseignement au titre des frais normaux de scolarité et d'éducation.
- Les dépenses afférentes à des activités ou à des cours spéciaux (équipement compris) qui ne font pas normalement partie de l'enseignement de base dispensé à l'enfant, ne sont pas prises en compte ;

Article no.	S'applique à

- (c) les droits d'examen ;
- (d) les honoraires perçus pour des leçons particulières, à condition que :
- l'enseignement dispensé porte sur des matières qui ne figurent pas dans le programme de l'enfant mais font partie du programme d'enseignement national obligatoire du pays dont l'agent intéressé est ressortissant, ou que
  - les leçons données soient nécessaires pour permettre à l'enfant de s'adapter au programme d'enseignement de l'établissement qu'il fréquente ou de se familiariser avec la langue pratiquée dans la région qu'il habite si l'enseignement qu'il suit est donné dans une autre langue.
- Dans tous les cas, les honoraires perçus peuvent être pris en compte pendant la période d'adaptation qui ne peut excéder deux ans ;
- (e) les frais de déplacement quotidiens entre le domicile de l'agent et l'établissement d'enseignement en transports en commun ou en bus scolaire. Dans la mesure du possible, les tarifs réduits sont utilisés. Lorsque le transport s'effectue par voiture particulière ou lorsqu'aucun service de transport public ou bus scolaire n'est disponible, un montant égal à 10 % de l'indemnité pour enfant à charge (pour les agents recrutés au 31 décembre 2016) ou du supplément pour enfant à charge (pour les agents recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017) est pris en compte ;
- (f) lorsque l'enfant n'habite pas au domicile de l'agent, les frais de demi-pension, ou de pension et de logement sont payés, contre la production de notes, factures acquittées ou autres reçus, dans la limite d'une somme plafonnée à deux fois le montant annuel de l'indemnité pour enfant à charge applicable dans le pays où l'enfant poursuit ses études. En l'absence de notes, factures acquittées ou autres reçus, un montant égal à une fois et demie l'indemnité annuelle pour enfant à charge sera pris en compte ;
- (g) les dépenses d'achats de livres imposées par le programme scolaire et d'uniformes scolaires obligatoires.

Article no.	S'applique à
17.7	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12

### III. Montant du remboursement

Le remboursement des frais d'éducation visés à l'article 17.6, s'effectue selon les taux, plafonds et conditions ci-dessous, chaque cas faisant l'objet d'un examen individuel :

- (a) Taux normal : 70 % des frais d'éducation dans la limite d'un plafond égal à deux fois et demie le montant annuel de l'indemnité pour enfant à charge (pour les agents recrutés au 31 décembre 2016) ou du supplément pour enfant à charge (pour les agents recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017).
- (b) Taux applicable au pays de la nationalité (si différent du pays d'affectation) : 70 % des frais d'éducation dans la limite d'un plafond égal à trois fois le montant annuel de l'indemnité pour enfant à charge (pour les agents recrutés au 31 décembre 2016) ou du supplément pour enfant à charge (pour les agents recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017) si l'enfant poursuit ses études dans le pays dont l'agent ou l'autre parent de l'enfant est ressortissant.
- (c) Taux majoré : 70 % des frais d'éducation dans la limite d'un plafond égal à quatre fois le montant annuel de l'indemnité pour enfant à charge (pour les agents recrutés au 31 décembre 2016) ou du supplément pour enfant à charge (pour les agents recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017), sous réserve que :
  - i) les frais d'éducation tels que définis à l'article no. 17.6 (a) et (b) soient excessivement élevés ;
  - ii) les frais concernent l'enseignement jusqu'à l'achèvement du cycle secondaire ;
  - iii) ces frais soient encourus pour des raisons pédagogiques impérieuses.
- (d) Taux exceptionnel : jusqu'à 90% des frais d'éducation dans la limite d'un plafond égal à six fois le montant annuel de l'indemnité pour enfant à charge (pour les agents recrutés au 31 décembre 2016) ou du supplément pour enfant à charge (pour les agents recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017), sous réserve que :

Article no.	S'applique à	
		<p>i) le Directeur général juge que les frais d'éducation, tels que définis à l'article no. 17.6 (a) et (b), sont exceptionnels, inévitables, et excessivement élevés ;</p> <p>ii) ces frais concernent soit l'enseignement jusqu'à l'achèvement du cycle secondaire, soit les frais tels qu'ils sont définis à l'article no. 17.6 (a) et (b) dans le cas des études post-secondaires ;</p> <p>iii) ces frais soient encourus pour des raisons pédagogiques impérieuses.</p>
17.8	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	<p>Les enfants âgés de plus de 18 ans, dont l'établissement d'enseignement est distant de plus de 300 km du lieu d'affectation, ont droit à un voyage aller-retour par an au lieu d'affectation ou au lieu admis pour congé dans les foyers, à condition que le montant ne dépasse pas le coût d'un aller-retour entre le lieu d'affectation et le lieu admis pour le congé dans les foyers. En outre, les enfants âgés de moins de 18 ans, dont l'établissement d'enseignement est distant de plus de 300 km de leur domicile, ont droit à un remboursement équivalent à 70 % du coût de deux voyages aller-retour supplémentaires, à condition que le montant de chaque voyage ne dépasse pas le pourcentage équivalent au coût d'un voyage aller-retour entre le lieu d'affectation et le lieu admis pour le congé dans les foyers. Dans les deux cas mentionnés ci-dessus, le voyage au titre de congé dans les foyers remplacera un voyage au titre de l'éducation dans l'année où le congé dans les foyers est pris. Il est remboursé conformément au Règlement du personnel.</p>
17.9	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	<p>Les frais d'éducation ne donnent lieu à un remboursement que si les dépenses prises en considération à l'article no. 17.6 dépassent le montant annuel de l'indemnité pour enfant expatrié. En cas de remboursement, un montant équivalent au montant annuel de l'indemnité pour enfant expatrié est déduit du montant versé au titre des frais d'éducation.</p>
17.10	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	<p>Le montant des indemnités provenant d'autres sources (bourses, subventions d'études, etc.) ainsi que tout autre remboursement de frais scolaires provenant d'autres sources, perçus au titre de l'éducation de l'enfant à charge, doivent être déduits des dépenses liées à l'éducation visées à l'article no. 17.6.</p>

Article no.	S'applique à	
17.11	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	<p><i>IV. Paiement du remboursement</i></p> <p>Au début de chaque année scolaire, un agent qui demande le remboursement des frais d'éducation doit informer l'administration, de façon aussi complète que possible, des frais qui sont encourus pendant l'année scolaire.</p>
17.12	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	<p>A la fin de l'année scolaire, l'agent doit fournir la preuve des frais remboursables encourus pendant l'année scolaire afin de permettre le calcul final du remboursement, conformément aux dispositions fixées à l'article no. 17.5.</p>
17.13	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	<p>Le versement final, calculé conformément à l'article no. 17.12, sera utilisé pour calculer le montant de l'indemnité pour la prochaine année scolaire, à condition que le droit à l'indemnité demeure inchangé. L'indemnité d'éducation sera calculée annuellement et versée en 12 tranches mensuelles à compter du début de l'année scolaire.</p>
17.14	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	<p>L'agent informe l'administration de toute modification de sa situation qui affecterait le droit ou le niveau de remboursement des frais d'éducation et de toute indemnité (bourses, subventions d'études) et de tout autre remboursement perçus d'une autre source.</p>
17.15	STF-C	<p><i>V. Mesures transitoires</i></p> <p>Les enfants des agents qui n'ont plus droit à l'indemnité d'éducation lors de la mise en vigueur du présent Règlement, continuent néanmoins d'être couverts par le Règlement précédent jusqu'à l'achèvement du cycle d'enseignement qu'ils poursuivaient (primaire, secondaire, post-secondaire) au début de l'année scolaire en question.</p>
17.16	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	<p><i>VI. Entrée en vigueur</i></p> <p>Les modalités d'application de l'indemnité d'éducation entrent en vigueur à compter du début de l'année scolaire 2005/2006.</p>

## Article 18 : Indemnité d'expatriation<sup>1</sup>

Article no.	S'applique à	
18.1	STF-C	<p><i>I. Règles applicables aux agents recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1996</i></p> <p>Ont droit à une indemnité d'expatriation les agents des catégories A, L et B qui, lors de leur engagement au Centre ou - si cet engagement suit immédiatement une période de service dans une autre des Organisations coordonnées – lors de leur engagement par cette Organisation coordonnée :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(a) n'avaient pas la nationalité de l'Etat de leur lieu d'affection ;</li><li>(b) ne résidaient pas sur le territoire de cet Etat depuis trois ans au moins de façon ininterrompue, le temps passé dans les services administratifs de leur pays ou auprès d'autres organisations internationales n'entrant pas en ligne de compte.</li></ul>
18.2	STF-C	<p>Cette indemnité est également allouée aux agents des mêmes catégories qui, ayant la nationalité de l'Etat de leur lieu d'affectation, résidaient lors de leur engagement sur le territoire d'un autre Etat depuis dix ans au moins, le temps passé précédemment au service de leur administration nationale ou auprès d'autres organisations internationales n'entrant pas en ligne de compte.</p>
18.3	STF-C	<p>Le taux de cette indemnité est de 20 % du traitement de base pour les agents qui perçoivent l'indemnité de foyer et 16 % du traitement de base pour les autres. En outre, les agents de catégorie B perçoivent une somme fixe calculée en fonction de leur grade et de leur situation de famille, suivant les dispositions reproduites à l'annexe I du présent Règlement.</p>
18.4	STF-C	<p>En aucun cas le total des montants prévus au paragraphe 3 ne peut être inférieur au montant de l'indemnité d'expatriation versée à un agent de grade B3, échelon 1.</p>

<sup>1</sup> Nouvelles règles applicables aux agents recrutés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012 ; amendements approuvés par le Conseil lors de sa 77<sup>e</sup> session en juin 2012.

Article no.	S'applique à	
18.5	STF-C	Si deux agents mariés, tous deux non résidents, employés dans un même pays par le Centre ou par une autre Organisation coordonnée, bénéficient tous deux d'une indemnité d'expatriation, le taux de cette indemnité est fixé à 16 % du traitement de base, que l'un ou l'autre perçoive ou non l'indemnité de foyer.
18.6	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>II. Règles applicables aux agents recrutés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1996 et le 30 juin 2012</i></p> <p>Ont droit à l'indemnité d'expatriation les agents des catégories A, L et B qui, lors de leur engagement par l'Organisation, n'ont pas la nationalité de l'Etat hôte et ne résidaient pas sur le territoire de cet Etat depuis un an au moins de façon ininterrompue, le temps passé au service de l'administration de l'Etat de leur nationalité ou auprès d'autres organisations internationales n'entrant pas en ligne de compte. Dans le cas où un agent bénéficiaire de l'indemnité d'expatriation entrerait en fonctions dans un pays dont il a la nationalité, il cesserait de percevoir l'indemnité d'expatriation.</p>
18.7	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p>Le taux de l'indemnité pendant les dix premières années de service est fixé à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 % du salaire de base pour les agents percevant l'indemnité de foyer ;</li> <li>• 14 % du salaire de base pour les agents ne bénéficiant pas de cette allocation.</li> </ul> <p>L'indemnité est calculée sur la base du premier échelon du grade de recrutement ou de promotion indépendamment de toute augmentation du traitement de base de l'agent résultant d'un avancement d'échelon, et est ajustée dans les mêmes proportions et à la même date que le barème de base.</p>
18.8	STF-C, STF-PL, STF-PS	Les onzième, douzième et treizième années, l'indemnité au taux de 18 % est réduite d'un point de pourcentage chaque année pour s'établir à 15 %, et l'indemnité au taux de 14 % est réduite d'un point de pourcentage chaque année pour s'établir à 11 %. Durant cette période, et par la suite, l'indemnité est ajustée dans les mêmes proportions et à la même date que le salaire de base.

Article no.	S'applique à	
18.9	STF-C, STF-PL, STF-PS	En aucun cas le total des montants prévus aux articles no. 18.7 et 18.8 ne peut être inférieur au montant de l'indemnité d'expatriation versée à un agent de grade B3, échelon 1.
18.10	STF-C, STF-PL, STF-PS	En cas de passage d'une Organisation coordonnée à l'autre ou de passage d'une autre organisation internationale ou de l'administration ou des forces armées du pays d'origine à une Organisation coordonnée sans changer de pays, la durée de service effectuée précédemment dans le pays hôte sera prise en compte pour l'application des articles no. 18.7 et 18.8.
18.11	STF-C, STF-PL, STF-PS	Deux agents mariés, tous deux non résidents, employés dans un même pays par une même Organisation coordonnée ou par deux Organisations coordonnées différentes, bénéficient chacun d'une indemnité d'expatriation. Toutefois, dans ce cas, le taux de l'indemnité est fixé à 14 %, qu'ils perçoivent ou non l'indemnité de foyer, ou est fixé pour chacun des conjoints au taux réduit correspondant à leur nombre d'années de service respectif.
18.12	STF-C, STF-PL, STF-PS	Les agents qui travaillent déjà au service d'une Organisation coordonnée au 1 <sup>er</sup> janvier 1996 et perçoivent l'indemnité d'expatriation en vigueur à cette date se voient appliquer, en cas de mariage, les mêmes règles que celles applicables aux autres agents en fonctions recrutés avant le 1 <sup>er</sup> janvier 1996.
18.13	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p data-bbox="687 1267 1404 1339"><i>III. Règles applicables aux agents expatriés recrutés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2012</i></p> <p data-bbox="639 1361 1404 1753">Si un point quelconque de la frontière du pays dont un agent est ressortissant se trouve dans un rayon de 50 kilomètres de son lieu de travail, cet agent ne peut bénéficier de l'indemnité d'expatriation, de l'indemnité d'éducation connexe et des congés dans les foyers que sur une justification prouvant qu'il a établi sa résidence effective et habituelle dans le pays où il exerce ses fonctions ou dans un autre pays dont il n'est pas ressortissant, compte tenu de sa situation familiale mais, dans ce dernier cas, exceptionnellement et avec l'accord du Directeur général.</p>

18.14	STF-C, STF-PL, STF-PS	Dans des circonstances spéciales et pour des raisons valables et suffisantes, le Directeur général peut déroger aux dispositions de l'article no. 18.13.
18.15	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>IV. Règles applicables aux agents recrutés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012</i></p> <p>Ont droit à l'indemnité d'expatriation les agents des catégories A, L et B qui, lors de leur engagement par le Centre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) n'ont pas la nationalité de l'État hôte ; et</li> <li>ii) ne résident pas sur le territoire de cet État de façon ininterrompue depuis au moins un an, le temps passé dans les services administratifs de leur pays ou auprès d'autres organisations internationales n'entrant pas en ligne de compte ; et</li> <li>iii) font l'objet d'un recrutement international en dehors des Organisations Coordonnées ou en dehors du pays d'affectation ; et</li> <li>iv) sont recrutés en dehors d'un rayon domicile-travail du lieu d'affectation.</li> </ul> <p>Le rayon domicile-travail est défini sous la forme d'un rayon de 100 kilomètres km autour du lieu d'affectation.</p>
18.16	STF-C, STF-PL, STF-PS	Si un agent bénéficiaire de l'indemnité d'expatriation entre en fonctions dans un lieu d'affectation où il ne remplit pas les quatre conditions énumérées ci-dessus, il cessera de percevoir l'indemnité d'expatriation.
18.17	STF-C, STF-PL, STF-PS	Si un agent non bénéficiaire de l'indemnité d'expatriation entre en fonctions dans un lieu d'affectation où il remplit les quatre conditions énumérées ci-dessus, il commencera à percevoir l'indemnité d'expatriation.
18.18	STF-C, STF-PL, STF-PS	Les dispositions de l'article no. 18.15 iii) et iv) ne s'appliquent pas si un agent qui est employé par une Organisation coordonnée et bénéficie de l'indemnité d'expatriation entre en fonctions dans une autre Organisation coordonnée située dans le même pays, ou si un agent en poste dans une autre organisation internationale ou au service de l'administration ou des forces armées de son pays d'origine entre en fonctions dans une Organisation coordonnée sans changer de pays d'affectation.

18.19	STF-C, STF-PL, STF-PS	Le taux de l'indemnité pendant les cinq premières années de service est fixé à 10 % du traitement de base. L'indemnité est calculée sur la base du premier échelon du grade de recrutement ou de promotion indépendamment de toute augmentation du traitement de base de l'agent résultant d'un avancement d'échelon, et est ajustée dans les mêmes proportions et à la même date que le barème de base.
18.20	STF-C, STF-PL, STF-PS	De la sixième à la dixième année, le taux de l'indemnité est réduite de deux points de pourcentage chaque année jusqu'à atteindre un montant nul la dixième année. Durant cette période, l'indemnité est ajustée dans les mêmes proportions et à la même date que le traitement de base.
18.21	STF-C, STF-PL, STF-PS	En cas de passage d'une Organisation coordonnée à une autre ou de passage d'une autre organisation internationale ou de l'administration ou des forces armées du pays d'origine à une Organisation coordonnée sans changement de pays d'affectation, la durée de service effectuée précédemment dans le pays hôte sera prise en compte au titre de l'application des articles no. 18.19 and 18.20
18.22	STF-C, STF-PL, STF-PS	En cas de transfert d'un agent, que ce soit au sein d'une Organisation ou entre Organisations Coordonnées vers un nouveau pays d'affectation où ledit agent remplit les conditions ouvrant droit à l'indemnité d'expatriation, le taux de l'indemnité et la durée de versement sont réinitialisés puis le taux diminue, conformément aux dispositions des articles no. 18.19 et 18.20.
18.23	STF-C, STF-PL, STF-PS	Deux agents mariés, tous deux non résidents, employés dans un même pays par une même Organisation coordonnée ou par deux Organisations coordonnées différentes, bénéficient chacun d'une indemnité d'expatriation. Toutefois, dans ce cas, le taux de l'indemnité est fixé à 10 % ou, pour chacun des conjoints, au taux réduit correspondant à leur nombre d'années de service respectif.
18.24	STF-C, STF-PL, STF-PS	Lorsque l'un quelconque des points de la frontière du pays dont l'agent est ressortissant est situé à l'intérieur d'un rayon de 100 kilomètres km de son lieu d'affectation, ledit agent n'a droit ni à l'indemnité d'expatriation, ni à l'indemnité d'éducation ni au congé dans les foyers qui y sont liés, sauf s'il prouve qu'il a établi sa résidence effective et habituelle dans son pays d'affectation ou, exceptionnellement et sous réserve de l'accord du Secrétaire Directeur général, dans un autre pays dont il n'est pas ressortissant, compte tenu de la situation de sa famille.

