



## **Conseil du développement industriel**

### **Trente-neuvième session**

Vienne, 22-24 juin 2011

Point 9 de l'ordre du jour provisoire

### **Questions relatives au personnel**

## **Questions relatives au personnel**

### **Rapport du Directeur général**

On trouvera dans le présent rapport des informations concernant le personnel du Secrétariat ainsi que les modifications apportées au Statut et au Règlement du personnel.

## Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Faits nouveaux concernant les questions relatives au personnel.....	1-5	3
II. Évolution du régime commun .....	6-14	4
III. Questions concernant le Règlement du personnel .....	15-23	6
IV. Représentation de l'organe directeur de l'ONUDI au Comité des pensions du personnel .....	24-25	7
V. Mesure à prendre par le Conseil .....	26	8
 Annexes		
I. Tableau I du Statut du personnel – Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, montants annuels bruts et nets après retenue au titre des contributions du personnel.....		9

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



II.	Appendice A du Règlement du personnel – Barème des traitements des agents des services généraux, montants annuels bruts, montants annuels bruts aux fins de la pension et montants annuels nets après retenue au titre des contributions du personnel. . . . .	10
III.	Annexe I du Statut du personnel – Indemnités pour charges de famille. . . . .	11
IV.	Annexe II du Statut du personnel – Montant de l’indemnité pour frais d’études et de l’indemnité spéciale pour frais d’études . . . . .	12
V.	Appendice E du Règlement du personnel – Indemnité pour frais d’études . . . . .	13
VI.	Disposition 101.1 – Activités et intérêts en dehors de l’Organisation . . . . .	19
VII.	Disposition 102.02 – Demandes de reclassement . . . . .	20
VIII.	Disposition 103.12 – Comité des nominations et des promotions. . . . .	21
IX.	Appendice L du Règlement du personnel – Comité de recours en matière de classement . . . . .	23

## I. Faits nouveaux concernant les questions relatives au personnel

1. Depuis la publication du précédent rapport (IDB.37/8 du 10 mars 2010), 20 nouveaux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ont été nommés, dont neuf (soit 45 %) étaient des ressortissants de pays figurant sur la liste A. Le nombre d'administrateurs de l'ONUDI présents sur le terrain a continué d'augmenter au cours de la période à l'examen pour s'établir à 65 à la date de rédaction du présent rapport, ce qui, comparé au chiffre indiqué dans le précédent rapport, représente 8,3 % de plus qu'à la fin de 2009.

2. Le 1<sup>er</sup> mars 2010, l'ONUDI a publié un code de déontologie<sup>1</sup> et une politique visant à protéger de représailles les personnes qui signalent des manquements ou qui collaborent à des audits ou à des enquêtes<sup>2</sup>. La publication de ces deux documents a été suivie, le 4 mai 2010, par celle de la politique de l'ONUDI concernant les déclarations financières et les déclarations d'intérêt<sup>3</sup>. Comme il était annoncé dans le précédent rapport, le coordonnateur de l'ONUDI pour la déontologie et la responsabilisation est chargé de veiller à l'application de ces trois textes. Après avoir organisé une campagne d'information et assuré la formation de son personnel au cours du deuxième semestre de 2010, l'ONUDI a lancé avec succès la première série de déclarations en février 2011.

3. Les autres faits nouveaux importants ci-après concernant la gestion des ressources humaines sont intervenus depuis la parution du précédent rapport. Le 12 avril 2010, l'ONUDI a publié sa politique révisée relative à l'apprentissage<sup>4</sup>, dans laquelle elle a réaffirmé sa philosophie et ses principes fondamentaux en la matière et défini les responsabilités respectives des principales parties concernées. Le 25 mai 2010, elle a promulgué son cadre révisé de gestion des ressources humaines<sup>5</sup> afin de mieux tenir compte de l'évolution de ses besoins et de ceux de son personnel. Ce cadre révisé, dont l'élaboration a été précédée par un dialogue et des consultations approfondis au sein de l'Organisation, y compris dans le cadre du Comité consultatif mixte avec la participation des représentants du personnel, repose sur deux piliers, à savoir la planification de la relève des fonctionnaires, qui est devenue un aspect stratégique de la gestion des ressources humaines, et l'organisation des carrières, notamment les promotions et la reconnaissance du mérite.

4. Le nouvel accord sur la sécurité sociale<sup>6</sup> conclu entre la République d'Autriche et l'ONUDI en avril 2010 est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2010. Auparavant, tant les autorités du pays hôte que le Secrétariat de l'ONUDI avaient procédé à des préparatifs approfondis et lancé une campagne d'information pour veiller à ce que tous les membres du personnel de l'ONUDI intéressés et remplissant les conditions voulues soient dûment informés des modifications

<sup>1</sup> Circulaire DGB(M).115 du 1<sup>er</sup> mars 2010, intitulée "Code de conduite éthique".

<sup>2</sup> Circulaire DGB(M).116 du 1<sup>er</sup> mars 2010, intitulée "Protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes".

<sup>3</sup> Circulaire DGB(M).118 du 4 mai 2010, intitulée "Politique de l'ONUDI relative à la déclaration de situation financière et à la déclaration d'intérêts".

<sup>4</sup> Circulaire DGB(M).117 du 2 avril 2010, intitulée "Policy on Learning".

<sup>5</sup> Instruction administrative UNIDO/AI/2010/01 du 25 mai 2010, intitulée "Human Resource Management Framework".

<sup>6</sup> Décision GC.13/Dec.17.

apportées aux conditions régissant leur participation au régime de sécurité sociale autrichien et des procédures administratives connexes. Au cours des trois premiers mois qui ont suivi l'entrée en vigueur du nouvel accord, quelque 60 fonctionnaires de l'ONUDI ont demandé à bénéficier des modifications introduites par celui-ci.

5. Afin de répondre aux demandes de plus en plus nombreuses exprimées par les membres du personnel sur leur lieu de travail et tenir compte de l'importance de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée pour maintenir à un haut niveau le moral et l'efficacité du personnel, l'ONUDI a apporté en janvier 2011 à son système électronique d'enregistrement des temps de travail ainsi qu'à son système d'horaires souples un certain nombre d'améliorations destinées à offrir davantage de souplesse au personnel tout en permettant un meilleur enregistrement des temps de travail. Ces améliorations ont été apportées après consultation du Comité consultatif mixte<sup>7</sup>.

## II. Évolution du régime commun

### **Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur**

6. **Tableau I du statut du personnel.** Le principe du barème des traitements minima a été adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies à la section I.H. de sa résolution 44/198 du 21 décembre 1989. Ce barème est fixé par référence au barème des traitements de la fonction publique fédérale des États Unis d'Amérique à Washington. Des ajustements périodiques sont apportés sur la base d'une comparaison des traitements nets minima des fonctionnaires du système des Nations Unies avec les traitements correspondants de leurs homologues de la fonction publique fédérale des États Unis.

7. Par sa résolution 65/248 du 24 décembre 2010, l'Assemblée générale a approuvé, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011, une augmentation de 1,37 % du barème des traitements minima des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.

8. Conformément à la pratique en vigueur, cette modification du barème des traitements minima s'est faite sur la base du principe "ni gain, ni perte". Par conséquent, l'entrée en vigueur du barème révisé le 1<sup>er</sup> janvier 2011 s'est accompagnée d'une réduction simultanée des coefficients d'ajustement applicables dans tous les lieux d'affectation. Le montant total des rémunérations nettes (traitement de base plus ajustement de poste) est donc resté inchangé. Toutefois, le nouveau barème se traduira par certaines augmentations de différents éléments des prestations à verser en cas de cessation de service aux fonctionnaires remplissant les conditions requises. Ces augmentations peuvent cependant être couvertes par les crédits ouverts au budget.

9. Le barème révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (reproduit dans l'annexe I du présent document) a pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et a été appliqué aux traitements de janvier 2011.

---

<sup>7</sup> Instruction administrative UNIDO/AI/2011/01 du 13 janvier 2011, intitulée "Flexible Working Hours".