18.25	STF-C, STF-PL, STF-PS	Les agents qui perçoivent l'indemnité d'expatriation doivent informer l'Organisation le Centre de tout changement de leur lieu de résidence.
18.26	STF-C, STF-PL, STF-PS	Dans certains cas particuliers et pour des raisons bien fondées, le Directeur général est habilité à accorder des dérogations à la règle énoncée à l'article no. 18.24.
18.27	STF-C, STF-PL, STF-PS	La cessation, à terme, du versement de l'indemnité d'expatriation ne fait pas perdre à l'agent son droit à l'indemnité d'éducation, à l'indemnité pour enfant expatrié et au congé dans les foyers.
18.28	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>V. Règles applicables à tous les agents expatriés</i></p> <p>Les agents ayant droit à l'indemnité d'expatriation mais non à l'indemnité d'éducation perçoivent pour chacun de leurs enfants à charge un supplément d'indemnité d'expatriation suivant les modalités prévues à l'annexe I du présent Règlement.</p>

## Article 19 : Indemnité d'installation

Article no.	S'applique à	
		<i>I. Conditions d'octroi</i>
19.1	STF-C, STF-PL	Les agents éligibles qui, au moment de leur engagement pour un engagement d'une durée minimale d'un an ou de leur transfert pour au moins une année vers un lieu d'affectation différent du CEPMMT, ont leur résidence effective et habituelle à plus de 100 kilomètres du lieu d'affectation et peuvent prouver et confirmer, en soumettant la documentation pertinente, avoir effectivement changé de résidence pour prendre leurs fonctions, sont éligibles à l'indemnité d'installation.
19.2	STF-C, STF-PL	Sont également éligibles à l'indemnité d'installation les agents qui remplissent les conditions visées à l'article 19.1 mais qui sont engagés pour une durée de moins d'un an et dont l'engagement ou les engagements successifs sont prolongés au-delà d'un an.
		<i>II. Montant de base de l'indemnité</i>
19.3	STF-C, STF-PL	<u>Agents non éligibles à l'indemnité d'expatriation*</u> Pour les agents non éligibles à l'indemnité d'expatriation, le montant de base s'élève à un mois de traitement de base dans la limite d'un plafond de 1 850,00 £.
19.4	STF-C, STF-PL	<u>Agents éligibles à l'indemnité d'expatriation*</u> Pour les agents éligibles à l'indemnité d'expatriation, le montant de base s'élève à un mois de traitement de base dans la limite d'un plafond de 5 087,00 £.*  <i>*229<sup>e</sup> rapport du CCR adopté par le Conseil lors de sa 84<sup>e</sup> session en décembre 2014</i>
		<i>III. Majoration pour personne à charge</i>
19.5	STF-C, STF-PL	Le conjoint de l'agent, au sens du présent Règlement du personnel, ou, en l'absence de conjoint, la première personne à charge, au sens du présent Règlement du personnel, ouvre droit à une majoration du montant de base de 20 %. Toute autre personne à charge ouvre droit à une majoration de 10 %. La majoration pour personne à charge ne peut excéder 100 % du montant de base.

Article no.	S'applique à	
19.6	STF-C, STF-PL	<p><i>IV. Supplément pour mobilité</i></p> <p>Un supplément pour mobilité s'élevant à 75 % du montant de base est alloué aux agents en cas de changement de résidence effective et habituelle résultant d'un transfert pour au moins une année vers un lieu d'affectation différent distant de plus de 100 kilomètres du Centre.</p>
		<p><i>V. Paiement de l'indemnité</i></p>
19.7	STF-C, STF-PL	L'indemnité est payable lors de la prise de fonctions de l'agent éligible.
19.8	STF-C, STF-PL	La majoration pour personne à charge visée à l'article 19.5 est calculée et payée sur présentation de justificatifs confirmant que chaque personne a effectivement transféré sa résidence effective et habituelle au lieu d'affectation, conjointement avec l'agent.
19.9	STF-C, STF-PL	Un agent qui démissionne dans l'année qui suit sa nomination ou son transfert vers un lieu d'affectation différent doit rembourser le montant de l'indemnité d'installation au prorata du temps restant à courir pour atteindre douze mois.
19.10	STF-C, STF-PL	L'agent ne doit pas rembourser l'indemnité si, dans l'année qui suit sa nomination ou son transfert, l'Organisation met fin à son engagement. Cette disposition n'est toutefois pas applicable lorsque l'Organisation met fin à l'engagement de l'agent à la suite d'une procédure disciplinaire auquel cas l'agent doit rembourser l'indemnité dans sa totalité.
19.11	STF-C, STF-PL	L'indemnité ne doit pas être remboursée à l'Organisation lorsque l'agent est réengagé de manière successive par la même Organisation après qu'il ait été mis fin à son précédent engagement.

## Article 20 : Indemnité de logement

Article no.	S'applique à	
20.1	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	<p>Les agents<sup>1</sup> des catégories B et C peuvent prétendre à une indemnité de logement s'ils remplissent les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(a) bénéficiaire du statut international ;</li><li>(b) ne pas être propriétaire d'un logement correspondant à leur grade et à leur situation de famille dans la région où se trouve leur lieu de travail ;</li><li>(c) être locataire ou sous-locataire d'un logement vide ou meublé ;</li><li>(d) consacrer au paiement de leur loyer - à l'exclusion de toutes charges - une fraction de leurs émoluments dépassant le montant spécifié à l'article no. 20.4.</li></ul>
20.2	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	<p>L'indemnité de logement ne peut pas être attribuée aux agents mariés non bénéficiaires de l'indemnité de foyer, de l'allocation familiale de base ou du supplément additionnel pour enfant à charge versé aux familles monoparentales.</p>
20.3	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	<p>Les agents fournissent au Directeur général, sur sa demande, tous les renseignements nécessaires pour justifier des circonstances ci-dessus énumérées et pour permettre de déterminer le montant de l'indemnité à laquelle ils ont droit.</p>
20.4	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	<p>Le montant de l'indemnité est égal à une quote-part de la différence entre le montant réel du loyer payé par l'intéressé, déduction faite de toutes charges, et un montant forfaitaire représentant :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 15 % de leurs émoluments pour les agents de la catégorie C et ceux de la catégorie B jusqu'à B4 inclus ;</li><li>• 20 % de leurs émoluments pour les agents de grades B5 et B6.</li></ul>

<sup>1</sup>Les agents de grade A1, A2, L1 ou L2 qui, au 1<sup>er</sup> janvier 2014, recevaient une indemnité de logement, continueront à recevoir cette indemnité pour le logement qu'ils occupent à cette date. L'indemnité cessera d'être versée en cas de déménagement.

Article no.	S'applique à	
20.5	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	<p>Cette quote-part est égale à 50 % pour les agents célibataires et les agents bénéficiant de l'indemnité de foyer ou de l'allocation familiale de base mais n'ayant pas de personnes à charge, à 55 % pour les agents ayant une personne à charge, et à 60 % pour les agents qui ont deux personnes à charge ou davantage, sans toutefois qu'en aucun cas le montant de l'indemnité puisse dépasser :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 % des émoluments de l'intéressé pour les agents de la catégorie C et ceux des grades B1 à B4 inclus ;</li> <li>• 5% des émoluments de l'intéressé pour les agents des grades B5 et B6.</li> </ul>
20.6	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	<p>Aux fins du présent article, on entend par émoluments le traitement de base (compte tenu, le cas échéant, des modifications résultant de la procédure pour l'ajustement des traitements) et, s'il y a lieu, les indemnités d'expatriation, de foyer et les primes de connaissances linguistiques, de l'allocation familiale de base ou du supplément additionnel pour enfant à charge versé aux familles monoparentales, déduction faite des cotisations au Régime de pension, à la sécurité sociale et à l'assurance maladie complémentaire.</p>

## Article 21 : Prime de connaissances linguistiques

Article no.	S'applique à	
21.1	STF-C	Si un agent de grade B1 ou B2 est appelé dans ses fonctions à utiliser d'autres langues officielles que celles spécifiées dans la description de son emploi et s'il donne preuve d'une bonne connaissance de ces langues, le Directeur général peut lui accorder une prime de connaissances linguistiques pour l'utilisation de chacune d'elles.
21.2	STF-C	Pour chaque langue supplémentaire, le montant de l'indemnité sera égal à la valeur d'un échelon du grade B2.

## Article 22 : Remboursement de frais

Article no.	S'applique à	
22.1	STF-C, STF-P STF-SP: applicable seulement si expressément stipulé dans le contrat	Les agents ont droit, dans les conditions prévues aux articles 23, 24, 25 et 26, au remboursement des dépenses effectivement encourues par eux à leur entrée en fonctions ou à leur cessation de fonctions, ainsi que des dépenses encourues par eux dans ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.
22.2	STF	Des avances peuvent être consenties aux agents : <ul style="list-style-type: none"><li>(a) pour leurs missions ;</li><li>(b) pour permettre aux agents nouvellement recrutés de prendre leurs fonctions, de s'installer là où ils sont affectés et pour les aider à faire face à leurs premières dépenses essentielles.</li></ul>
22.3	STF	Les remboursements de frais prévus aux articles 23 et 25 ne sont pas effectués en totalité ou en partie : <ul style="list-style-type: none"><li>(a) si tout ou une partie des frais en question sont pris en charge par un gouvernement ou toute autre autorité, ou si ces dépenses peuvent être couvertes en vertu d'un droit acquis par l'agent avant son engagement ;</li><li>(b) si la demande de remboursement n'a pas été présentée dans le délai d'un an à compter du départ du Centre ;</li><li>(c) si l'agent quitte le Centre de son plein gré avant d'avoir accompli douze mois de service.</li></ul>

## Article 23 : Frais de voyage

Article no.	S'applique à	
23.1	STF-C, STF-P STF-SP: applicable seulement si expressément stipulé dans le contrat	<p>Les agents ont droit, dans les conditions fixées par le Règlement commun au personnel des Organisations coordonnées en matière de voyages, reproduit ci-après à l'annexe III, au remboursement des frais de voyage effectivement encourus :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(a) lors de leur entrée en fonctions, pour le transport du lieu de recrutement au lieu de leur travail ;</li><li>(b) à l'occasion des congés pris dans leurs foyers, pour le transport aller et retour entre leur lieu de travail et leurs foyers (voir article 34) ;</li><li>(c) lors de la cessation de leurs fonctions au Centre, soit pour leur transport du lieu de travail à leur lieu de résidence, soit pour leur transport du lieu de travail à tout autre lieu, à condition que le montant des dépenses remboursées dans ce cas ne dépasse pas le montant des dépenses pour leur transport du lieu de travail à leurs foyers.</li></ul>
23.2	STF-C, STF-P STF-SP: applicable seulement si expressément stipulé dans le contrat.	<p>Les agents bénéficiaires de l'indemnité de foyer, de l'allocation familiale de base ou au supplément additionnel pour enfant à charge versé aux familles monoparentales, ont droit, dans les conditions prévues à l'article no. 23.1 (a), au remboursement des frais de transport réellement encourus par leur conjoint et leurs enfants à charge lorsque ceux-ci ont rejoint l'intéressé au lieu de son travail, et au retour lorsque l'agent regagne ses foyers au terme de son service au Centre.</p>
23.3	STF	<p>Aux fins du présent article, le conjoint et les enfants à charge sont assimilés à des agents de même grade que l'intéressé.</p>
23.4	STF-C, STF-P STF-SP: applicable seulement si expressément stipulé dans le contrat.	<p>Les agents ont également droit au remboursement des frais de voyage d'une personne ayant la garde des enfants, lorsque ladite personne accompagne les enfants durant le voyage et que les enfants sont âgés de moins de treize ans. Toutefois, lorsqu'un enfant atteint l'âge de treize ans alors que l'agent est en fonctions, le voyage de retour de ladite personne pourra être pris en charge par le Centre.</p>

Article no.	S'applique à
23.5	STF

Le Directeur général peut, dans des circonstances exceptionnelles, autoriser le remboursement des frais de voyage exposés pour d'autres personnes à la charge des agents s'ils bénéficient pour elles de l'indemnité pour personne à charge.

**Article 24 : Transport en cas de décès**

Article no.	S'applique à
24	STF

En cas de décès, le Centre rembourse les frais de transport du corps d'un agent du lieu de son décès au lieu où il a ses foyers ou à quelque autre lieu. Toutefois le remboursement ne doit pas dépasser le coût du transport de son lieu de travail, ou du lieu où il se trouvait en mission officielle, à ses foyers. Le Centre rembourse également, dans une limite raisonnable, les frais d'apprêt du corps.

## Article 25 : Frais de déménagement

Article no.	S'applique à										
25.1	STF-C, STF-P STF-SP : applicable seulement si expressément stipulé dans le contrat.	Les agents ont droit au remboursement des frais effectivement encourus par eux à l'occasion de leur entrée en fonctions, à condition que leur contrat soit confirmé à l'expiration de la période probatoire, et à l'occasion de la cessation de leurs fonctions.									
25.2	STF-C, STF-P STF-SP : montant limité devant être agréé et expressément stipulé dans le contrat.	<p>Le remboursement des frais de transport des effets personnels, y compris l'emballage, est effectué dans les limites suivantes :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Agents bénéficiaires de l'indemnité de foyer, de l'allocation familiale de base ou au supplément additionnel pour enfant à charge versé aux familles monoparentales</th> <th>Autres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A et L</td> <td>8 000 kg ou 40 m<sup>3</sup></td> <td>4 000 kg ou 30 m<sup>3</sup></td> </tr> <tr> <td>B et C</td> <td>4 000 kg ou 30 m<sup>3</sup></td> <td>2 500 kg ou 20 m<sup>3</sup></td> </tr> </tbody> </table> <p>plus 500 kg ou 4 m<sup>3</sup> par enfant à charge.</p>	Catégorie	Agents bénéficiaires de l'indemnité de foyer, de l'allocation familiale de base ou au supplément additionnel pour enfant à charge versé aux familles monoparentales	Autres	A et L	8 000 kg ou 40 m <sup>3</sup>	4 000 kg ou 30 m <sup>3</sup>	B et C	4 000 kg ou 30 m <sup>3</sup>	2 500 kg ou 20 m <sup>3</sup>
Catégorie	Agents bénéficiaires de l'indemnité de foyer, de l'allocation familiale de base ou au supplément additionnel pour enfant à charge versé aux familles monoparentales	Autres									
A et L	8 000 kg ou 40 m <sup>3</sup>	4 000 kg ou 30 m <sup>3</sup>									
B et C	4 000 kg ou 30 m <sup>3</sup>	2 500 kg ou 20 m <sup>3</sup>									
25.3	STF	Pour bénéficier de l'application du présent article, les agents doivent soumettre à l'approbation préalable du Directeur général au moins deux devis d'entrepreneurs différents, couvrant les frais d'assurance et précisant la distance à parcourir et l'estimation du volume ou du poids. Il ne pourra y être inclus de véhicule automobile privé. Le remboursement n'est accordé que dans les limites du montant approuvé.									
25.4	STF	En principe le Centre ne rembourse que deux expéditions d'effets personnels à l'occasion de l'entrée en fonctions et une seule au départ de l'agent.									

Article no.	S'applique à
25.5	STF

Les agents ne peuvent prétendre au remboursement des frais de déménagement de leurs effets personnels si le déménagement n'a pas eu lieu le jour où l'agent est avisé de la fin de son engagement. Les agents ne peuvent prétendre au remboursement des frais de déménagement si, au départ de l'agent, la demande de remboursement n'a pas été présentée dans le délai d'un an à compter du départ.

**Article 26 : Frais de mission**

Article no.	S'applique à
26	STF

Les agents voyageant pour le service du Centre en vertu d'un ordre de mission ont droit au remboursement de leurs frais de voyage, et à une indemnité journalière le cas échéant, dans les conditions prévues à l'annexe III du présent Règlement.

## Article 27 : Indemnité de perte d'emploi

Article no.	S'applique à
27	STF-C

La résiliation d'un contrat par le Centre peut, dans certains cas, donner lieu au versement d'une indemnité de perte d'emploi. Les règles applicables en pareil cas sont énoncées à l'annexe V.

### **Instructions de mise en œuvre :**

*Un agent ayant droit à une indemnité pour perte d'emploi (selon les conditions énoncées à l'annexe V), qui postule à un poste de projet (STF-PL, STF-PS, STF-SP) et est affecté à ce poste, cessera d'accumuler tout droit à cette indemnité dès son affectation au nouveau poste.*

*S'il obtient par la suite un nouveau contrat STF-C (activités principales), il recommencera à accumuler des droits à l'indemnité pour perte d'emploi, abstraction faite de la période de son affectation à un poste de projet (STF-PL, STF-PS, STF-SP).*

*S'il quitte l'organisation après son affectation à un poste de projet, le calcul de ses droits à l'indemnité sera basé sur la période jusqu'au jour précédant son affectation à un poste de projet.*

## CHAPITRE IV – Régimes de pension et assurance-maladie complémentaire

### Article 28 : Régime de pension

Article no.	S'applique à
28	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12

Les agents sont tenus de verser une cotisation aux Régimes de pension du Centre, dont les modalités figurent dans les Règlements de pension reproduits en volume 2.2 des Documents de base du CEPMMT, qui fait partie du présent Règlement du personnel.

**Article 28 bis<sup>1</sup>: Assurance maladie complémentaire**

Article no.	S'applique à
28 bis	STF

Les agents contribuent à l'assurance-maladie complémentaire du Centre en conformité avec les décisions du Conseil et avec le contrat conclu entre le Centre et l'assureur. Le Centre paie deux tiers de la prime d'assurance-maladie complémentaire, l'agent, un tiers.

---

<sup>1</sup> L'article 28 bis a été adopté comme amendement au Règlement du personnel par le Conseil lors de sa 30<sup>e</sup> session en mai 1989.