## **Indemnités pour charges de famille versées aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur**

10. **Annexe I du Statut du personnel.** Dans sa résolution 63/251 du 24 décembre 2008, l'Assemblée générale a approuvé une nouvelle méthodologie et les montants révisés concernant les indemnités pour charges de famille versées aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur, à savoir les montants révisés des indemnités pour les enfants à charge, pour les enfants handicapés et pour les personnes indirectement à charge. Ces montants, fixés forfaitairement, seront révisés tous les deux ans par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et convertis, dans les lieux d'affectation à devises fortes, en monnaie locale au taux de change officiel de l'ONU en vigueur au moment de leur règlement. En outre, afin que les membres du personnel ayant droit à ces indemnités n'aient pas à subir une réduction brutale de leur montant, l'Assemblée générale a également approuvé des mesures transitoires applicables jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

11. Dans sa résolution 65/248, l'Assemblée générale a approuvé les recommandations faites par la CFPI dans son 36<sup>e</sup> rapport annuel concernant les nouveaux montants forfaitaires des indemnités pour charges de famille à verser à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et les mesures transitoires appropriées pour les lieux d'affectation où, au moment de leur règlement, les nouveaux montants seraient inférieurs aux montants actuels.

12. Les nouveaux montants forfaitaires des indemnités pour charges de famille dues aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 sont indiqués à l'annexe III du présent document. Les nouveaux montants sont soulignés et les montants applicables auparavant sont indiqués entre crochets. Les incidences financières qui en résulteront dans certains lieux d'affectation sont marginales et peuvent être couvertes par les crédits ouverts au budget.

## **Montants de l'indemnité pour frais d'études et de l'indemnité spéciale pour frais d'études**

13. **Annexe II du Statut du personnel.** Par sa résolution 65/248, l'Assemblée générale a également approuvé les modifications que, dans son 36<sup>e</sup> rapport annuel, la CFPI a proposé d'apporter au régime actuel d'indemnités pour frais d'études dans 11 pays/zones monétaires où ce régime est appliqué. Ces modifications prendront effet pendant l'année scolaire en cours le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Leurs incidences financières, estimées à environ 25 000 euros pour l'année scolaire 2010/2011, peuvent être couvertes par les crédits ouverts au budget.

14. Les montants révisés sont indiqués à l'annexe IV du présent document. Ils sont soulignés tandis que les montants applicables auparavant sont indiqués entre crochets.

### III. Questions concernant le Règlement du personnel

#### Barème des traitements des agents des services généraux

15. **Appendice A du Règlement du personnel.** En vertu du principe Flemming, les agents des services généraux bénéficient de rémunérations et autres conditions d'emploi correspondant aux conditions les plus favorables pratiquées sur place. Ce principe a été énoncé pour la première fois en 1949 par un groupe d'experts des rémunérations créé par l'Assemblée générale des Nations Unies. Il constitue la pierre angulaire de la méthode que suit la CFPI pour les enquêtes périodiques sur les conditions d'emploi locales qu'elle effectue dans tous les lieux d'affectation (sièges et bureaux extérieurs). Au cours des périodes s'écoulant entre les enquêtes, le barème des traitements des agents des services généraux fait l'objet d'ajustements intérimaires qui devraient tenir compte de l'évolution d'un indice des salaires ou des prix approprié ou d'une combinaison d'indices.

16. Conformément à la méthode suivie par la CFPI, l'ajustement intérimaire du barème des traitements des agents des services généraux à Vienne est fondé sur l'évolution d'indices combinés, à savoir l'indice local des prix à la consommation et l'indice local des traitements des employés de bureau. Le dernier ajustement intérimaire de ce barème a été opéré en novembre 2009. En se fondant sur les publications officielles relatives à l'évolution de l'indice local des prix à la consommation et de l'indice local des traitements des employés de bureaux au cours de la période novembre 2009-octobre 2010, les organisations sises au CIV sont convenues que le barème des traitements des agents des services généraux à Vienne devait faire l'objet, le 1<sup>er</sup> novembre 2010, d'un ajustement intérimaire correspondant à une augmentation de 1,53 %.

17. Le barème révisé des traitements des agents des services généraux, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2010, figure à l'annexe II du présent document. Il en résulte une augmentation de dépenses dont le montant a été estimé à 38 400 euros pour le reste de 2010 et à 230 400 euros par an les années suivantes, dont 185 800 euros au titre du budget ordinaire et 44 600 euros au titre du budget opérationnel de l'ONUDI. Cette augmentation est couverte par les crédits ouverts au budget.

#### Indemnités pour frais d'études

18. **Appendice E du Règlement du personnel.** Conformément à la résolution 65/248 dans laquelle l'Assemblée générale a approuvé des modifications au régime actuel des indemnités pour frais d'études dans 11 pays/zones monétaires, des ajustements ont été apportés au plafond des dépenses autorisées et au montant maximum des remboursements pour les frais de pension ainsi qu'aux forfaits pour frais de pension. Les nouveaux taux sont applicables aux fonctionnaires admis à bénéficier de ces indemnités au titre de l'année scolaire en cours le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

19. Le texte révisé de l'appendice E du Règlement du personnel figure à l'annexe V du présent document. Dans le nouveau texte, les montants révisés sont soulignés et les montants applicables auparavant sont indiqués entre crochets.

## **Activités et intérêts en dehors de l'Organisation**

20. **Disposition 101.01 du Règlement du personnel:** La disposition 101.01 du Règlement du personnel a été modifiée pour préciser les obligations des membres du personnel relatives aux activités extérieures à l'Organisation et pour affiner l'obligation de divulguer certains intérêts. Par conséquent, les alinéas a) à c) de la disposition 101.01 ont été modifiés et le texte de l'alinéa d) a été entièrement remplacé. Le texte révisé de la disposition 101.01 est reproduit dans l'annexe VI du présent document: le nouveau texte est souligné et le texte supprimé apparaît entre crochets.

## **Demandes de reclassement**

21. **Disposition 102.02 du Règlement du personnel:** L'alinéa b) de la disposition 102.02 du Règlement du personnel a été modifié pour tenir compte du processus de reclassement actuel et de la structure du Secrétariat qui a pris effet le 1<sup>er</sup> mars 2010. Le texte révisé de la disposition est reproduit dans l'annexe VII. Comme précédemment, le nouveau texte est souligné et le texte supprimé apparaît entre crochets.

## **Comité des nominations et des promotions**

22. **Disposition 103.12 du Règlement du personnel:** La disposition 103.12 du Règlement du personnel a été modifiée afin de permettre l'utilisation de moyens électroniques lors des réunions des groupes du Comité des nominations et des promotions. Le texte révisé de la disposition est reproduit dans l'annexe VIII du présent document.

## **Comité de recours en matière de classement**

23. **Annexe L du Règlement du personnel:** L'alinéa b) de l'appendice L du Règlement du personnel a été modifié pour tenir compte de la composition actuelle du Comité de recours en matière de classement. Le texte révisé est reproduit dans l'annexe IX du présent document. Les ajouts sont soulignés et les passages supprimés apparaissent entre crochets.

## **IV. Représentation de l'organe directeur de l'ONUDI au Comité des pensions du personnel**

24. Par sa décision GC.1/Dec.37, la Conférence générale a accepté les Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et a créé le Comité des pensions du personnel de l'ONUDI. Le Comité s'est réuni six fois en 2010 et une fois entre janvier et mars 2011.

25. Par sa décision GC.13/Dec. 16, la Conférence générale a élu deux membres et deux membres suppléants du Comité des pensions du personnel de l'ONUDI pour l'exercice biennal 2010-2011. Le Conseil voudra peut-être recommander à la

Conférence générale, à sa quatorzième session, des candidats à élire au Comité pour l'exercice biennal 2012-2013.

## V. Mesure à prendre par le Conseil

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

“Le Conseil du développement industriel

- a) Prend note des informations figurant dans le document IDB.39/17;
- b) Prend note des modifications apportées au tableau I et aux annexes I et II du Statut du personnel afin de les rendre conformes aux décisions de l'Assemblée générale énoncées dans la résolution 65/248;
- c) Prend note en outre des modifications apportées aux appendices A, E et L et aux dispositions 101.01, 102.02 et 103.12 du Règlement du personnel;
- d) Recommande à la Conférence générale, à sa quatorzième session, les candidats suivants pour l'élection de deux membres et de deux membres suppléants au Comité des pensions du personnel de l'ONUDI pour l'exercice biennal 2012-2013:

Membres:	.....	(pays)
	.....	(pays)
Membres suppléants:	.....	(pays)
	.....	(pays).”