## CHAPITRE V – Conditions de travail

### Article 29 : Horaires de travail - Absences

Article no.	S'applique à	
29.1	STF	<p>La semaine de travail normale est de 40 heures par semaine, du lundi au vendredi inclus. Pour le calcul du nombre d'heures travaillées au cours d'une semaine quelconque, la semaine est censée commencer le dimanche.</p> <p>Les dispositions spéciales applicables aux agents autorisés à travailler à temps partiel sont énoncées aux annexes VIII et IX du présent Règlement.</p>
29.2	STF	<p>Si les exigences du travail le rendent nécessaire, les agents peuvent être appelés à faire des heures supplémentaires et/ou à travailler par roulement d'équipes, ce qui peut imposer l'obligation de travailler de nuit ou les samedis, dimanches et jours fériés.</p>
29.3	STF	<p>Aux fins de l'application des dispositions du présent chapitre, le taux de salaire horaire est calculé en divisant le traitement de base mensuel par 173.</p>
29.4	STF	<p>En cas d'absence non autorisée et non justifiée, l'agent peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire en vertu de l'article 37. Si la durée de l'absence dépasse 14 jours civils, il est considéré comme ayant abandonné son poste, et son service au Centre est censé avoir pris fin le premier jour de son absence.</p>

### Article 30 : Jours fériés

Article no.	S'applique à	
30.1	STF	<p>Sont considérés comme jours fériés :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• le jour de l'an ;</li><li>• l'après-midi du jeudi saint ;</li><li>• le vendredi saint ;</li><li>• le lundi de Pâques ;</li><li>• le jour de la fête du travail (premier lundi en mai) ;</li><li>• le jour de l'anniversaire de la Souveraine (vendredi précédant le « Bank Holiday » de printemps) ;</li><li>• le « Bank Holiday » de printemps ;</li><li>• le « Bank holiday » de fin d'été ;</li><li>• Noël ;</li><li>• le 26 décembre ;</li><li>• un jour supplémentaire à Noël (le jour ouvrable précédant Noël ou le jour ouvrable qui suit le 26).</li></ul>
30.2	STF	<p>Si les circonstances exigent qu'un agent travaille un jour férié, il lui est accordé un repos compensateur d'une journée.</p>
30.3	STF	<p>Si un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, le Directeur général peut décider qu'un autre jour sera chômé.</p>
30.4	STF	<p>La liste des jours fériés officiels est conforme à celle qui est en vigueur dans la fonction publique du pays hôte.</p>

## Article 31 : Heures supplémentaires et travail de nuit<sup>1</sup>

Article no.	S'applique à	
31.1	STF	<p>Une compensation est accordée, dans les conditions fixées par le présent article, aux agents des catégories B et C qui, sous réserve de l'autorisation préalable de l'autorité compétente :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ont travaillé pendant un temps supérieur à la durée normale de la semaine de travail définie à l'article 29 ;</li><li>• ont travaillé de nuit ;</li><li>• ont travaillé pendant un week-end ou un jour férié.</li></ul>
31.2	STF	<p><i>I. Heures supplémentaires</i></p> <p>La durée normale du travail est prolongée aussi peu que possible. Les agents ne sont pas appelés, sauf circonstances exceptionnelles, à travailler plus de 15 heures supplémentaires par semaine ou plus de 30 heures supplémentaires par mois.</p>
31.3	STF	<p>Les heures supplémentaires effectuées ouvrent droit à une récupération correspondante ou, si la charge de travail au Centre ne le permet pas, au paiement de ces heures supplémentaires au taux de 133 % du traitement horaire de base.</p>
31.4	STF	<p><i>II. Travail de nuit</i></p> <p>Sont rémunérées comme travail de nuit les heures de travail effectuées entre 22h00 et 7h00. Cependant de telles prestations, si elles constituent une extension sans discontinuité de prestations diurnes, ne sont considérées comme travail de nuit que si elles empiètent d'au moins 1 heure sur la période nocturne.</p>
31.5	STF	<p>Les heures de travail de nuit ne dépassant pas la durée normale du travail prévue à l'article no. 29 (1) donnent lieu à paiement d'un supplément de traitement égal à 50 % du traitement horaire de base. .</p>
31.6	STF	<p>Le travail supplémentaire de nuit qui ne peut être compensé par un congé correspondant est payé à raison de 150 % de la rémunération du travail supplémentaire d'un jour de semaine.</p>

<sup>1</sup> Le Conseil a approuvé les amendements à cet article, figurant dans l'Amendement 2 (mai 1980).

31.7	STF	<p style="text-align: center;"><i>III. Travail effectué pendant le week-end</i></p> <p>Les heures de travail effectuées le samedi ou le dimanche sans dépasser la durée normale du travail, telle que spécifiées à l'article no. 29(1), ou les heures de travail effectuées un jour férié, ouvrent droit à un supplément de traitement égal à 50% du traitement horaire de base.</p>
31.8	STF	<p>Les heures supplémentaires effectuées le samedi ou le dimanche, qui ne peuvent être compensées par un congé correspondant, sont payées à raison de 150% de la compensation accordée pour les heures supplémentaires effectuées pendant un jour de semaine.</p>
31.9	STF	<p>Les heures de travail donnant lieu à un taux de rémunération plus élevé au sens des articles no. 31.4, 31.5 et 31.6 ne donnent pas lieu, en sus, à un taux plus élevé au sens des articles no. 31.7 et 31.8.</p>
31.10	STF	<p style="text-align: center;"><i>IV. Conditions générales</i></p> <p>Les heures supplémentaires, le travail de nuit et le travail effectué durant un week-end ou un jour férié, accomplis au cours d'un mois donné, sont payés au plus tard avec la rémunération du second mois suivant.</p>
31.11	STF	<p>Les agents des catégories A et L ne reçoivent en principe ni rémunération ni congé pour les heures supplémentaires ou pour le travail de nuit ou de week-end. Toutefois, à titre exceptionnel, s'ils sont appelés à dépasser de façon sensible et répétée la durée normale du travail hebdomadaire, le Directeur général peut leur accorder un congé compensateur d'une durée au plus égale à celle du travail supplémentaire fourni, à ajouter aux congés annuels normaux.</p>

## Article 32 : Travail par roulement<sup>1</sup>

Article no.	S'applique à																
32.1	STF	Les agents peuvent être appelés à travailler au sein d'une ou de plusieurs équipes effectuant un cycle de roulement continu. Un cycle de roulement couvre une période de temps (plusieurs semaines) pendant laquelle l'équipe passe progressivement par les différentes phases du roulement (par exemple, équipes de jour, du soir, de nuit et de week-end ou toute combinaison de celles-ci) pour recommencer à son point de départ. Le cycle de roulement est normalement fixé d'un commun accord entre le Directeur général et les agents concernés. Si les parties ne parviennent pas à un accord, le Directeur général fixe un cycle de roulement approprié et juste, en tenant compte des besoins du Centre et des intérêts des agents.															
32.2	STF	Un agent travaillant en tant que membre d'une telle équipe a droit à une indemnité.															
32.3	STF	<p>L'indemnité relative à un cycle de roulement particulier correspond à un pourcentage du traitement de base. Elle est définie par le nombre d'heures de travail effectif au cours du cycle de roulement moyen. Pour les heures du soir, de nuit ou de week-end et pour les périodes hors roulement, on applique les coefficients d'ajustement ci-après (dans le cas des heures du soir, de nuit et de week-end en raison des inconvénients qu'il y a à travailler pendant ces heures et, dans le cas des périodes hors roulement, pour tenir compte des congés, du temps consacré à la formation et des congés maladie) :</p> <table border="1" data-bbox="643 1400 1401 1787"> <tbody> <tr> <td>Heures travaillées un jour ouvrable</td> <td>(07h00-20h00):</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td>Heures du soir</td> <td>(20h00-24h00):</td> <td>1.6</td> </tr> <tr> <td>Heures de nuit</td> <td>(24h00-07h00):</td> <td>1.8</td> </tr> <tr> <td>Heures de week-end</td> <td>(samedi 00h00 - dimanche 24h00) :</td> <td>1.8</td> </tr> <tr> <td>Périodes hors roulement</td> <td></td> <td>0.8</td> </tr> </tbody> </table> <p>A l'annexe IV sont illustrés quelques exemples de cycle de roulement.</p>	Heures travaillées un jour ouvrable	(07h00-20h00):	1.00	Heures du soir	(20h00-24h00):	1.6	Heures de nuit	(24h00-07h00):	1.8	Heures de week-end	(samedi 00h00 - dimanche 24h00) :	1.8	Périodes hors roulement		0.8
Heures travaillées un jour ouvrable	(07h00-20h00):	1.00															
Heures du soir	(20h00-24h00):	1.6															
Heures de nuit	(24h00-07h00):	1.8															
Heures de week-end	(samedi 00h00 - dimanche 24h00) :	1.8															
Périodes hors roulement		0.8															

<sup>1</sup> Les paragraphes 1 et 7 de l'article 32 ont été amendés par le Conseil lors de sa 73<sup>e</sup> session en juin 2010.

Article no.	S'applique à	
32.4	STF	Un agent qui travaille habituellement dans une équipe effectuant un cycle de roulement et à qui sont confiées, pour une période d'un mois civil ou plus, des tâches temporaires n'entraînant pas un travail par roulement, ne perçoit pas d'indemnité de travail par roulement pendant la totalité de la période en question.
32.5	STF	Un agent en congé maladie pendant plus de 4 semaines consécutives ne perçoit pas d'indemnité de travail par roulement à compter du premier jour de la cinquième semaine.
32.6	STF	Tout travail de roulement effectué pendant un week-end est considéré comme un travail normal et ne donne droit à aucun paiement d'heures supplémentaires.
32.7	STF	La durée hebdomadaire moyenne de travail ne dépasse pas 40 heures. La composition des équipes pendant un cycle de roulement est normalement fixée au moins un mois à l'avance. Le nombre maximum d'heures de travail par semaine ne devrait pas être établi au-delà de 60 heures.
32.8	STF	Les agents travaillant dans une équipe de roulement pendant des jours fériés (voir article 30) sont en droit de compenser ceux-ci jour pour jour et de les ajouter aux jours de congé normaux, le coefficient d'ajustement pour les heures de week-end étant applicable à ces heures.
32.9	STF	Aucune équipe ne peut travailler pendant plus de 12 heures consécutives au cours d'un cycle de roulement. Dans toute période de travail par roulement d'équipes, une interruption de 20 minutes au maximum est considérée comme faisant partie des heures ouvrables.
32.10	STF	Si, pour quelque raison que ce soit, un agent doit assurer des heures de travail en excédent de celles qu'il doit effectuer au cours d'une période de roulement particulière, il a droit à une compensation pour heures supplémentaires et/ou pour travail de nuit, conformément aux dispositions de l'article 31.

## CHAPITRE VI – Congés

### Article 33 : Congés annuels

Article no.	S'applique à	
33.1	STF	Les agents ont droit à un congé annuel payé d'une durée de deux jours et demi ouvrables par mois de service accompli.
33.2	STF	Le droit au congé se calcule sur la base de la durée totale de service accompli, y compris les périodes de congé de maladie ou de congé annuel, ainsi que le délai de préavis de résiliation, même s'il n'y a pas eu travail effectif.
33.3	STF	Les agents prennent en principe leur congé au cours de l'année civile au titre de laquelle il est dû. Ils peuvent toutefois le reporter à l'année suivante, à concurrence de la moitié de celui auquel ils ont droit pour l'année.
33.4	STF-C, STF-PS, STF-PL,	<p>Les agents qui quittent le service du Centre sans avoir pu prendre l'intégralité du congé auquel ils ont droit pour l'année, y compris les jours de congé reportés en vertu des dispositions de l'article no. 33.3, ont droit à une indemnité compensatrice égale au trentième de leurs émoluments mensuels à cette date par jour de congé restant dû.</p> <p>Ces congés annuels accumulés ne peuvent en aucun cas dépasser l'équivalent d'un mois d'émoluments.</p>
33.5	STF	Si un agent est autorisé à prendre un congé annuel par anticipation et s'il vient à quitter le Centre avant d'avoir acquis entièrement le droit à ce congé, une somme correspondant au congé pris en trop est retenue sur ses émoluments à son départ.
33.6	STF	Le droit aux congés cesse de courir si l'agent est en congé non payé, s'il est absent sans autorisation, ou en congé de maladie depuis plus de six mois consécutifs.
33.7	STF	Si, durant son congé annuel, un agent est atteint d'une maladie qui l'aurait tenu éloigné de son travail, il a droit à un supplément de congé annuel d'une durée égale à la période d'incapacité dûment constatée par un certificat du médecin.

## Article 34 : Congé dans les foyers

Article no.	S'applique à	
34.1	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	Un congé dans les foyers est accordé tous les deux ans aux agents bénéficiaires de l'indemnité d'expatriation, sauf à ceux qui, lors de leur engagement, possédaient à l'exclusion de toute autre la nationalité du pays d'emploi.
34.2	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	Le congé dans les foyers est de 8 jours ouvrables (y compris un maximum de 12 heures de voyage dans un seul sens par le moyen de transport public le plus rapide).
34.3	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	<p>Le bénéfice du congé dans les foyers s'étend à l'agent, à son conjoint si l'agent perçoit l'indemnité de foyer ou l'allocation familiale de base<sup>(1)</sup>, et à ses enfants à charge.</p> <p><sup>(1)</sup> La couverture continue à s'appliquer au conjoint de l'agent même lorsque le versement correspondant à l'allocation familiale de base atteint zéro après 10 années de service.</p>
34.4	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	Le Centre prend en charge, pour les personnes visées à l'article no. 34.3, les frais de voyage aller et retour, mais non l'indemnité journalière pendant le temps du congé et du voyage, entre le lieu d'affectation et celui où l'agent prend son congé dans les foyers.
34.5	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	<p>Chaque période complète de deux ans de service effectif donne droit à une période de congé dans les foyers. Il ne peut être pris plus de 12 mois avant, ni plus de 6 mois après la date à laquelle il échoit. La date à laquelle il est pris en fait n'entre pas en ligne de compte pour la fixation de la date du congé suivant. Il n'est pas accordé de congé dans les foyers dans les quatre mois qui précèdent la date à laquelle les fonctions de l'agent viennent à prendre fin.</p> <p>Un agent de catégorie STF-PS ayant un contrat initial d'une durée inférieure ou égale à deux ans, tel que prévu à l'article no. 14.12, aura droit à un premier congé dans les foyers lorsqu'il a accompli deux années de service. Si la totalité de la période de contrat initial et de l'éventuelle extension de contrat, telle que prévue à l'article no. 1.2, est déjà supérieure à deux ans, l'agent a droit à son premier congé dans les foyers lorsque son nouveau contrat entre en vigueur.</p>

Article no.	S'applique à	
		<p><b>Instruction (article no. 34.5)</b></p> <p><i>La première période de congé dans les foyers doit être prise après la confirmation du contrat (après une période d'essai de six ou neuf mois), et dans les six mois qui suivent la date à laquelle il échoit. Les périodes postérieures de congé dans les foyers peuvent être prises à tout moment pendant le cycle de deux ans respectif, et au plus tard six mois après la date à laquelle il échoit.</i></p>
34.6	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	Le congé dans les foyers cesse d'être dû six mois après la date à laquelle il est échu, et aucune compensation pécuniaire n'est versée en ce cas.
34.7	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	Le congé dans les foyers n'est accordé que si le bénéficiaire s'engage par écrit à rembourser au Centre, s'il prend son congé d'avance et s'il donne sa démission avant la date à laquelle le droit au congé échoit, une somme égale à huit jours ouvrables de rémunération plus la somme perçue par lui au titre de frais de voyage.
34.8	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	Un agent peut être invité à prendre son congé dans les foyers à l'occasion d'une mission, compte tenu de ses intérêts et de ceux de sa famille.
34.9	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	L'agent est réputé avoir ses foyers au lieu avec lequel il a les liens les plus étroits en dehors du pays où il exerce ses fonctions. Le Directeur général détermine ce lieu compte tenu du lieu de résidence de la famille de l'agent, de celui où il a été élevé et le cas échéant, de celui où il possède des biens. En cas de doute il peut décider, à la demande de l'intéressé, qu'il prendra son congé dans la capitale de l'Etat dont il est ressortissant.
34.10	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	Si un agent et son conjoint sont tous deux employés par le Centre ou si le conjoint d'un agent est employé dans le même pays par une des autres Organisations coordonnées et s'ils ont l'un et l'autre droit au congé dans les foyers, ce congé n'est accordé que dans les conditions suivantes :

Article no.	S'applique à

- (a) si leurs foyers respectifs sont situés dans le même pays, ils ont droit chacun au congé dans les foyers une fois tous les deux ans dans ce pays ;
- (b) si leurs foyers respectifs sont situés dans des pays différents, ils ont droit au congé dans les foyers une fois tous les deux ans dans leurs pays respectifs ;
- (c) les enfants à charge de ces conjoints et, le cas échéant, la personne accompagnant ces enfants, n'ont droit au congé dans les foyers qu'une fois tous les deux ans ; si les conjoints ont leurs foyers dans deux pays différents, ils peuvent prendre leurs congés dans l'un ou l'autre de ces pays.

## Article 35 : Congé de maladie et invalidité partielle<sup>1</sup>

Article no.	S'applique à	
35.1	STF	L'agent qui se juge dans l'incapacité d'accomplir sa tâche pour cause de maladie ou d'accident en avertit dès que possible la Section des Ressources humaines. Lorsqu'il reprend son poste après une période d'absence, il en informe immédiatement la Section des Ressources humaines. Dans les paragraphes suivants du présent article, l'expression "congé de maladie" comprend les périodes d'absence résultant d'un accident qui ne sont pas couvertes par l'article no. 35.16.
35.2	STF	S'il est absent plus de trois jours de suite pour cause de maladie, l'agent peut être invité à produire un certificat médical.
35.3	STF	L'agent peut être appelé à tout moment à subir un examen médical par un médecin désigné par le Directeur général, aux frais du Centre.
35.4	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	Un agent a droit à un congé de maladie payé pendant une période d'absence n'excédant pas neuf mois, consécutifs ou non consécutifs dans l'intervalle de deux ans consécutifs si ces congés de maladie sont liés à une même cause. Pendant une telle période de congé de maladie payé, un agent garde tous ses droits au traitement de base et à l'avancement à un échelon plus élevé.
35.5	STF-PS sauf en cas d'application de l'article 14.12 STF-SP	Un agent a droit à un congé de maladie payé pendant une période d'absence n'excédant pas neuf mois, consécutifs ou non consécutifs dans l'intervalle de dix-huit mois consécutifs si ces congés de maladie sont liés à une même cause, à condition que ces congés de maladie ne s'étendent pas au-delà de l'échéance du contrat. Pendant une telle période de congé de maladie payé, un agent garde tous ses droits à sa rémunération ou traitement de base, tels que décrit dans son contrat, et à l'avancement à un échelon plus élevé.

<sup>1</sup> Le Conseil a approuvé les amendements à cet article, figurant dans l'Amendement 2 (mai 1980).

Article no.	S'applique à	
35.6	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	Si, à expiration de la période maximum de congé de maladie définie à l'article no. 35.4, l'intéressé est toujours dans l'incapacité de reprendre son service, son congé de maladie devient un congé de maladie prolongé pour une période ne dépassant pas trois mois. Pendant cette période, l'intéressé cesse d'avoir droit à l'avancement, au congé annuel et au congé dans les foyers et a droit à la moitié du traitement de base qu'il recevait à expiration de la période maximum de congé de maladie définie à l'article no. 35.4, cette rémunération ne pouvant être inférieure à 120 % du traitement de base afférent au grade C1, échelon 1. Au terme de cette période au plus tard, la Commission d'invalidité, dont la composition est telle que définie par le Règlement de pension, décide du degré d'invalidité empêchant de façon permanente l'agent de reprendre intégralement ses fonctions.
35.7	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	Si l'agent est absent pour cause de maladie grave, tels cancer, tuberculose, poliomyélite, maladie mentale ou cardiaque, les périodes indiquées aux articles no. 35.4 et 35.6 seront respectivement de 2 et 3 ans.
35.8	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	Si la Commission d'invalidité décide qu'un agent est atteint d'une invalidité permanente l'empêchant partiellement d'exercer les fonctions attachées à son poste, l'intéressé reprend son service mais sous réserve d'une réduction appropriée de ses heures de travail. A partir de la date à laquelle il reprend son service, l'agent a de nouveau droit à l'avancement à l'échelon supérieur et aux congés annuels et dans les foyers. Le salaire d'un agent ne reprenant ses fonctions qu'à temps partiel, en raison d'une invalidité partielle permanente, est calculé comme suit : il perçoit une proportion du traitement de base afférent à son grade et échelon égale à une fraction des heures de travail normales effectivement prestées, et une proportion du traitement qu'il a perçu durant son congé de maladie prolongé, égale à la fraction des heures de travail normales non prestées (voir article no. 35.6).

Article no.	S'applique à	
35.9	STF-C; STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	Pendant un congé de maladie et un congé de maladie prolongé, tels que définis aux articles no. 35.4 et 35.6, l'agent garde ses droits aux indemnités appropriées et aux prestations prévues dans le Règlement de pension. Sa contribution au Régime de pension est calculée en fonction du traitement de base qu'il a effectivement perçu pendant ces périodes, mais les années de service à prendre en considération seront dans tous les cas comptées au taux intégral.
35.10	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	Au cas où l'agent a choisi l'option prévue à l'article no. 12.2, et quitte le Centre alors qu'il est couvert par les dispositions de l'article no. 35.8, il continue à percevoir la proportion de son dernier traitement reflétant la fraction pour laquelle il était autorisé à ne pas travailler, plus un montant égal à 14% du traitement de base, qu'il percevait effectivement, jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de la retraite défini à l'article no. 9.1.
35.11	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	Aucune des réductions de rémunération visées aux articles no. 35.6, 35.7 et 35.8 n'est opérée si l'agent est absent pour cause de maladie professionnelle, ou en raison d'un accident survenu au lieu de travail ou sur le parcours direct entre son lieu de résidence normale et son lieu de travail et imputable à son activité au Centre ou résultant d'un acte d'esprit civique ou s'il a risqué sa vie pour sauver une vie humaine.  Au cas où l'agent a choisi l'option prévue à l'article no. 12.2, les dispositions des articles no. 35.8 et 35.10 lui sont applicables à partir de la date à laquelle il quitte le Centre.
35.12	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	Lorsqu'un ancien agent couvert par les dispositions de l'article no. 35.10 exerce une activité rémunérée, les prestations qu'il reçoit du Centre sont réduites dans la mesure où le total de ce paiement et de la rémunération qu'il reçoit dudit employeur excède le traitement afférent à l'échelon le plus élevé du grade qu'il détenait au moment où il a cessé ses fonctions au Centre, plus 14 %. Toute prestation à un ancien agent est versée sous réserve de l'obligation de celui-ci de notifier au Centre à la fin de chaque année toute activité rémunérée et le montant de la rémunération qu'il a reçue pour cette activité pendant l'année écoulée.

Article no.	S'applique à	
35.13	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	Le Centre peut demander à un ancien agent couvert par les dispositions du présent article de se soumettre périodiquement à un examen médical de la Commission d'invalidité en vue d'assurer que l'intéressé réunit toujours les conditions requises pour bénéficier des prestations. Les coûts de ces examens sont entièrement à la charge du Centre. Si l'intéressé cesse de remplir les conditions requises pour bénéficier des prestations en vertu du présent article, le Centre met fin à ces paiements.
35.14	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	Lorsqu'un agent est jugé par la Commission d'invalidité être dans l'incapacité totale et permanente d'exercer ses fonctions, son congé de maladie prolongé est valable jusqu'au premier jour du mois suivant la décision de la Commission d'invalidité et les articles no. 35.6 à 35.11 continuent à lui être applicables jusqu'à cette date. Après cette date, les dispositions du Règlement de pension concernant la pension d'invalidité lui sont applicables.
35.15	STF-C, STF-PL STF-PS en cas d'application de l'article 14.12	La contribution des agents au Régime visé aux articles no. 35.8 et suivants est fixée à 0,2 % de leurs traitements de base et en est déduite mensuellement. Cette contribution cesse d'être payable à partir de la date à laquelle l'intéressé est en droit de bénéficier des prestations visées par les présentes dispositions.
35.16	STF	Tout agent exposé à une maladie contagieuse grave doit produire un certificat médical attestant la maladie et la date du diagnostic. Le Directeur général, sur l'avis d'un médecin, peut demander à l'agent de s'absenter de son travail pendant le temps où la contagion est à craindre, mais de se tenir à la disposition du Centre. Cette absence ne vient pas en déduction de son congé de maladie ni de son congé annuel. Si un membre de la famille de l'agent, vivant à son foyer, est atteint d'une maladie contagieuse, l'agent est tenu d'en avertir la Section des Ressources humaines.

## Article 36 : Congés spéciaux et congé maternité

Article no.	S'applique à																							
36.1	STF	<p>Un congé payé spécial, dont la durée est laissée à l'appréciation du Directeur général, peut être accordé, compte tenu notamment de la nécessité de voyager, en particulier dans les cas suivants et pour le maximum de jours ouvrables indiqué :</p> <p><b>(a) Pour raisons familiales importantes</b></p> <table> <tr> <td>Mariage d'un agent</td> <td>5 jours</td> </tr> <tr> <td>Mariage d'un enfant</td> <td>2 jours</td> </tr> <tr> <td>Naissance d'un enfant</td> <td>5 jours<sup>1</sup></td> </tr> <tr> <td>Décès d'un conjoint ou d'un enfant</td> <td>5 jours</td> </tr> <tr> <td>Décès du père ou de la mère</td> <td>4 jours</td> </tr> <tr> <td>Décès d'un frère, d'une sœur ou de grands-parents</td> <td>2 jours</td> </tr> <tr> <td>Maladie grave d'un enfant</td> <td>5 jours</td> </tr> <tr> <td>Maladie grave d'un conjoint, parent ou grand-parent</td> <td>3 jours</td> </tr> </table> <p><b>(b) Pour convenance personnelle</b></p> <table> <tr> <td>Examens</td> <td>8 jours</td> </tr> <tr> <td>Déménagement</td> <td>3 jours</td> </tr> <tr> <td>Participation à des élections ou consultations nationales dans le pays d'origine</td> <td>1 jour</td> </tr> </table>	Mariage d'un agent	5 jours	Mariage d'un enfant	2 jours	Naissance d'un enfant	5 jours <sup>1</sup>	Décès d'un conjoint ou d'un enfant	5 jours	Décès du père ou de la mère	4 jours	Décès d'un frère, d'une sœur ou de grands-parents	2 jours	Maladie grave d'un enfant	5 jours	Maladie grave d'un conjoint, parent ou grand-parent	3 jours	Examens	8 jours	Déménagement	3 jours	Participation à des élections ou consultations nationales dans le pays d'origine	1 jour
Mariage d'un agent	5 jours																							
Mariage d'un enfant	2 jours																							
Naissance d'un enfant	5 jours <sup>1</sup>																							
Décès d'un conjoint ou d'un enfant	5 jours																							
Décès du père ou de la mère	4 jours																							
Décès d'un frère, d'une sœur ou de grands-parents	2 jours																							
Maladie grave d'un enfant	5 jours																							
Maladie grave d'un conjoint, parent ou grand-parent	3 jours																							
Examens	8 jours																							
Déménagement	3 jours																							
Participation à des élections ou consultations nationales dans le pays d'origine	1 jour																							
36.2	STF	Des congés spéciaux avec traitement intégral ou partiel, ou sans traitement, peuvent être accordés par le Directeur général pour des raisons personnelles exceptionnelles ou urgentes.																						
36.3	STF	Tout congé non payé est décompté de l'ancienneté de l'intéressé pour la fixation de l'échéance de sa prochaine augmentation annuelle et de la date de son congé dans les foyers.																						

<sup>1</sup> Lors de sa 55<sup>e</sup> session en décembre 2001, le Conseil a approuvé le prolongement de 2 à 5 jours du congé spécial pour « naissance d'un enfant » et le prolongement de 3 à 5 jours du congé spécial en cas de « maladie grave d'un enfant ».

Article no.	S'applique à	
36.4	STF-C	Un congé maternité avec traitement intégral et ne venant pas en déduction du congé de maladie ou du congé annuel est accordé à un agent, sur présentation d'un certificat médical approprié. Ce congé maternité est de 20 semaines <sup>1</sup> et peut commencer 6 semaines avant la date prévue pour la naissance. Ce congé maternité ne peut se terminer avant la fin de la 14 <sup>e</sup> semaine à compter de la date de la naissance.
36.5	STF-P, STF-SP (à condition que l'employé travaille au Centre depuis au moins 6 mois)	Un congé maternité avec traitement intégral et ne venant pas en déduction du congé de maladie ou du congé annuel est accordé à un agent, sur présentation d'un certificat médical approprié. Ce congé maternité est de 20 semaines <sup>2</sup> et peut commencer 6 semaines avant la date prévue pour la naissance. Ce congé maternité ne peut se terminer avant la fin de la 14 <sup>e</sup> semaine à compter de la date de la naissance.

---

<sup>1</sup> Lors de sa 55<sup>e</sup> session en décembre 2001, le Conseil a approuvé le prolongement de la période de « congé maternité » de 16/18 semaines à 20 semaines.

<sup>2</sup> Lors de sa 55<sup>e</sup> session en décembre 2001, le Conseil a approuvé le prolongement de la période de « congé maternité » de 16/18 semaines à 20 semaines.

## CHAPITRE VII – Mesures disciplinaires

### Article 37 : Mesures disciplinaires

Article no.	S'applique à	
37.1	STF	Le Directeur général peut appliquer des mesures disciplinaires à un agent coupable d'une faute dans l'exercice ou hors de ses fonctions.
37.2	STF	Dans l'exercice des fonctions visées à l'article 19 du Règlement financier du Centre dont ils sont chargés, le contrôleur financier et son suppléant ne sont pas soumis à l'autorité disciplinaire du Directeur général. En vertu des dispositions prévues et visées à l'article 27.2 du Règlement financier, le contrôleur financier et son suppléant engagent leur responsabilité disciplinaire, et éventuellement pécuniaire, devant le Conseil, qui sollicite l'avis et les conseils de la Commission de recours du Centre avant de prendre sa décision.
37.3	STF	Les mesures disciplinaires comprennent : <ul style="list-style-type: none"><li>(a) l'avertissement verbal ;</li><li>(b) le blâme écrit ;</li><li>(c) la suppression d'une augmentation annuelle de traitement ;</li><li>(d) la retenue sur traitement dans le cas d'une action occasionnant une perte au Centre ou un dommage à ses biens ;</li><li>(e) la suspension ;</li><li>(f) la révocation.</li></ul>
37.4	STF	L'agent auquel il est proposé d'appliquer l'une des mesures disciplinaires énoncées à l'article no. 37.3 (b), (c), (d), (e) et (f), en est immédiatement avisé par écrit. Cette notification est accompagnée des documents relatifs aux griefs qui lui sont faits. L'agent intéressé peut soumettre ses observations par écrit.

37.5	STF	<p>En cas d'accusation grave portée contre un agent, et si le Directeur général estime que cette accusation est fondée au premier abord et que le maintien de l'intéressé dans ses fonctions pendant la durée de l'enquête serait préjudiciable au Centre, l'agent du personnel intéressé peut faire l'objet d'une mesure de suspension immédiate, avec traitement intégral ou partiel, ou sans traitement, à l'appréciation du Directeur général, en attendant les résultats de l'enquête. Si l'agent concerné est jugé non coupable, toute somme éventuellement déduite de son traitement lui est remboursée.</p>
------	-----	---

### Article 38 : Conseil de discipline

Article no.	S'applique à	
38.1	STF	L'intéressé peut, dans les cinq jours ouvrables à dater de la notification faite en vertu de l'article no. 37.4, demander par écrit que son cas soit examiné par un Conseil de discipline, qui sera convoqué dans les trois jours par le Directeur général pour une date comprise entre les troisième et sixième jours ouvrables qui suivent la demande.
38.2	STF	<p>Le Conseil de discipline est composé de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(a) un Directeur de département, autre que celui dont relève l'intéressé, désigné par le Directeur général, en qualité de président du Conseil de discipline ;</li><li>(b) un agent désigné par le Directeur général ;</li><li>(c) un agent désigné par le Comité du personnel ; et, avec voix consultative :</li><li>(d) le Chef du personnel, qui rédige le procès-verbal ;</li><li>(e) le Président du Comité du personnel ou son suppléant.</li></ul>
38.3	STF	Le Conseil de discipline prend connaissance de tous les documents nécessaires à l'examen des cas dont il est saisi. Il entend l'agent intéressé qui peut se faire aider ou représenter à cet effet. Le Conseil de discipline entend également toute personne qu'il estime opportun de convoquer.
38.4	STF	Le Conseil de discipline se réunit à huis-clos. Ses membres sont tenus de garder le secret sur tous les renseignements qui peuvent venir à leur connaissance au cours de l'instruction, ainsi que sur les délibérations.
38.5	STF	Le Conseil de discipline soumet des propositions au Directeur général quant aux mesures disciplinaires à prendre, le cas échéant, et à la retenue d'une partie du traitement et des indemnités. Ces propositions doivent indiquer, le cas échéant, les différents avis exprimés.

Article no.	S'applique à
38.6	STF

Le Directeur général doit adopter, dans le mois qui suit la prise de décision du Conseil, une mesure disciplinaire visant à mettre en œuvre ladite décision. Des raisons doivent être données si la mesure qu'il prend n'est pas conforme à la décision du Conseil.

## CHAPITRE VIII – Commission de recours

### Article 39 : Commission de recours

Article no.	S'applique à	
39.1	STF	Il est créé une Commission de recours.
39.2	STF	La Commission de recours est compétente pour trancher les litiges résultant du présent Règlement du personnel ou des contrats visés à l'article 5. A cette fin, elle examine les réclamations présentées par les agents ou anciens agents, ou par leurs ayants droit, contre une décision du Directeur général.
39.3		En vertu des dispositions prévues et visées à l'article 27(2) du Règlement financier, la Commission de recours, statuant à la requête du Conseil, donne ses avis sur toute mesure disciplinaire à prendre envers le contrôleur financier et son suppléant.
39.4		<p>La Commission de recours comprend un président et deux membres, qui peuvent se faire remplacer par des suppléants. Le président ou l'un des membres et l'un de leurs suppléants doivent avoir une formation juridique.</p> <p>A toute session de la Commission, un des membres ou des suppléants présents, au moins, doit avoir une formation juridique.</p>
39.5		Le président, son suppléant, les membres de la Commission et leurs suppléants sont nommés par le Conseil pour une période de trois ans. Le Conseil sélectionne les candidats à partir d'une liste de candidats indépendants du CEPMMT, proposée par le Directeur général. La durée de ce mandat peut être prolongée. En cas d'indisponibilité, il est procédé à une nouvelle nomination pour la durée du mandat de l'intéressé restant à courir.
39.6		Pour siéger valablement, la Commission de recours doit comprendre les trois membres visés dans le présent article ou leurs suppléants.
39.7		Les membres de la Commission exercent leurs fonctions en pleine indépendance.

39.8		Les émoluments du président, des membres et des suppléants sont fixés par le Conseil. Ces émoluments comprennent le remboursement des frais de déplacement, une indemnité journalière et, pour ceux des membres pour lesquels la participation à la Commission de recours entraîne une perte de salaire, des honoraires journaliers.
39.9		Le secrétaire de la Commission de recours est nommé par le Directeur général parmi les agents du Centre et sur avis conforme du Président du Conseil.
39.10		Dans l'exercice de ses fonctions, le Secrétaire de la Commission n'est soumis qu'à l'autorité de la Commission.
39.11		Les conditions et modalités de la présentation des requêtes à la Commission sont énoncées à l'annexe VII du présent Règlement.
39.12		La Commission de recours arrête son Règlement, sous réserve des dispositions du présent article et de l'annexe VII.