## Annexe I

## Tableau I du Statut du personnel

Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, montants annuels bruts et nets après retenue au titre des contributions du personnel  
(en dollars des États-Unis)  
Entrée en vigueur: 1<sup>er</sup> janvier 2011

		ÉCHELONS														
CLASSES		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
Directeur/Directrice																
D-2	Brut	152 231	155 592	158 954	162 315	165 675	169 035									
	Net F	111 950	114 135	116 320	118 505	120 689	122 873									
	Net C	102 847	104 691	106 528	108 359	110 186	112 002									
Administrateur général/Administratrice générale																
D-1	Brut	139 074	141 896	144 710	147 532	150 371	153 320	156 272	159 222	162 171						
	Net F	103 070	104 989	106 903	108 822	110 741	112 658	114 577	116 494	118 411						
	Net C	95 270	96 936	98 600	100 258	101 915	103 567	105 212	106 857	108 497						
Administrateur/Administratrice hors classe																
P-5	Brut	115 134	117 532	119 934	122 331	124 732	127 129	129 531	131 929	134 329	136 729	139 129	141 528	143 929		
	Net F	86 791	88 422	90 055	91 685	93 318	94 948	96 581	98 212	99 844	101 476	103 108	104 739	106 372		
	Net C	80 629	82 079	83 524	84 969	86 412	87 849	89 286	90 720	92 152	93 581	95 008	96 431	97 853		
Administrateur/Administratrice de 1 <sup>re</sup> classe																
P-4	Brut	94 268	96 456	98 642	100 876	103 194	105 507	107 825	110 140	112 456	114 768	117 087	119 399	121 715	124 032	126 349
	Net F	72 373	73 948	75 522	77 096	78 672	80 245	81 821	83 395	84 970	86 542	88 119	89 691	91 266	92 842	94 417
	Net C	67 395	68 829	70 263	71 691	73 120	74 548	75 975	77 399	78 822	80 244	81 664	83 083	84 502	85 918	87 334
Administrateur/Administratrice de 2 <sup>e</sup> classe																
P-3	Brut	77 101	79 125	81 150	83 172	85 199	87 222	89 244	91 272	93 296	95 319	97 346	99 367	101 476	103 618	105 759
	Net F	60 013	61 470	62 928	64 384	65 843	67 300	68 756	70 216	71 673	73 130	74 589	76 044	77 504	78 960	80 416
	Net C	56 018	57 358	58 701	60 040	61 382	62 721	64 060	65 403	66 741	68 082	69 418	70 755	72 089	73 426	74 762
Administrateur adjoint/Administratrice adjointe de 1 <sup>re</sup> classe																
P-2	Brut	62 856	64 668	66 476	68 289	70 100	71 908	73 721	75 528	77 340	79 153	80 961	82 774			
	Net F	49 756	51 061	52 363	53 668	54 972	56 274	57 579	58 880	60 185	61 490	62 792	64 097			
	Net C	46 669	47 853	49 032	50 214	51 394	52 576	53 778	54 975	56 178	57 377	58 574	59 776			
Administrateur adjoint/Administratrice adjointe de 2 <sup>e</sup> classe																
P-1	Brut	48 627	50 199	51 933	53 678	55 414	57 154	58 896	60 638	62 374	64 114					
	Net F	39 388	40 643	41 892	43 148	44 398	45 651	46 905	48 159	49 409	50 662					
	Net C	37 154	38 309	39 465	40 618	41 773	42 926	44 081	45 222	46 356	47 491					

F = Taux applicable aux fonctionnaires ayant un(e) conjoint(e) ou un enfant à charge.

C = Taux applicable aux fonctionnaires n'ayant ni conjoint(e) à charge ni enfant à charge.

## Annexe II

## Appendice A du Règlement du personnel

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

Entrée en vigueur: 1<sup>er</sup> novembre 2010

ÉCHELONS												
CLASSES	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII*
G-1 Brut	27 370	28 268	29 180	30 114	31 047	31 981	32 915	33 849	34 782	35 716	36 650	37 584
Brut aux fins de la pension	26 915	27 812	28 711	29 609	30 507	31 405	32 303	33 202	34 100	34 998	35 896	36 794
Net	21 651	22 342	23 033	23 724	24 415	25 106	25 797	26 488	27 179	27 870	28 561	29 252
G-2 Brut	31 901	32 982	34 064	35 145	36 226	37 307	38 388	39 469	40 550	41 631	42 712	43 836
Brut aux fins de la pension	31 330	32 369	33 408	34 446	35 485	36 524	37 563	38 602	39 640	40 679	41 718	42 757
Net	25 047	25 847	26 647	27 447	28 247	29 047	29 847	30 647	31 447	32 247	33 047	33 847
G-3 Brut	37 209	38 464	39 718	40 972	42 226	43 500	44 845	46 190	47 535	48 880	50 225	51 570
Brut aux fins de la pension	36 431	37 636	38 841	40 046	41 251	42 456	43 660	44 865	46 069	47 319	48 572	49 827
Net	28 975	29 903	30 831	31 759	32 687	33 615	34 543	35 471	36 399	37 327	38 255	39 183
G-4 Brut	43 371	44 928	46 484	48 041	49 597	51 154	52 710	54 267	55 823	57 380	58 936	60 493
Brut aux fins de la pension	42 340	43 735	45 130	46 538	47 990	49 442	50 894	52 345	53 796	55 248	56 698	58 150
Net	33 526	34 600	35 674	36 748	37 822	38 896	39 970	41 044	42 118	43 192	44 266	45 340
G-5 Brut	51 001	52 800	54 599	56 397	58 196	59 994	61 793	63 591	65 390	67 188	68 987	70 786
Brut aux fins de la pension	49 300	50 977	52 653	54 331	56 008	57 685	59 362	61 039	62 716	64 393	66 070	67 747
Net	38 791	40 032	41 273	42 514	43 755	44 996	46 237	47 478	48 719	49 960	51 201	52 442
G-6 Brut	59 829	61 909	63 988	66 068	68 148	70 228	72 307	74 387	76 467	78 546	80 626	82 706
Brut aux fins de la pension	57 533	59 472	61 411	63 350	65 289	67 227	69 166	71 239	73 318	75 397	77 478	79 556
Net	44 882	46 317	47 752	49 187	50 622	52 057	53 492	54 927	56 362	57 797	59 232	60 667
G-7 Brut	70 038	72 448	74 858	77 268	79 678	82 088	84 499	86 909	89 319	91 729	94 139	96 549
Brut aux fins de la pension	67 053	69 302	71 713	74 122	76 531	78 941	81 351	83 759	86 170	88 579	90 988	93 397
Net	51 926	53 589	55 252	56 915	58 578	60 241	61 904	63 567	65 230	66 893	68 556	70 219

\* Échelon d'ancienneté.

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

- Au minimum 20 années de service relevant du régime commun des Nations Unies et 5 années de service à l'échelon XI de la classe considérée;
- États de service satisfaisants.

Prime de connaissances linguistiques: (à inclure dans la rémunération considérée aux fins de la pension) première langue supplémentaire, 1 651 euros (net) par an; deuxième langue supplémentaire, 825 euros.

Augmentations périodiques: les augmentations périodiques sans changement de classe sont annuelles, si les services sont satisfaisants.

Indemnité de non-résident: (à inclure dans la rémunération considérée aux fins de la pension) 1 889 euros (net) par an pour les fonctionnaires remplissant les conditions requises qui ont été nommés avant le 1<sup>er</sup> septembre 1983; n'est pas versée aux fonctionnaires en poste à Vienne qui ont été nommés après cette date.

## Annexe III

### Annexe I du Statut du personnel Indemnités pour charges de famille

#### Article 6.9

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

- i) 2 929 [2 686] dollars des États-Unis par an pour chaque enfant à charge, si ce n'est qu'il n'est pas versé d'indemnité pour le premier enfant à charge si le fonctionnaire n'a pas de conjoint à charge, l'intéressé bénéficiant alors du taux de contribution du personnel applicable aux fonctionnaires ayant des personnes à charge qui est fixé au sous-alinéa i) de l'article 6.8 a), tableau III. Lorsqu'il a été déterminé qu'un enfant à charge est physiquement ou mentalement handicapé, soit de manière définitive, soit pour une période jugée devoir être de longue durée, l'indemnité est de 5 858 [5 372] dollars des États-Unis. Si le fonctionnaire n'a pas de conjoint à charge et acquiert du fait de cet enfant le bénéfice du taux de contribution du personnel susmentionné, il est versé pour cet enfant une indemnité de 2 929 [2 686] dollars des États-Unis.
- ii) Quand le fonctionnaire n'a pas de conjoint à charge, une indemnité unique de 1 025 [940] dollars des États-Unis par an pour l'une des personnes ci-après, si elle est à la charge de l'intéressé: père, mère, frère ou sœur. Le montant de l'une ou l'autre indemnité payable en monnaie locale ne peut être inférieur à l'équivalent en monnaie locale de son montant en dollars à la date où ce dernier a été fixé ou à la dernière date à laquelle il a été modifié.