## CHAPITRE IX – Association du personnel

### Article 40 : Association du personnel

Article no.	S'applique à	
40.1	STF	Il est créé une Association du personnel, composée de tous les agents. Conformément à une procédure approuvée par le Directeur général, l'Association procède annuellement à l'élection d'un Comité du personnel, qui fait fonction d'organe exécutif de l'Association.
40.2		<p>Le Comité du personnel a pour objet :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(a) de défendre les intérêts professionnels et sociaux des agents ;</li><li>(b) de soumettre des propositions qui tendent à une amélioration de la situation générale des agents ;</li><li>(c) donner son avis au Directeur général et/ou le conseiller, lorsque ce dernier le consultera ou à son initiative ;</li><li>(d) de formuler des suggestions visant à favoriser les activités sociales, culturelles et sportives des agents ;</li><li>(e) de représenter l'ensemble du personnel par rapport aux associations de personnel d'autres organisations internationales.</li></ul>
40.3		Le Directeur général prend les mesures nécessaires pour assurer une liaison constante avec le Comité du personnel.
40.4		<p>Le Comité du personnel est tenu de donner ses avis sur toutes règles proposées, qu'elles fassent partie ou non du présent Règlement du personnel. Le Comité du personnel peut porter à la connaissance du Directeur général, lequel devrait, de la même manière, en saisir le Comité du personnel, toutes questions de caractère général ayant des incidences sur les intérêts des agents ou résultant du présent Règlement, notamment toutes questions nées de l'application de celui-ci à des cas particuliers.</p> <p>Dans tous les cas auxquels s'applique le présent paragraphe, le Comité du personnel émet son avis sur une question dans les 15 jours ouvrables après en avoir été saisi, sauf si, dans des cas exceptionnels, des délais plus courts ou plus longs ont été décidés d'un commun accord.</p>

40.5		<p>Le Comité du personnel peut communiquer par écrit au Conseil ou à ses organes subsidiaires toute proposition ou opinion relative à des questions traitées au cours de réunions de ces organes, qui auraient des incidences sur les intérêts sociaux, financiers ou professionnels de tous les agents ou de certains d'entre eux. Les communications en question sont transmises par l'intermédiaire du Directeur général, qui en saisit immédiatement l'organe intéressé.</p> <p>Le représentant du Comité du personnel est entendu par le Conseil ou ses organes subsidiaires en présence du Directeur général.</p> <p>Le travail des membres du Comité du personnel est considéré comme faisant partie de leurs tâches officielles.</p>
------	--	--

## ANNEXE I

### Traitements mensuels de base et autres éléments de rémunération Grades de traitement de base à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 (net d'impôts) en livres sterling\*

UNITED KINGDOM (ECMWF) - ROYAUME-UNI (CEPMMT)																
Monthly Basic Salary Scale - Traitement Mensuel de Base											1 January/Janvier 2017		Currency/Monnaie : GBP		Increment by step of	
Grade/Step	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Grade/Step	12 months	24 months		
A 7	10 112.33	10 450.86	10 789.39	11 127.92	11 635.86	12 143.80						A 7	338.53	507.94		
A 6	9 237.67	9 492.85	9 748.03	10 003.21	10 386.33	10 769.45	11 152.57	11 535.69				A 6	255.18	383.12		
A 5	7 815.28	8 034.24	8 253.20	8 472.16	8 691.12	8 910.08	9 238.15	9 566.22	9 894.29	10 222.36	10 550.43	A 5	218.96	328.07		
A 4	6 748.16	6 923.96	7 099.76	7 275.56	7 451.36	7 627.16	7 890.69	8 154.22	8 417.75	8 681.28	8 944.81	A 4	175.80	263.53		
A 3	5 808.40	5 972.17	6 135.94	6 299.71	6 463.48	6 627.25	6 872.80	7 118.35	7 363.90	7 609.45	7 855.00	A 3	163.77	245.55		
A 2	4 707.27	4 833.93	4 960.59	5 087.25	5 213.91	5 340.57	5 530.07	5 719.57	5 909.07	6 098.57	6 288.07	A 2	126.66	189.50		
A 1	3 684.05	3 795.43	3 906.81	4 018.19	4 129.57	4 240.95	4 408.02	4 575.09	4 742.16	4 909.23	5 076.30	A 1	111.38	167.07		
B 6	4 506.35	4 655.11	4 803.87	4 952.63	5 101.39	5 250.15	5 398.91	5 547.67	5 696.43	5 845.19	5 993.95	B 6	148.76	148.76		
B 5	3 890.67	4 018.76	4 146.85	4 274.94	4 403.03	4 531.12	4 659.21	4 787.30	4 915.39	5 043.48	5 171.57	B 5	128.09	128.09		
B 4	3 386.80	3 498.74	3 610.68	3 722.62	3 834.56	3 946.50	4 058.44	4 170.38	4 282.32	4 394.26	4 506.20	B 4	111.94	111.94		
B 3	2 979.23	3 077.59	3 175.95	3 274.31	3 372.67	3 471.03	3 569.39	3 667.75	3 766.11	3 864.47	3 962.83	B 3	98.36	98.36		
B 2	2 656.52	2 744.13	2 831.74	2 919.35	3 006.96	3 094.57	3 182.18	3 269.79	3 357.40	3 445.01	3 532.62	B 2	87.61	87.61		
B 1	2 411.69	2 491.25	2 570.81	2 650.37	2 729.93	2 809.49	2 889.05	2 968.61	3 048.17	3 127.73	3 207.29	B 1	79.56	79.56		
C 6	3 249.54	3 346.77	3 444.00	3 541.23	3 638.46	3 735.69	3 832.92	3 930.15	4 027.38	4 124.61	4 221.84	C 6	97.23	97.23		
C 5	2 935.35	3 023.39	3 111.43	3 199.47	3 287.51	3 375.55	3 463.59	3 551.63	3 639.67	3 727.71	3 815.75	C 5	88.04	88.04		
C 4	2 684.82	2 765.20	2 845.58	2 925.96	3 006.34	3 086.72	3 167.10	3 247.48	3 327.86	3 408.24	3 488.62	C 4	80.38	80.38		
C 3	2 456.95	2 530.27	2 603.59	2 676.91	2 750.23	2 823.55	2 896.87	2 970.19	3 043.51	3 116.83	3 190.15	C 3	73.32	73.32		
C 2	2 275.81	2 344.18	2 412.55	2 480.92	2 549.29	2 617.66	2 686.03	2 754.40	2 822.77	2 891.14	2 959.51	C 2	68.37	68.37		
C 1	2 120.12	2 183.80	2 247.48	2 311.16	2 374.84	2 438.52	2 502.20	2 565.88	2 629.56	2 693.24	2 756.92	C 1	63.68	63.68		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Grade/Step	18 months		
L 5	7 137.38	7 423.14	7 708.90	7 994.66	8 280.42	8 566.18	8 851.94	9 137.70	9 423.46	9 709.22			L 5	285.76		
LT4 - LI4	6 274.05	6 524.85	6 775.65	7 026.45	7 277.25	7 528.05	7 778.85	8 029.65	8 280.45	8 531.25	8 782.05	9 032.85	LT4 - LI4	250.80		
LT3 - LI3	5 948.52	6 186.73	6 424.94	6 663.15	6 901.36	7 139.57	7 377.78	7 615.99	7 854.20	8 092.41			LT3 - LI3	238.21		
LT2	4 782.30	4 973.77	5 165.24	5 356.71	5 548.18	5 739.65	5 931.12	6 122.59	6 314.06	6 505.53			LT2	191.47		
LT1 - LI1	3 894.91	4 050.87											LT1 - LI1	155.96		

\* Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 suite à l'approbation du Conseil lors de sa 88<sup>e</sup> session en décembre 2016 (ECMWF/C/88(16)M, paragraphe 72).

\*\* Pour les agents de catégorie A, la promotion aux échelons 2 à 5 (grades A7 & A6) et aux échelons 2 à 7 (grades A5, A4, A3 et A2) s'effectue après douze mois de service à l'échelon précédent, et la promotion aux échelons 6 à 8 (grades A7 & A6) et aux échelons 8 à 11 (grades A5, A4, A3 et A2) après vingt-quatre mois de service à l'échelon précédent. Les agents de grade A1 passent de l'échelon 1 à l'échelon 2 après douze mois de service à l'échelon 1 (voir ligne de couleur dans le tableau).

Pour les agents de catégorie LT, la promotion à l'échelon supérieur s'effectue après dix-huit mois de service à l'échelon précédent.

Pour les agents de catégorie B & C, la promotion aux échelons 2 à 8 s'effectue après un an de service à l'échelon précédent, et la promotion aux échelons 9 à 11 après deux ans à l'échelon précédent.



## Echelles mensuelles pour les autres éléments de rémunération au 1<sup>er</sup> janvier 2017

### A.1 - Indemnité d'expatriation\* : agents recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1996

Catégorie & Grade	Agent ne bénéficiant pas de l'indemnité de foyer		Agent bénéficiant de l'indemnité de foyer	
	Partie proportionnelle	Partie forfaitaire (£)	Partie proportionnelle	Partie forfaitaire (£)
Catégories A, L, B	16 %	-	20 %	-

### A.2 - Indemnité d'expatriation\* : agents recrutés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1996 et le 30 juin 2012

Années de service	Taux de l'indemnité (% du traitement de base, à l'échelon 1 du grade de recrutement ou de promotion)	
	Agent ne bénéficiant pas de l'indemnité de foyer	Agent bénéficiant de l'indemnité de foyer
1-10	14 %	18 %
11	13 %	17 %
12	12 %	16 %
13 et plus	11 %	15 %

### A.3 - Indemnité d'expatriation\* : agents recrutés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012

Années de service	Taux de l'indemnité (% du traitement de base, à l'échelon 1 du grade de recrutement ou de promotion)	
	Tout agent (marié ou célibataire)	
1-5	10 %	
6	8 %	
7	6 %	
8	4 %	
9	2 %	
10	0 %	

\* Le montant de l'indemnité d'expatriation et de l'indemnité de foyer ne peut être inférieur au montant de l'indemnité accordée à des agents de grade B3, à l'échelon 1.

## **B – Indemnités pour charges de famille**

### **1. Indemnité de foyer<sup>1</sup>**

L'indemnité de foyer est égale à 6 % du traitement de base de chaque grade.

### **2. Indemnité pour enfant à charge et indemnité pour autre personne à charge**

Le montant de cette indemnité est de 256,49 £<sup>2</sup> par mois pour chaque enfant ou pour chaque autre personne à charge, quel que soit le grade de l'agent.

### **3. Allocation familiale de base – montant mensuel de base et montant mensuel additionnel**

Le montant de base et le montant additionnel s'élèvent à 256,49 £<sup>2</sup> par mois, quel que soit le grade de l'agent. (informations plus complètes figurant dans la section C).

### **4. Supplément pour enfant à charge et montant additionnel**

Le montant de ce supplément est de 256,49 £<sup>2</sup> par mois pour chaque enfant, quel que soit le grade de l'agent. (informations plus complètes figurant dans la section C).

### **5. Indemnité pour enfant handicapé**

Le montant de cette indemnité est de 256,49 £<sup>2</sup> par mois pour chaque enfant, quel que soit le grade de l'agent.

### **6. Supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé**

Quel que soit le grade de l'agent :

- le montant du supplément pour enfant handicapé est de 256,49 £<sup>2</sup> par mois pour chaque enfant, et
- le montant du supplément pour enfant gravement handicapé est de deux fois 256,49 £<sup>2</sup> par mois pour chaque enfant.

### **7. Supplément pour parent handicapé à charge**

Le montant de ce supplément est de 256,49 £<sup>2</sup> par mois, quel que soit le grade de l'agent.

### **8. Supplément pour enfants expatriés**

Tout agent ayant des enfants à charge mais ne bénéficiant pas de l'indemnité d'éducation reçoit un montant forfaitaire de 72,02 £<sup>1</sup> par mois et par enfant.

---

<sup>1</sup> Le montant de l'indemnité d'expatriation et de l'indemnité de foyer ne peut être inférieur au montant de l'indemnité accordée à des agents de grade B3, à l'échelon 1.

<sup>2</sup> Montant applicable à compter du 1er janvier 2017, approuvé par le Conseil lors de sa 88<sup>e</sup> session en décembre 2016.

## C – Allocation familiale de base (AFB) <sup>1 2</sup> – Résumé des taux applicables

Montant fixe de :	£256,49	
<b>AFB - Agents recrutés localement n'ayant pas droit à l'indemnité d'expatriation</b>		
Années 1 -5	1 x AFB	256,49 £
Année 6 et au-delà	Aucune AFB	0,00 £
<b>AFB – Agents ayant droit à l'indemnité d'expatriation</b>		
<b>Agents recrutés dans la même zone géographique que celle du CEPMMT</b>		
Années 1-5	2 x AFB	512,98 £
Année 6	2 x AFB - (2 x AFB) x20 %	410,38 £
Année 7	2 x AFB - (2 x AFB) x40 %	307,79 £
Année 8	2 x AFB - (2 x AFB) x60 %	205,19 £
Année 9	2 x AFB - (2 x AFB) x80 %	102,60 £
Année 10	2 x AFB - (2 x AFB) x100 %	0,00 £
<b>AFB - Agents ayant droit à l'indemnité d'expatriation</b>		
<b>Agents recrutés hors de la zone géographique du CEPMMT</b>		
Année 1 jusqu'à la fin de la période d'emploi	2 x AFB	£512,98
<b>Supplément pour enfant à charge (SEC)</b>		
<b>Applicable aux agents entrés en fonction à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017</b>		
Montant fixe de :	£256,49	
Famille composée de deux parents :	1 x SEC x nombre d'enfants à charge	
Famille monoparentale :	1 x SEC x nombre d'enfants à charge + 1 SEC supplémentaire	
<b>A verser pour des enfants à charge (selon leur âge)</b>		
Age entre 1 et 18	Versé sans condition	
Age entre 18 et 22	Versé si l'enfant suit un cursus à temps plein jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant à charge atteint ses 22 ans	

<sup>1</sup> Les familles monoparentales n'ont pas droit à l'AFB.

<sup>2</sup> Les agents recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 n'auront pas droit à l'AFB après leur départ à la retraite.

## ANNEXE II

### Système d'imposition interne pour le Centre

#### Article 1

L'impôt qui doit être appliqué aux termes de l'article 15 du protocole aux traitements, salaires et émoluments versés par le Centre est fixé et perçu conformément aux règles établies dans le présent Règlement.

#### Article 2

Sont assujetties à l'impôt les personnes suivantes :

- le Directeur général ;
- tous les autres agents du personnel auxquels s'applique l'article 15 du protocole.

#### Article 3

L'impôt du Centre est prélevé mensuellement sur l'ensemble des traitements, salaires et émoluments de toute nature versés par le Centre et sous réserve des dispositions suivantes :

- (a) pour la détermination du revenu imposable, il n'est pas tenu compte des sommes qui sont versées, conformément au Règlement du personnel, pour le remboursement ou l'indemnisation des frais encourus dans l'exercice des fonctions ;
- (b) sont exclues du revenu imposable les allocations et indemnités qui sont versées en raison de la situation familiale ou sociale des agents et qui sont indiquées ci-dessous :
- indemnité de foyer ou allocation familiale de base ;
  - indemnité pour enfant à charge ou autre personne à charge, indemnité pour enfant handicapé, supplément pour enfant à charge, supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé et supplément pour parent handicapé à charge ;
  - indemnité d'expatriation ;
  - indemnité d'éducation ;
  - indemnité d'installation ;
  - remboursement des frais de mission ou paiement des indemnités journalières dans le cadre des missions officielles ou lors de la prise ou de la fin des fonctions au Centre.
- (c) Les cotisations au Régime de sécurité sociale versées par les agents et retenues à la source, y compris la contribution au Régime de pension, sont déduites du revenu imposable.

#### Article 4

- (a) Après détermination du revenu imposable, l'impôt est calculé en appliquant les taux d'imposition figurant au tableau ci-dessous au montant du revenu imposable correspondant :

Revenu imposable £ par mois	Taux d'imposition n %	Revenu imposable £ par mois	Taux d'imposition n %
Jusqu'à 50	0	Jusqu'à	32
125	10	600	34
200	15	650	35
250	20	700	36
300	22	750	37
350	24	800	38
400	26	850	39
450	28	925	40
500	30	1000	41
550	31	1075	42
		1125	43
		Au-delà de 1125	

- (b) Par dérogation aux règles ci-dessus, le taux d'imposition applicable aux rémunérations pour heures supplémentaires ou pour horaires particuliers et travail par roulement d'équipes est le taux appliqué à la rémunération ordinaire versée à l'agent intéressé au cours du mois de paiement.

#### Article 5

- (a) Lorsqu'une rémunération imposable se rapporte à une période inférieure à un mois, l'impôt est perçu au taux applicable à la rémunération mensuelle correspondante.
- (b) Lorsqu'une rémunération imposable se rapporte à une période supérieure à un mois, l'impôt est calculé au taux applicable à la rémunération se rapportant à chaque mois.
- (c) Les paiements de régularisation qui ne se rapportent pas au mois au cours duquel ils sont effectués peuvent être soumis, au choix de l'agent intéressé, soit à l'impôt auquel ils auraient été assujettis s'ils avaient été effectués aux dates normales, soit à l'impôt applicable au mois du versement effectif.

#### Article 6

L'impôt est retenu à la source.

#### Article 7

Les impôts perçus sont inscrits au budget du Centre en tant que recettes.

### **Article 8**

Aussitôt que possible après la clôture de chaque exercice, le Directeur général fait parvenir à chaque agent du personnel un relevé dans lequel apparaissent le total des traitements et des allocations payés et le total de l'impôt perçu par le Centre pour cet exercice. Une copie de ce relevé est adressée aux autorités fiscales de l'Etat dont l'agent est ressortissant.

### **Article 9**

Toutes les instructions que le Directeur général peut juger utile de donner en ce qui concerne l'application des présentes règles sont soumises à l'approbation du Conseil.

### **Article 10**

En cas de besoin, le Conseil arrête des règles spéciales en vue de compenser les effets d'une éventuelle double imposition qui affecterait les agents du personnel du Centre résidents, en raison de leurs fonctions, sur le territoire d'un Etat qui n'est pas partie à la Convention.

### **Article 11**

Les présentes règles entrent en vigueur le jour de l'entrée en vigueur de la Convention.

## ANNEXE III

### Règlement des indemnités accordées aux agents en mission officielle

#### A. Modalités de calcul de l'indemnité journalière

##### I. Règles applicables à tous les voyages quel que soit le mode de transport

- (a) Les agents voyageant en mission officielle ont droit à autant de fois l'indemnité journalière qu'il y a de périodes de 24 heures dans la durée de leur mission. Ils n'ont droit (à l'exception de ce qui est prévu au Chapitre A(V) ci-dessous) qu'au montant intégral de l'indemnité journalière pour toute période complète de 24 heures.
- (b) L'indemnité journalière n'est pas due pour toute période inférieure à 4 heures.
- (c) Lorsque la durée de la mission est égale ou supérieure à 4 heures, mais inférieure à 8 heures, les agents intéressés perçoivent un quart de l'indemnité journalière. Il en est de même pour toute période égale ou supérieure à 4 heures et inférieure à 8 heures au-delà d'une période complète de 24 heures.
- (d) Lorsque la mission a une durée égale ou supérieure à 8 heures et ne comporte pas d'hébergement officiel ou commercial, les agents intéressés perçoivent la moitié de l'indemnité journalière. Il en est de même pour toute période égale ou supérieure à 8 heures, mais inférieure à 24 heures, au-delà de toute période complète de 24 heures.
- (e) Lorsque la mission a une durée égale ou supérieure à 8 heures, mais inférieure à 24 heures et comporte un hébergement officiel ou commercial, les agents intéressés peuvent se voir allouer le montant intégral de l'indemnité journalière.
- (f)<sup>1</sup> Aucune indemnité journalière n'est due pour les missions au Royaume-Uni n'entraînant aucun frais de séjour de nuit (missions locales). Néanmoins, le remboursement de repas et frais accessoires raisonnables sera plafonné à 20 % du taux de l'indemnité journalière pour le Royaume-Uni ; le remboursement des billets de train sera plafonné au tarif de la classe standard.

Une mission comportant un hébergement de nuit n'est pas considérée comme une mission locale et l'indemnité journalière sera donc versée.

- (g) Lorsque le Centre acquitte les frais de voyage pour mission et que ces frais de voyage comprennent les repas ou l'hébergement de nuit ou lorsque les repas et/ou l'hébergement sont offerts à l'agent par l'organisateur, l'indemnité journalière est réduite de 15 % pour chaque repas principal et de 50 % pour l'hébergement de nuit prévu dans le montant des frais.

---

<sup>1</sup> L'alinéa (f) est valable à partir du 21 avril 1986.

- (h) Les frais d'hébergement officiel ou commercial sont remboursés uniquement comme partie intégrante de la somme forfaitaire de l'indemnité journalière de subsistance et sur production de factures. Si l'agent ne produit pas de factures, la somme forfaitaire de l'indemnité journalière de subsistance sera réduite de 50 %.

## II. Règles spéciales applicables aux voyages en train

Lorsqu'il s'agit d'un voyage en train, la durée du voyage est augmentée, pour le calcul de l'indemnité journalière, d'un forfait de 2 heures, en vue de tenir compte des délais de transport vers la gare principale au voyage aller (1 heure) et de celle-ci au domicile de l'intéressé ou au Centre au retour (1 heure).

## III. Règles spéciales applicables aux voyages par avion

Lorsqu'il s'agit d'un voyage aérien, la durée du voyage est augmentée pour le calcul de l'indemnité journalière d'un forfait de 3 heures en vue de tenir compte des délais de transport vers l'aéroport au voyage aller (1 heure ½) et de l'aéroport au domicile de l'intéressé ou au Centre au retour (1 heure ½).

## IV. Règles spéciales applicables aux voyages par voie maritime

- (a) Lorsqu'il s'agit d'un voyage maritime, la durée de la mission est augmentée pour le calcul de l'indemnité journalière d'un forfait de 2 heures, en vue de tenir compte des délais de transport vers la gare maritime au voyage aller (1 heure) et de celle-ci au domicile de l'intéressé ou au Centre au retour (1 heure).
- (b) Lorsqu'au cours d'un voyage par mer, l'agent en mission est logé à bord et y prend ses repas, l'indemnité journalière est réduite de 7/10<sup>e</sup> pour chaque période de 24 heures passée sur le bateau.

## V. Remboursement des dépenses exceptionnelles

Lorsque, dans certaines circonstances, les frais d'hébergement (chambre, petit-déjeuner et taxes) représentent plus de 60 % du montant des indemnités journalières, l'Administration a la faculté d'accorder le remboursement partiel ou total de la différence sur présentation de pièces justificatives et à condition qu'il soit établi que ces dépenses supplémentaires étaient inévitables. Normalement, ce remboursement ne doit pas être supérieur à 30 % de l'indemnité journalière.

## B. Indemnité kilométrique

### I. Utilisation de la voiture personnelle dans l'intérêt du Centre

- (a) Les agents peuvent être autorisés, dans l'intérêt du Centre, à utiliser leur voiture personnelle pour leurs déplacements. Dans ce cas, ils ont droit à une indemnité kilométrique calculée sur la base de l'itinéraire usuel le plus court.
- (b) Cette indemnité est accordée selon le taux en vigueur au Royaume-Uni, indépendamment du pays dans lequel le voyage est effectué ou des pays dans lesquels les voyages sont effectués.

- (c) Si l'agent intéressé a été autorisé à transporter des passagers, il lui est accordé une indemnité kilométrique supplémentaire égale à :
- 10 % du taux prévu pour le premier passager ;
  - 8 % du taux prévu pour chacun des autres passagers.
- (d) Si l'utilisation de l'itinéraire usuel le plus court entraîne des frais spéciaux (comme le paiement de péage, le transport de la voiture par navire transbordeur), de tels frais sont remboursés sur présentation de pièces justificatives.
- (e) Les agents utilisant leur voiture personnelle doivent justifier au préalable qu'ils ont souscrit un contrat d'assurance pour dommages subis en cas d'accident par les tiers et en particulier pour les dommages subis par les passagers transportés. En cas d'accident, le Centre n'effectue aucun remboursement pour les dommages matériels subis.

## *II. Utilisation de la voiture personnelle pour convenances personnelles*

- (a) Lorsque les agents utilisent leur voiture personnelle pour convenances personnelles, avec l'autorisation du Centre, ils ont droit au versement des indemnités kilométriques prévues à la Partie I ci-dessus. Toutefois, la somme totale qui leur est versée ne peut, en aucun cas, excéder le coût qui aurait été atteint autrement.
- (b) Les agents n'ont droit à aucune indemnité journalière pour toute période excédant la durée du voyage qui correspond à l'utilisation du moyen de transport retenu comme base de remboursement au titre du paragraphe a) ci-dessus.
- (c) Tout temps supplémentaire pris par l'agent pour effectuer le voyage sera pris sur son congé annuel.

## Indemnités journalières à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017\*

	AMOUNTS MONTANTS	CURRENCY MONNAIE	
ALBANIA	181	EUR	ALBANIE
ANDORRA	134	EUR	ANDORRE
ARMENIA	149	EUR	ARMÉNIE
AUSTRALIA	348	AUD	AUSTRALIE
AUSTRIA	184	EUR	AUTRICHE
AZERBAIJAN	223	EUR	AZERBAÏDJAN
BELGIUM	228	EUR	BELGIQUE
BOSNIA AND HERZEGOVINA	140	EUR	BOSNIE-HERZÉGOVINE
BULGARIA	166	EUR	BULGARIE
CANADA	304	CAD	CANADA
CHILE	174	EUR	CHILI
CROATIA	180	EUR	CROATIE
CYPRUS	185	EUR	CHYPRE
CZECH REPUBLIC	180	EUR	RÉPUBLIQUE TCHÈQUE
DENMARK	1 782	DKK	DANEMARK
ESTONIA	162	EUR	ESTONIE
FINLAND	224	EUR	FINLANDE
FORMER YUGOSLAV REPUBLIC OF MACEDONIA	149	EUR	EX-RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE
FRANCE Paris	234	EUR	Paris FRANCE
Others	212	EUR	Autres
GEORGIA	180	EUR	GÉORGIE
GERMANY	210	EUR	ALLEMAGNE
GREECE	185	EUR	GRÈCE
HUNGARY	181	EUR	HONGRIE
ICELAND	182	EUR	ISLANDE
IRELAND	193	EUR	IRLANDE
ISRAEL	233	EUR	ISRAËL
ITALY	240	EUR	ITALIE
JAPAN	34 372	JPY	JAPON
KOREA	354 835	KRW	CORÉE

\*Voir le 228<sup>e</sup> rapport du CCR, adopté par le Conseil lors de sa 84<sup>e</sup> session en décembre 2014

	AMOUNTS MONTANTS	CURRENCY MONNAIE	
LATVIA	159	EUR	LETTONIE
LIECHTENSTEIN	231	CHF	LIECHTENSTEIN
LITHUANIA	158	EUR	LITUANIE
LUXEMBOURG	210	EUR	LUXEMBOURG
MALTA	150	EUR	MALTE
MEXICO	183	EUR	MEXIQUE
MOLDOVA, REPUBLIC OF	156	EUR	RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA
MONACO	220	EUR	MONACO
MONTENEGRO	158	EUR	MONTÉNÉGRO
NETHERLANDS	209	EUR	PAYS-BAS
NEW ZEALAND	313	NZD	NOUVELLE-ZÉLANDE
NORWAY	1 949	NOK	NORVÈGE
POLAND	186	EUR	POLOGNE
PORTUGAL	179	EUR	PORTUGAL
ROMANIA	177	EUR	ROUMANIE
RUSSIAN FEDERATION	293	EUR	FÉDÉRATION DE RUSSIE
SAN MARINO	169	EUR	SAINT-MARIN
SERBIA	198	EUR	SERBIE
SLOVAK REPUBLIC	166	EUR	RÉPUBLIQUE SLOVAQUE
SLOVENIA	186	EUR	SLOVÉNIE
SPAIN	184	EUR	ESPAGNE
SWEDEN	2 477	SEK	SUÈDE
SWITZERLAND	322	CHF	SUISSE
TURKEY	157	EUR	TURQUIE
UKRAINE	210	EUR	UKRAINE
UNITED KINGDOM London	216	GBP	Londres ROYAUME-UNI
Others	186	GBP	Autres
UNITED STATES Washington	361	USD	Washington ÉTATS-UNIS
New York	409	USD	New York
Others	337	USD	Autres

**Indemnités journalières**  
(Autres destinations de missions)  
**01.01.2017**

	AMOUNTS MONTANTS (Euros)			AMOUNTS MONTANTS (Euros)	
AFGHANISTAN	184	AFGHANISTAN	DJIBOUTI	193	DJIBOUTI
ALGERIA	208	ALGÉRIE	DOMINICA	158	DOMINIQUE
AMERICAN SAMOA	149	SAMOA AMÉRICAINES	DOMINICAN REPUBLIC	149	RÉPUBLIQUE DOMINICAINE
ANGOLA	308	ANGOLA	ECUADOR	133	ÉQUATEUR
ANGUILLA	259	ANGUILLA	EGYPT	182	ÉGYPTE
ANTIGUA AND BARBUDA	211	ANTIGUA-ET-BARBUDA	EL SALVADOR	143	EL SALVADOR
ARGENTINA	206	ARGENTINE	EQUATORIAL GUINEA	237	GUINÉE ÉQUATORIALE
ARUBA	210	ARUBA	ERITREA	126	ÉRYTHRÉE
BAHAMAS	215	BAHAMAS	ETHIOPIA	193	ÉTHIOPIE
BAHRAIN	215	BAHRÉÏN	FUJI	156	FIDJI
BANGLADESH	152	BANGLADESH	FRENCH GUIANA	193	GUYANE FRANÇAISE
BARBADOS	223	BARBADE	FRENCH POLYNESIA	200	POLYNÉSIE FRANÇAISE
BELARUS	173	BÉLARUS	GABON	195	GABON
BELIZE	171	BELIZE	GAMBIA	137	GAMBIE
BENIN	163	BÉNIN	GHANA	202	GHANA
BERMUDA	247	BERMUDES	GIBRALTAR	243	GIBRALTAR
BHUTAN	195	BHOUTAN	GREENLAND	210	GROENLAND
BOLIVIA	111	BOLIVIE	GRENADA	222	GRENADE
BONAIRE	229	BONAIRE	GUADELOUPE	191	GUADELOUPE
BOTSWANA	162	BOTSWANA	GUAM	191	GUAM
BRAZIL	216	BRÉSIL	GUATEMALA	157	GUATEMALA
BRITISH VIRGIN ISLANDS	233	ÎLES VIERGES BRITANNIQUES	GUINEA	185	GUINÉE
BRUNEI DARUSSALAM	165	BRUNEI DARUSSALAM	GUINEA-BISSAU	145	GUINÉE-BISSAU
BURKINA FASO	167	BURKINA FASO	GUYANA	208	GUYANA
BURUNDI	157	BURUNDI	HAITI	165	HAÏTI
CAMBODIA	138	CAMBODGE	HONDURAS	143	HONDURAS
CAMEROON	173	CAMEROUN	HONG KONG (CHINA)	244	HONG KONG (CHINE)
CABO VERDE	160	CABO VERDE	INDIA	200	INDE
CAYMAN ISLANDS	234	ÎLES CAÏMANES	INDONESIA	173	INDONÉSIE
CENTRAL AFRICAN REPUBLIC	136	RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE	IRAN	132	IRAN
CHAD	225	TCHAD	IRAQ	235	IRAQ
CHINA (PEOPLE'S REPUBLIC OF)	184	CHINE (RÉPUBLIQUE POPULAIRE DE)	JAMAICA	170	JAMAÏQUE
COLOMBIA	179	COLOMBIE	JORDAN	172	JORDANIE
COMOROS	192	COMORES	KAZAKHSTAN	237	KAZAKHSTAN
CONGO	204	CONGO	KENYA	197	KENYA
COOK ISLANDS	200	ÎLES COOK	KIRIBATI	143	KIRIBATI
COSTA RICA	136	COSTA RICA	KOSOVO	137	KOSOVO
COTE D'IVOIRE	215	CÔTE D'IVOIRE	KUWAIT	239	KOWEÏT
CUBA	145	CUBA	KYRGYZSTAN	194	KIRGHIZISTAN
CURAÇAO	190	CURAÇAO	LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC	128	RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE POPULAIRE LAO
DEMOCRATIC PEOPLE'S REPUBLIC OF KOREA	186	RÉPUBLIQUE POPULAIRE DÉMOCRATIQUE DE CORÉE	LEBANON	202	LIBAN
DEMOCRATIC REPUBLIC OF THE CONGO	213	RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO	LESOTHO	124	LESOTHO

**Indemnités journalières  
(Autres destinations de missions)  
01.01.2017**

	AMOUNTS MONTANTS (Euros)			AMOUNTS MONTANTS (Euros)	
LIBERIA	176	LIBÉRIA	SAINT MARTIN	232	SAINT-MARTIN
LIBYA	191	LIBYE	SAINT VINCENT AND THE GRENADINES	196	SAINT-VINCENT-ET-LES- GRENADINES
MACAU (CHINA)	208	MACAO (CHINE)	SAMOA	148	SAMOA
MADAGASCAR	149	MADAGASCAR	SAO TOME AND PRINCIPE	171	SAO TOMÉ-ET-PRINCIPE
MALAWI	164	MALAWI	SAUDI ARABIA	225	ARABIE SAOUDITE
MALAYSIA	145	MALAISIE	SENEGAL	178	SÉNÉGAL
MALDIVES	185	MALDIVES	SEYCHELLES	243	SEYCHELLES
MALI	167	MALI	SIERRA LEONE	171	SIERRA LEONE
MARSHALL ISLANDS	145	ÎLES MARSHALL	SINGAPORE	265	SINGAPOUR
MARTINIQUE	191	MARTINIQUE	SOLOMON ISLANDS	212	ÎLES SALOMON
MAURITANIA	141	MAURITANIE	SOMALIA	145	SOMALIE
MAURITIUS	174	MAURICE	SOUTH AFRICA	149	AFRIQUE DU SUD
MICRONESIA	141	MICRONÉSIE	SOUTH SUDAN	208	SOUDAN DU SUD
MONGOLIA	140	MONGOLIE	SRI LANKA	157	SRI LANKA
MONTSERRAT	172	MONTSERRAT	SUDAN	184	SOUDAN
MOROCCO	195	MAROC	SURINAME	141	SURINAME
MOZAMBIQUE	174	MOZAMBIQUE	SWAZILAND	136	SWAZILAND
MYANMAR	138	MYANMAR	SYRIAN ARAB REPUBLIC	177	RÉPUBLIQUE ARABE SYRIENNE
NAMIBIA	133	NAMIBIE	CHINESE TAIPEI	168	TAIPEI CHINOIS
NAURU	130	NAURU	TAJIKISTAN	165	TADJIKISTAN
NEPAL	134	NÉPAL	TANZANIA	159	TANZANIE
NEW CALEDONIA	197	NOUVELLE-CALÉDONIE	THAILAND	163	THAÏLANDE
NICARAGUA	144	NICARAGUA	TIMOR-LESTE	162	TIMOR-LESTE
NIGER	142	NIGER	TOGO	164	TOGO
NIGERIA	256	NIGÉRIA	TOKELAU	97	TOKÉLAOU
NIUE	135	NIUE	TONGA	167	TONGA
NORTHERN MARIANA ISLANDS	166	ÎLES MARIANNES DU NORD	TRINIDAD AND TOBAGO	202	TRINITÉ-ET-TOBAGO
OMAN	213	OMAN	TUNISIA	134	TUNISIE
PAKISTAN	137	PAKISTAN	TURKMENISTAN	152	TURKMÉNISTAN
PALAU	233	PALAOS	TURKS AND CAICOS ISLANDS	208	ÎLES TURQUES ET CAÏQUES
PALESTINIAN AUTHORITY	155	AUTORITÉ PALESTINIENNE	TUVALU	124	TUVALU
PANAMA	157	PANAMA	UGANDA	189	OUGANDA
PAPUA NEW GUINEA	245	PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINÉE	UNITED ARAB EMIRATES	252	ÉMIRATS ARABES UNIS
PARAGUAY	137	PARAGUAY	URUGUAY	149	URUGUAY
PERU	163	PÉROU	UZBEKISTAN	144	OUBÉKISTAN
PHILIPPINES	152	PHILIPPINES	VANUATU	220	VANUATU
PUERTO RICO	282	PORTO RICO	VENEZUELA	260	VENEZUELA
QATAR	253	QATAR	VIET NAM	141	VIET NAM
REUNION	204	LA RÉUNION	UNITED STATES VIRGIN ISLANDS	242	ÎLES VIERGES DES ETATS-UNIS
RWANDA	200	RWANDA	WALLIS AND FUTUNA	171	WALLIS-ET-FUTUNA
SABA	232	SABA	YEMEN	165	YÉMEN
SAINT EUSTATIUS	232	SAINT-EUSTACHE	ZAMBIA	179	ZAMBIE
SAINT KITTS AND NEVIS	211	SAINT-KITTS-ET-NEVIS	ZIMBABWE	148	ZIMBABWE
SAINT LUCIA	182	SAINTE-LUCIE			

## Indemnités kilométriques\* \*\*

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017**

	AMOUNTS MONTANTS	CURRENCY MONNAIE	
AUSTRALIA	0.70	AUD	AUSTRALIE
AUSTRIA	0.52	EUR	AUTRICHE
BELGIUM	0.50	EUR	BELGIQUE
CANADA	0.60	CAD	CANADA
DENMARK	5.22	DKK	DANEMARK
FINLAND	0.56	EUR	FINLANDE
FRANCE	0.52	EUR	FRANCE
GERMANY	0.45	EUR	ALLEMAGNE
GREECE	0.46	EUR	GRÈCE
HUNGARY	122.00	HUF	HONGRIE
ICELAND	88.80	ISK	ISLANDE
IRELAND	0.50	EUR	IRLANDE
ITALY	0.64	EUR	ITALIE
JAPAN	51.00	JPY	JAPON
KOREA	660.00	KRW	CORÉE
LUXEMBOURG	0.50	EUR	LUXEMBOURG
MEXICO	6.91	MXN	MEXIQUE
NETHERLANDS	0.57	EUR	PAYS-BAS
NEW ZEALAND	0.87	NZD	NOUVELLE-ZÉLANDE
NORWAY	5.87	NOK	NORVÈGE
POLAND	1.64	PLN	POLOGNE
PORTUGAL	0.53	EUR	PORTUGAL
SPAIN	0.49	EUR	ESPAGNE
SWEDEN	4.89	SEK	SUÈDE
SWITZERLAND	0.67	CHF	SUISSE
TURKEY	1.25	TRY	TURQUIE
UNITED KINGDOM	0.41	GBP	ROYAUME-UNI
UNITED STATES	0.39	USD	ÉTATS-UNIS

\* En monnaies nationales

\*\* Voir le 228<sup>e</sup> rapport du CCR, adopté par le Conseil lors de sa 84<sup>e</sup> session en décembre 2014

## ANNEXE IV

### Indemnités pour travail de roulement indiquées en pourcentages du traitement de base et calculées conformément aux principes énoncés à l'article 32 du Règlement du personnel

#### EXEMPLES DE ROULEMENT D'EQUIPES AU CEPMMT

<b>Coefficients d'ajustement</b>		
	07.00–20.00	1,0
	20.00–24.00	1,6
	24.00–07.00	1,8
Week-end	00.00–24.00	1,8
<b>2 équipes</b>		
	<b>Nombre d'heures après ajustement</b>	
(08.00–16.00) x 5 x 1,0	=	40 heures
(16.00–20.00) x 5 x 1,0	=	20 heures
(20.00–24.00) x 5 x 1,6	=	32 heures
<b>Total</b>	=	<b>92 heures</b>
$0,8 \times \frac{92 - 80}{0,8} = \textit{indemnité} = 12\%$		
<b>3 équipes</b>		
(08.00–16.00) x 5 x 1,0	=	40 heures
(16.00–20.00) x 5 x 1,0	=	20 heures
(20.00–24.00) x 5 x 1,6	=	32 heures
(24.00–07.00) x 5 x 1,8	=	63 heures
(07.00–08.00) x 5 x 1,0	=	5 heures
<b>Total</b>	=	<b>160 heures</b>
$0,8 \times \frac{160 - 120}{1,2} = \textit{indemnité} = 26\%$		
<b>4 équipes</b>		
(08.00–16.00) x 5 x 1,0	=	40 heures
(16.00–20.00) x 5 x 1,0	=	20 heures
(20.00–24.00) x 5 x 1,0	=	32 heures
(24.00–07.00) x 5 x 1,8	=	63 heures
(07.00–08.00) x 5 x 1,0	=	5 heures
6 équipes de week-end à raison de 8h x 1,8	=	86,4 heures
<b>Total</b>	=	<b>246,4 heures</b>
$0,8 \times \frac{246,4 - 168}{1,68} = \textit{indemnité} = 37\%$		

## ANNEXE V

### Règlement de l'indemnité de perte d'emploi<sup>1</sup>

#### Principes généraux

1. Le Directeur général du Centre est habilité à accorder une indemnité de perte d'emploi à tout agent<sup>2</sup> du Centre travaillant sur des activités principales (STF-C) si les trois conditions suivantes sont remplies cumulativement :
  - (a) titulaire d'un contrat définitif<sup>3</sup>
  - (b) aux services duquel il aura été mis fin pour l'une des raisons suivantes :
    - suppression du poste budgétaire occupé par l'agent ;
    - modification des responsabilités attachées au poste budgétaire occupé par l'agent d'une nature telle que l'intéressé ne réunisse plus les qualifications requises pour le remplir ;
    - compression d'effectifs consécutive notamment à la réduction partielle ou à la cessation complète de l'activité du Centre ;
    - retrait de l'Etat membre dont l'intéressé est ressortissant ;
    - transfert du siège du Centre ou de l'un de ses services dans un autre pays entraînant le transfert de l'ensemble du personnel intéressé ;
    - refus de l'agent, pour autant que cette éventualité n'ait pas été prévue dans son contrat, d'être transféré de façon permanente dans un pays autre que celui dans lequel il exerce ses fonctions ;
    - politique du personnel spécifique telle qu'agrée par le Conseil ou telle que prévue au Règlement du personnel de l'organisation concernée (à l'exclusion des cas où il est mis fin aux services d'un agent pour raison de santé, services insatisfaisants, discipline ou limite d'âge), après un minimum de dix années consécutives de service dans une ou plusieurs des Organisations coordonnées et/ou au CEPMMT, y compris, pour les agents anciennement employés comme consultants, les périodes de service durant lesquelles ils ont été consultants, et qui ont été validées à des fins de pension ;

---

<sup>1</sup> Modifié par le Conseil lors de sa 76<sup>e</sup> session en décembre 2011.

<sup>2</sup> Par « agents », il faut entendre, au sens du présent Règlement, les membres du personnel assignés aux activités principales du Centre (STF-C). Le présent Règlement ne s'applique pas au personnel assigné aux projets du Centre, à la fois internes et à financement externe, y compris les programmes spéciaux (STF-P), experts ou consultants.

<sup>3</sup> Un contrat définitif est un contrat accordé à un agent une fois la période probatoire terminée. Il va de soi qu'un agent ayant été titulaire d'un contrat définitif dans une Organisation coordonnée et à qui il a été offert, ultérieurement, soit dans cette Organisation, soit dans une autre Organisation coordonnée, un contrat comportant une période probatoire, sera considéré comme remplissant cette condition s'il a été mis fin à ses services au cours ou à l'expiration de la période probatoire en question.

(c) et à qui il n'aura pas été offert un poste de même grade au Centre, ou qui n'aura pas été nommé dans l'une des autres Organisations Coordonnées à un poste vacant comportant une rémunération comparable, ou qui, dans le cas d'un agent public, ne se verra pas proposer une réintégration dans son administration nationale, civile ou militaire. S'il est offert à l'agent une réintégration dans son administration civile ou militaire nationale, qui ne doit pas nécessairement être au même niveau que celui détenu au CEPMMT, et qu'il décide tout de même de démissionner volontairement, l'agent n'aura pas droit au versement de l'indemnité de perte d'emploi.

2. Les modalités de calcul de l'indemnité sont différentes selon qu'il s'agit de contrats à durée déterminée ou de contrats à durée indéterminée.

#### **A. Contrats à durée déterminée**

##### **Montant de l'indemnité**

3. Le montant de l'indemnité de perte d'emploi est égal à la moitié du produit des émoluments mensuels de l'agent (traitement de base, y compris les indemnités de vie chère, augmenté de la cotisation du Centre au Régime de pension et, s'il y a lieu, de l'indemnité de foyer, de l'allocation familiale de base, de l'indemnité pour personne à charge et du supplément pour enfant à charge), par le nombre de mois qui restent à couvrir jusqu'au terme du contrat, mais dans la limite toutefois d'un plafond absolu fixé à :

(a) 5 mois d'émoluments pour un contrat de 3 ans ou moins ;

(b) 8 mois d'émoluments pour un contrat de 4 ans ou d'une durée comprise entre 3 et 4 ans ;

(c) 10 mois d'émoluments pour un contrat de plus de 4 ans.

4. Les émoluments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité sont ceux dont bénéficie l'intéressé à la date de son départ du Centre.

##### **Règlement de l'indemnité**

5. L'indemnité est versée en totalité à l'agent au moment où il quitte le Centre.

#### **B. Contrats à durée indéterminée (ou indéfinie)**

##### **Montant de l'indemnité**

6. Le montant de l'indemnité qui est exprimé en mois d'émoluments ou en fractions de mois (traitement de base y compris les indemnités de vie chère, augmenté de la cotisation du Centre au Régime de pension et, s'il y a lieu, de l'indemnité de foyer, de l'allocation familiale de base, de l'indemnité pour personne à charge et du supplément pour enfant à charge) est d'un mois d'émoluments par année de service à compter de l'entrée de l'intéressé au service du Centre. Toutefois, le montant de l'indemnité ainsi calculée est soumis à un plafond. Ce plafond est fixé à :

- 24 mois pour les agents ayant accompli au moins 15 années de service continu au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

- 18 mois pour les agents ayant accompli au moins 10 années de service continu au 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- 12 mois pour les agents ayant accompli moins de 10 années de service continu au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

En outre, le montant de l'indemnité ne peut représenter un nombre de mois ou fractions de mois supérieur à la période que l'intéressé aurait à accomplir pour atteindre la limite d'âge prévue par le Règlement du personnel du Centre.

7. Les émoluments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité sont ceux dont bénéficie l'intéressé à la date de son départ du Centre.

### **Règlement de l'indemnité**

8. L'indemnité est versée en totalité à l'agent au moment où il quitte le Centre.

### **Dispositions accessoires**

9. Pour calculer le montant de l'indemnité de perte d'emploi au titre du paragraphe 6 ci-dessus, il sera tenu compte, s'il y a lieu, des années de service que l'agent aura accomplies antérieurement auprès d'autres Organisations coordonnées et au titre desquelles il n'aura pas bénéficié d'une indemnité de perte d'emploi en application du présent Rapport ou du 33<sup>e</sup> rapport. Toutefois, il ne sera pas tenu compte des années de service ayant précédé :
  - (a) une interruption de la carrière au sein des Organisations coordonnées ;
  - (b) un licenciement pour motif disciplinaire dans l'une quelconque de ces Organisations.
10. Tout agent ayant servi au moins 10 années consécutives auprès d'une ou de plusieurs Organisations coordonnées et aux services duquel il est mis fin dans les conditions prévues au paragraphe 1 ci-dessus bénéficiera d'une indemnité de perte d'emploi calculée selon les dispositions du paragraphe 6 et, s'il y a lieu, du paragraphe 9 ci-dessus, quelle que soit la nature du contrat sous l'empire duquel il se trouvait au moment où il aura été mis fin à ses fonctions.

## ANNEXE VI

### Définition des grades des agents du Centre

**Catégorie A : Formation de base requise : études universitaires ou qualification et expérience professionnelles d'un niveau équivalent**

<b>Personnel scientifique</b>	<b>Personnel administratif</b>
<p><b>A6 : Chef du Service de la Recherche</b> relevant directement du Directeur général. Il dirige et/ou exécute des tâches scientifiques hautement spécialisées dans un domaine très étendu des sciences atmosphériques, couvrant différentes spécialisations et comportant la sélection et l'élaboration de programmes de recherche atmosphérique et la responsabilité de leur mise en œuvre. Ce poste exige une expérience et des compétences considérables en matière de recherche sur les problèmes atmosphériques, que le Centre a mission de traiter, et en matière d'organisation. Il exige également que son titulaire porte un intérêt tout particulier à la recherche dans des domaines inexplorés et qu'il ait des idées originales, ainsi que la faculté de formuler de nouvelles théories, d'éveiller l'intérêt d'autres chercheurs et de les diriger.</p>	<p><b>Chef des Services administratifs</b> relevant directement du Directeur général. Il est responsable de l'ensemble de l'organisation administrative du Centre, y compris la planification et l'évaluation des méthodes administratives ; prête assistance pour la conduite des relations avec les Etats membres et non membres, et d'autres organisations inter-gouvernementales dans le domaine administratif; prépare les documents de travail pour le Comité financier; prête assistance pour toutes questions juridiques concernant les textes régissant le Centre ; connaissance approfondie des questions juridiques, économiques et administratives.</p>

Personnel Scientifique	Personnel administratif
<p><b>A6 : Chef de Service des Opérations,</b> relevant directement du Directeur général et lui servant de conseil : Gestion de l'ensemble des activités opérationnelles et des moyens techniques du Centre, comportant l'élaboration et la mise au point de programmes opérationnels importants et complexes et la responsabilité de leur exécution. Ce poste exige des connaissances et une expérience considérables dans le domaine des sciences atmosphériques, dans celui de l'application de l'informatique à l'établissement des prévisions météorologiques, de même que la connaissance des procédures pour l'acquisition de moyens techniques et en matière de gestion. Il exige en outre un sens développé des responsabilités, des idées originales sur les aspects techniques des prévisions météorologiques et la faculté d'éveiller l'intérêt du personnel et de le diriger.</p>	
<p><b>A5 : Chef de Division,</b> relevant directement du Chef de service, et/ou Scientifique confirmé et hautement qualifié en météorologie ou en informatique. Chargé de groupes de scientifiques travaillant sur un ensemble de problèmes ou sur un aspect particulier d'un problème à un niveau très élevé des sciences atmosphériques ou d'informatique. Ce poste exige des connaissances scientifiques considérables et une expérience correspondante dans l'un de ces domaines et/ou une expérience considérable en matière de gestion.</p>	

<b>Personnel scientifique/analytique</b>	<b>Personnel administratif</b>
<p><b>A4 : Scientifique/Analyste principal*</b> : chargé de diriger un groupe de scientifiques/analystes travaillant sur un aspect particulier d'un problème des sciences atmosphériques ou d'informatique à un niveau scientifique élevé, ou scientifique/analyste se consacrant à une tâche particulière. Chef de section ou Chef de division adjoint, Scientifique/Analyste principal, possédant des connaissances scientifiques considérables et une expérience pertinente, et pouvant remplacer le Chef de section à la tête d'une équipe.</p>	<p><b>Administrateur</b> : Chef de section chargé d'un aspect particulier de l'administration, dont le travail nécessite la coordination de plusieurs domaines de spécialisation. Contacts fréquents à l'intérieur et à l'extérieur du Centre. Compétences considérables en matière d'administration et expérience pertinente exigée.</p>
<p><b>A3 : Scientifique/Analyste confirmé*</b> Chef de section ou travaillant en tant que Chef d'une petite équipe, ou membre expérimenté d'une équipe, ou seul sur des aspects spécialisés d'un problème de sciences atmosphériques ou d'informatique. Expérience pertinente exigée.</p>	<p><b>Administrateur</b> : Chef de section, ou travaillant seul dans un domaine administratif particulier dont la portée est fixée et les travaux consistent à mettre à exécution des études, à obtenir des renseignements et à exercer un jugement en fonction de ces renseignements. Expérience pertinente exigée.</p>
<p><b>A2 : Scientifique/Analyste*</b> : travaillant normalement en tant que membre d'une équipe sur un aspect particulier d'un problème de sciences atmosphériques ou d'informatique pour lequel il a acquis, au sein de l'Organisation ou ailleurs, une expérience pertinente.</p>	<p><b>Administrateur</b> : Administrateur ayant reçu une délégation limitée de pouvoirs de décision. Fonctions d'assistance dans un domaine d'activité particulier de la section. Expérience pertinente au sein de l'Organisation ou ailleurs.</p>
<p><b>A1</b> : Grade de recrutement pour scientifique nouvellement diplômé.</p>	<p>Grade de recrutement ou de formation d'administrateur nouvellement diplômé.</p>

\* Les profils d'un Scientifique/Analyste principal, Scientifique/Analyste confirmé et Scientifique/Analyste, sont donnés en appendice à cette annexe.

**Catégorie L : Formation de base requise : études universitaires ou qualification et expérience professionnelles d'un niveau équivalent**

<b>Personnel linguistique</b>
<p><b>L4 : Traducteur confirmé/réviseur</b>, relevant directement du Chef de l'Administration. Produit des traductions absolument correctes ne nécessitant aucune révision. S'assure que les idées et la pensée de l'auteur sont fidèlement reproduites.</p> <p>En plus d'une longue expérience, d'une connaissance parfaite d'au moins deux des langues de travail, le titulaire doit très bien en connaître la troisième et, si possible, doit posséder quelques connaissances des deux autres langues officielles, ainsi qu'une connaissance approfondie des activités du Centre.</p>
<p><b>L3 : Traducteur confirmé</b>, traduit des textes portant sur des sujets particulièrement difficiles.</p> <p>La connaissance parfaite d'au moins deux des langues officielles est exigée, de même qu'une longue expérience professionnelle. Le titulaire doit prouver qu'il est capable de produire des textes absolument corrects.</p>
<p><b>L2 : Traducteur</b>, traduit d'une langue officielle en une autre langue, étudie les textes originaux présentant des difficultés particulières, afin d'en comprendre parfaitement le sens, prend soin de respecter l'esprit et les nuances du texte original.</p> <p>Le titulaire doit avoir une connaissance parfaite d'une des langues officielles du Centre, ainsi qu'une très bonne connaissance d'une de ses autres langues officielles.</p>
<p><b>L1 :</b> Grade de recrutement pour un traducteur nouvellement diplômé.</p>

**Catégorie B : Formation de base requise – niveau d'enseignement secondaire ou expérience d'un niveau équivalent**

<b>Cadres scientifiques et techniques</b>	<b>Cadres administratifs/Commis/ Secrétaires</b>
<b>B6 :</b> Chargé de fonctions de responsabilité, mais de caractère habituel sous la direction d'un scientifique : technicien confirmé, programmeur de catégorie I, chef d'équipe, pupitreur centralisateur. Une formation scientifique solide est essentielle.	Chargé de fonctions de responsabilité, mais de caractère habituel sous la direction d'un administrateur. Des qualités de jugement, l'aptitude à faire des recommandations sur certains problèmes particuliers de son ressort sont essentielles.
<b>B5 :</b> Identique à B6 en ce qui concerne les aptitudes et la formation scientifique. Tâches impliquant cependant une responsabilité moindre. Technicien expérimenté, programmeur de catégorie II, pupitreur confirmé.	Identique à B6 en ce qui concerne les aptitudes mais tâches impliquant une responsabilité moindre ; grade correspondant aussi à celui de commis chargé d'un bureau dont le travail est de caractère habituel.
<b>B4 :</b> Technicien qualifié suffisamment expérimenté pour travailler sans surveillance. Egalement dessinateur, programmeur stagiaire, opérateur de catégorie I, fournissant une assistance de caractère habituel dans le cadre d'un travail scientifique.	Commis expérimenté. Secrétaire bilingue ou trilingue confirmée.
<b>B3 :</b> Grade de base pour techniciens qualifiés ayant reçu une formation technique supérieure ou une formation secondaire et ayant au moins trois ans d'expérience. Egalement dessinateur, opérateur de catégorie II.	Commis, secrétaire bilingue.
<b>B2 :</b> Technicien et dessinateur, mais non encore pleinement qualifiés. Ou assistant.	Commis adjoint possédant une certaine expérience. Dactylographe bilingue connaissant la sténographie en une seule langue.
<b>B1 :</b> Grade de base pour techniciens et dessinateurs non qualifiés.	Dactylographe unilingue. Commis adjoint.

**Catégorie C : Formation de base requise – niveau secondaire inférieur complété dans certains cas par une formation technique ou une expérience technique d'un niveau équivalent**

**C6 :** Contrôleur, technicien principal et assimilés, nécessitant des aptitudes techniques et/ou ayant certaines responsabilités, et/ou chargé de la discipline et de la coordination des travaux d'un groupe restreint. Agent confirmé de sa catégorie.

**C5 :** Exécution de travaux manuels nécessitant des connaissances résultant d'une formation semi-spécialisée et expérience antérieurement acquise lors d'un emploi similaire.

**C4 :** Exécution de travaux manuels simples nécessitant certaines dextérités manuelles, attention et connaissances qui peuvent s'acquérir par une courte période d'instruction ou par une expérience pratique appropriée préalablement acquise.

**C3 :** Exécution de travaux manuels élémentaires nécessitant un certain effort physique inhabituel, qui peuvent être effectués selon des explications précises ou après une courte période d'instruction.

**C2 :** Exécution de travaux manuels élémentaires ne nécessitant aucun effort physique inhabituel, qui peuvent être effectués selon des explications précises ou après une courte période d'instruction.

**C1 :** Exécution de travaux manuels ou de services ne nécessitant aucune aptitude particulière.

## APPENDICE A L'ANNEXE VI

### **A4 :            Scientifique/Analyste principal**

Il est essentiel qu'un agent de cette catégorie ait reçu une formation universitaire et qu'il ait une expérience post-universitaire considérable dans le domaine des sciences de l'atmosphère et/ou de l'informatique. Il doit avoir apporté une contribution non négligeable à son propre domaine de spécialisation et posséder, du point de vue professionnel et technique, des connaissances à jour et étendues en matière de sciences de l'atmosphère ou d'informatique. Il peut être employé en tant que chef de section ayant la responsabilité de tâches administratives et de planification dans un domaine précis, ou en tant que spécialiste ayant des compétences individuelles considérables et travaillant seul sans qu'il ait à assumer de grandes responsabilités d'ordre administratif.

En qualité de chef de section, il lui appartient de planifier et d'organiser les activités de recherches et/ou de développement de son propre groupe et de distribuer les projets aux agents dont il est chargé, en fonction de leur compétence et de leur spécialisation.

### **A3 :            Scientifique/Analyste confirmé**

Un agent de cette catégorie devrait avoir reçu une formation universitaire et avoir une expérience post-universitaire dans le domaine des sciences de l'atmosphère et/ou de l'informatique. Il devrait avoir déjà apporté une certaine contribution personnelle à l'un de ces domaines.

Dans le cas contraire, il pourrait être titulaire de diplômes techniques ou qualifications équivalents et avoir une expérience pratique considérable dans un domaine particulier des sciences de l'atmosphère ou de l'informatique. En général, il est à la tête d'un petit groupe de scientifiques et/ou de programmeurs travaillant à une tâche particulière mais il peut également travailler seul en qualité de spécialiste. Il est chargé d'aider le chef de section à planifier et à organiser les programmes de travail.

### **A2 :            Scientifique/Analyste**

Un agent de cette catégorie devrait avoir reçu une formation universitaire et avoir une certaine expérience dans le domaine des sciences de l'atmosphère et/ou de l'informatique, ou dans un domaine connexe. Dans le cas contraire, il pourrait être titulaire de diplômes ou qualifications techniques équivalents et avoir une certaine expérience pratique. Il fait en général partie d'un petit groupe travaillant sur un aspect particulier des sciences de l'atmosphère ou de l'informatique, mais il peut exceptionnellement travailler seul à une tâche particulière.

## **ANNEXE VII :**

### **Conditions applicables aux requêtes et règles de procédure de la Commission de recours (article 39 du Règlement du personnel)**

#### **Article 1 : Requêtes**

1. Les requêtes soumises à la Commission de recours ne sont recevables que si le requérant a adressé au Directeur général dans un délai de 20 jours à compter de la notification de la décision lui faisant grief, une demande écrite préalable tendant à obtenir le retrait ou la modification de ladite décision, et si celui-ci a rejeté cette demande ou n'a pas répondu au requérant dans les 20 jours.
2. Les requêtes doivent être déposées au Secrétariat de la Commission de recours dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision attaquée. Dans des cas exceptionnels, la Commission de recours peut toutefois admettre des requêtes présentées après un délai de deux mois.
3. Les requêtes doivent être faites par écrit ; elles doivent contenir tous les moyens invoqués par l'intéressé et être accompagnées de toutes les pièces justificatives.
4. Les requêtes n'ont pas d'effet suspensif.

#### **Article 2 : Instruction de requêtes**

1. Les requêtes sont immédiatement communiquées au Directeur général, qui doit produire des observations par écrit. Ces observations sont communiquées, dans un délai d'un mois à compter du dépôt de la requête, au requérant qui dispose de 20 jours pour présenter une réplique par écrit.
2. Les requêtes ainsi que les mémoires et pièces justificatives produits, les observations du Directeur général et, le cas échéant, la réplique présentée par l'intéressé, sont communiqués aux membres de la Commission par les soins de son Secrétariat, dans les 3 mois qui suivent le dépôt de la réclamation et au moins 15 jours avant la séance au cours de laquelle ils sont examinés.

#### **Article 3 : Convocation de la Commission**

1. La Commission de recours se réunit sur convocation de son Président.
2. Elle doit en principe examiner les requêtes qui lui sont soumises dans un délai de quatre mois à compter de leur dépôt.
3. En fixant la date des séances, le président peut toutefois déroger au principe énoncé au paragraphe 2 du présent article, pour permettre l'examen de plusieurs affaires au cours d'une même session, sans que le délai entre le dépôt d'une requête et son examen par la Commission puisse dépasser six mois.

#### **Article 4 : Séances de la Commission**

1. Les séances de la Commission de recours ne sont pas publiques.
2. Le Directeur général et le requérant assistent aux débats et peuvent développer oralement tous arguments à l'appui des moyens invoqués dans leurs mémoires. Ils peuvent se faire assister ou représenter à cet effet. L'association du personnel peut désigner un représentant pour suivre les débats devant la Commission.
3. La Commission de recours peut obtenir communication de toute pièce qu'elle estime utile à l'examen des requêtes dont elle est saisie. Toute pièce ainsi communiquée doit également être communiquée au Directeur général et au requérant.

La Commission de recours entend tous témoins dont elle estime que la déposition est utile aux débats. Tout agent du personnel cité en témoignage est tenu de comparaître devant la Commission et ne peut refuser de fournir les renseignements demandés.

4. Toute personne ayant assisté à une séance de la Commission est tenue de garder le secret le plus absolu sur les faits qui sont venus à sa connaissance à l'occasion des débats et sur les opinions qui y ont été exprimées.
5. Les membres de la Commission délibèrent en secret et en l'absence de toute autre personne.

#### **Article 5 : Suspension de l'exécution**

Dans des circonstances exceptionnelles, la Commission peut décider que l'exécution de la mesure attaquée sera suspendue, jusqu'à l'intervention de la décision finale prévue à l'article 6.

#### **Article 6 : Décisions de la Commission**

1. Les décisions de la Commission sont prises à la majorité des voix. Elles sont écrites et motivées. Elles sont sans appel. Elles peuvent toutefois faire l'objet d'un recours en rectification dans le cas où une décision serait entachée d'une erreur matérielle.
2. Dans les cas où elle a admis le bien-fondé de la requête, la Commission peut décider que le Centre remboursera, dans des limites raisonnables, les frais justifiés encourus par le requérant. La Commission peut également décider que le Centre remboursera les frais de voyage et de séjour exposés par les témoins qu'elle a entendus, dans des limites qu'elle fixe d'un commun accord avec le Directeur général, et qui sont calculés sur la base des dispositions de l'article 23 et de l'annexe III du Règlement du personnel. En prenant ces décisions, la Commission tient compte de la nature du litige et du montant en cause.

## **ANNEXE VIII**

### **Dispositions spéciales applicables aux agents autorisés à travailler à temps partiel avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009**

#### **Article 1**

Un agent peut, à sa demande, se voir autoriser par le Directeur général à travailler à temps partiel à raison d'un minimum de 20 heures par semaine, à condition qu'un tel arrangement soit compatible avec les exigences du service.

#### **Article 2**

L'autorisation de travailler à temps partiel peut être accordée uniquement pour des raisons familiales dûment attestées ; les problèmes de santé d'un membre de la famille ne sont normalement pas pris en compte.

#### **Article 3<sup>1</sup>**

L'autorisation de travail à temps partiel est accordée pour une période maximum d'une année. Cette autorisation peut être renouvelée aux mêmes conditions sur demande faite au moins un mois avant l'expiration de la période pour laquelle l'autorisation a été accordée.

#### **Article 4**

Si les raisons justifiant l'autorisation de travail à temps partiel cessent d'exister, l'agent devra alors en aviser le Centre, ladite autorisation peut être retirée avant l'expiration de la période pour laquelle elle a été accordée, sous réserve d'un préavis d'au moins un mois.

A sa demande, l'agent peut se voir autoriser par le Directeur général, sous réserve d'un préavis similaire, à reprendre un travail à plein temps.

#### **Article 5**

L'agent travaillant à temps partiel ne doit accepter aucun autre emploi en dehors du Centre.

#### **Article 6**

L'agent travaillant à temps partiel s'acquitte de sa tâche chaque jour ou chaque semaine, selon le cas, conformément à un emploi du temps établi par le Directeur général.

#### **Article 7**

Dans le calcul de l'ancienneté requise pour une augmentation, la période durant laquelle l'agent travaille à temps partiel est comptée comme période de travail à plein temps.

---

<sup>1</sup> Le texte révisé du paragraphe 3 a été adopté par le Conseil lors de sa 40<sup>e</sup> session en juin 1994 (ECMWF/C/40/M(94)1).

## Article 8

1. A l'exception des indemnités pour personnes à charge et de l'indemnité d'éducation prévues respectivement aux articles 16 et 17 du Règlement du personnel, lesquelles sont versées intégralement, l'agent travaillant à temps partiel reçoit les différents volets de la rémunération correspondant au grade et à l'échelon, diminués en proportion de la réduction du nombre d'heures de travail.
2. Le minimum fixé pour l'indemnité de foyer à l'article no. 15.1 du Règlement du personnel est diminué en proportion de la réduction du nombre d'heures de travail.

Dans le cadre de l'article no. 15.3 du Règlement du personnel, les deux montants utilisés comme base de calcul sont diminués en proportion de la réduction du nombre d'heures de travail. L'indemnité de foyer ne doit, en aucun cas, être supérieure à 6 % du salaire de l'agent travaillant à temps partiel, ou, selon le cas, supérieure à l'indemnité de foyer minimum visée à la dernière phrase de l'article no. 15.1, diminuée en proportion de la réduction du nombre d'heures de travail.

3. Le minimum fixé pour l'indemnité d'expatriation, basé sur le montant de l'indemnité d'expatriation versée aux agents de grade B3, échelon 1, est diminué en proportion de la réduction du nombre d'heures de travail.
4. Aux fins de l'article 20 du Règlement du personnel, l'agent travaillant à temps partiel est autorisé à recevoir l'indemnité de logement si le loyer, diminué en proportion de la réduction du nombre d'heures de travail, excède la quote-part des émoluments spécifiée au dit article du Règlement du personnel. Dans le cadre de l'article no. 20.5 du Règlement du personnel, l'indemnité de logement de l'agent travaillant à temps partiel est égale à une quote-part de la différence entre le montant du loyer payé par l'intéressé, diminué en proportion de la réduction du nombre d'heures de travail, et la fraction de ses émoluments spécifiée à l'article no. 20.4 du Règlement du personnel.
5. Pour l'agent travaillant à temps partiel, le montant de la prime de connaissances linguistiques prévue à l'article 21 du Règlement du personnel est égal à la valeur d'un échelon du grade B2, diminué en proportion de la réduction du nombre d'heures de travail.

## Article 9

Les avantages prévus à l'article 35 du Règlement du personnel (congé de maladie et congé de maladie prolongé) sont calculés sur la base de la rémunération à temps partiel jusqu'au terme de la période pour laquelle l'autorisation de travail à temps partiel a été octroyée, et par la suite, sur la base de la rémunération à plein temps.

## Article 10

Les avantages prévus à l'article 27 du Règlement du personnel (indemnité de perte d'emploi) sont calculés de la façon suivante :

- A. Paragraphes 3 et 4 de l'Annexe V du Règlement du personnel :
- (a) les périodes de service à temps partiel sont comptées comme périodes de service à plein temps lors du calcul du nombre d'années de service ;
  - (b) le montant de l'indemnité de perte de travail est égal à la moitié de la somme :
    - i) des émoluments mensuels de l'agent multipliés par le nombre de mois restant à courir jusqu'au terme de son contrat, pour lesquels il n'a pas été autorisé à travailler à temps partiel ; et
    - ii) de ses émoluments mensuels correspondant au travail à temps partiel multipliés par le nombre de mois restant à courir jusqu'au terme de son contrat, pour lesquels il a été autorisé à travailler à temps partiel.
  - (c) Le plafond des émoluments de 5, 8 et 10 mois est calculé sur la base d'une moyenne pondérée des services à temps partiel et à plein temps déjà effectués et restant à courir.
- B. Paragraphes 6 et 7 de l'Annexe V du Règlement du personnel :
- (a) les périodes de service à temps partiel sont comptées comme périodes de service à plein temps lors du calcul du nombre d'années de service ;
  - (b) le montant de l'indemnité de perte de travail est égal à la somme :
    - i) des émoluments mensuels de l'agent multipliés par le nombre d'années de service effectuées à plein temps ; et
    - ii) de ses émoluments mensuels correspondant au travail à temps partiel multipliés par le nombre d'années de service effectuées à temps partiel.
  - (c) Le plafond des émoluments de 24 mois est calculé sur la base d'une moyenne pondérée des services accomplis à temps partiel et à plein temps; si l'agent a effectué 24 années de travail à plein temps, le plafond est calculé sur la base des émoluments pour 24 mois de travail à plein temps.

## Article 11

1. Pour l'agent travaillant à temps partiel, un jour de congé annuel, de congé dans les foyers et de congé payé spécial est entendu comme un jour diminué en proportion de la réduction du nombre d'heures de travail et rémunéré comme tel.
2. Le droit à la prise en charge des frais de voyage pour congé dans les foyers en vertu de l'article no. 34.4 du Règlement du personnel est diminué en proportion de la réduction du nombre d'heures de travail.

## **ANNEXE IX**

### **Dispositions spéciales applicables aux agents autorisés à travailler à temps partiel à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009<sup>1</sup>**

#### **Article 1**

Un agent peut, à sa demande, se voir autoriser par le Directeur général à travailler à temps partiel à raison de 50 % à 90 % de la durée normale du travail, à condition qu'un tel arrangement soit compatible avec les exigences du service.

#### **Article 2**

L'autorisation de travailler à temps partiel peut être accordée de manière temporaire ou permanente, à condition que l'agent ait complété sa période probatoire.

#### **Article 3**

L'autorisation de travailler à temps partiel de manière temporaire peut être accordée pour un maximum d'une année à la fois et la durée totale ne peut normalement dépasser trois ans. Cette autorisation peut être renouvelée chaque année sur demande faite au moins un mois avant l'expiration de la période pour laquelle l'autorisation a été accordée.

Tout accord temporaire de travail à temps partiel dépassant les trois ans sera considéré permanent et le Centre peut recruter un autre agent pour les heures restantes du poste. Le poste peut redevenir un poste à temps plein seulement si les deux parties sont en accord.

#### **Article 4**

Si l'agent souhaite cesser le travail à temps partiel accordé de manière temporaire avant l'expiration de la période pour laquelle l'autorisation avait été donnée, cette dernière peut être retirée par le Directeur général, sous réserve d'un préavis d'au moins un mois.

#### **Article 5**

L'agent travaillant à temps partiel ne doit accepter aucun autre emploi en dehors du Centre, sauf accord spécifique du Directeur général.

#### **Article 6**

L'agent travaillant à temps partiel s'acquitte de sa tâche chaque jour ou chaque semaine, selon le cas, conformément à un emploi du temps établi par le Directeur général.

#### **Article 7**

Dans le calcul de l'ancienneté requise pour une augmentation, la période durant laquelle l'agent travaille à temps partiel est comptée comme période de travail à plein temps.

---

<sup>1</sup> Adopté par le Conseil lors de sa 70<sup>e</sup> session en décembre 2008.

## **Article 8**

1. Toutes les composantes de la rémunération seront diminuées proportionnellement à la réduction du temps de travail, à l'exception des indemnités pour enfant handicapé et du supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé, qui sera versée en totalité.
2. Le minimum fixé pour l'indemnité de foyer définie à l'article no. 15.A.1 et pour l'indemnité d'expatriation définie à l'article 18 du Règlement du personnel est diminué en proportion de la réduction du nombre d'heures de travail.
3. Aux fins des articles no. 15.A.3 et 15.B.4 du Règlement du personnel, le montant de l'indemnité de foyer ou de l'allocation familiale de base sera fixé en réduisant proportionnellement le salaire de l'époux et des membres du personnel au grade B3, échelon 1, ou grade C1, échelon 1 respectivement.
4. Pour calculer l'indemnité de foyer en vertu de l'article 20 du Règlement du personnel, seule la part du loyer correspondant à la réduction du temps de travail sera prise en compte.

## **Article 9**

Les avantages prévus à l'article 35 du Règlement du personnel (congé de maladie et congé de maladie prolongé) sont calculés sur la base de la rémunération à temps partiel jusqu'au terme de la période pour laquelle l'autorisation de travail à temps partiel a été octroyée, et par la suite, sur la base de la rémunération à plein temps.

## **Article 10**

Si un agent travaillant à temps partiel devient éligible à une indemnité pour perte d'emploi en vertu de l'article 27 et l'annexe V du Règlement du personnel, les périodes de travail à temps partiel seront prises en compte proportionnellement pour calculer le montant de l'indemnité.

## **Article 11**

1. Pour l'agent travaillant à temps partiel, un jour de congé annuel, de congé dans les foyers et de congé payé spécial est entendu comme un jour diminué en proportion de la réduction du nombre d'heures de travail et rémunéré comme tel.
2. Le droit à la prise en charge des frais de voyage pour congé dans les foyers en vertu de l'article no. 34.4 du Règlement du personnel est diminué en proportion de la réduction du nombre d'heures de travail.