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

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

## Annexe IV

### Annexe II du Statut du personnel

#### Montant de l'indemnité pour frais d'études et de l'indemnité spéciale pour frais d'études

##### Article 6.10 a)

Le montant de l'indemnité par année scolaire et par enfant est calculé à raison de 75 % pour la première tranche de 20 663 [19 311] dollars des États-Unis (43 006 [39 096] dollars lorsque l'enfant fréquente un établissement d'enseignement situé aux États-Unis d'Amérique) de frais d'études ouvrant droit à l'indemnité, le montant de l'indemnité ne pouvant dépasser 15 497 [14 484] dollars (32 255 [29 322] dollars pour un établissement situé aux États-Unis). Pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation où, selon la Commission de la fonction publique internationale, les établissements d'enseignement font défaut ou ne sont pas adéquats, le montant de l'indemnité en ce qui concerne l'enseignement primaire et secondaire représentera la totalité des frais de pension, jusqu'à concurrence de 5 619 [5 483] dollars (9 125 [8 666] dollars pour un établissement situé aux États-Unis), plus 75 % des frais d'études ouvrant droit à l'indemnité, jusqu'à concurrence de 20 663 [19 311] dollars (43 006 [39 096] dollars pour un établissement situé aux États-Unis), étant entendu que le montant total de l'indemnité ne dépassera pas 21 116 [19 967] dollars (41 380 [37 988] dollars pour un établissement situé aux États-Unis) par an. Toutefois, dans les zones où les frais susmentionnés sont encourus dans certaines monnaies, le montant maximum des frais remboursables, exprimé dans ces monnaies, est fixé par la Commission de la fonction publique internationale.

##### Article 6.10 b)

Le montant de l'indemnité payable par année et par enfant handicapé correspond aux frais effectivement engagés jusqu'à concurrence de 20 663 [19 311] dollars (43 006 [39 096] dollars pour un établissement situé aux États-Unis). Toutefois, dans les zones où les frais susmentionnés sont encourus dans certaines monnaies, le montant maximum des frais remboursables, exprimé dans ces monnaies, est fixé par la Commission de la fonction publique internationale.

## Annexe V

### Appendice E du Règlement du personnel Indemnité pour frais d'études

#### Définitions

- a) Aux fins de la disposition 106.17, de la disposition 206.16 et du présent appendice du Règlement du personnel:
- i) On entend par “enfant” l'enfant d'un fonctionnaire qui est à la charge dudit fonctionnaire, lequel subvient pour la plus grande partie et régulièrement à son entretien. On entend par “enfant handicapé” un enfant qui ne peut, du fait d'une inaptitude physique ou mentale, fréquenter un établissement d'enseignement normal et a besoin en conséquence d'un enseignement ou d'une formation spéciaux pour le préparer à bien s'intégrer à la société ou a besoin, s'il fréquente un établissement d'enseignement normal, d'une formation ou d'un enseignement spéciaux pour l'aider à surmonter l'inaptitude en question;
  - ii) L'expression “pays d'origine” désigne le pays du congé dans les foyers au sens des dispositions 107.03 ou 207.02. Si le père et la mère sont tous deux fonctionnaires de l'Organisation et remplissent tous deux les conditions requises, le “pays d'origine” désigne le pays où l'un ou l'autre des conjoints est autorisé à prendre son congé dans les foyers;
  - iii) L'expression “lieu d'affectation” désigne le pays où le fonctionnaire est en poste ainsi que les localités proches du lieu de travail, même si elles sont situées au-delà des frontières dudit pays.

#### Versement de l'indemnité

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

- i) Lorsque l'enfant fréquente un établissement d'enseignement situé en dehors du lieu d'affectation, le montant de l'indemnité est le suivant:
  - A) Si l'enfant est pensionnaire dans l'établissement, 75 % des frais de scolarité et d'internat à concurrence de [19 311] 20 663 dollars des États-Unis par an ([39 096] 43 006 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), l'indemnité ne

- pouvant dépasser [14 484] 15 497 dollars par an ([29 322] 32 255 dollars pour un établissement situé aux États-Unis);
- B) Si l'établissement ne fonctionne pas en régime d'internat, [3 655] 3 746 dollars des États-Unis ([5 777] 6 083 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), plus 75 % des frais de scolarité à concurrence de [14 439] 15 668 dollars par an ([31 393] 34 895 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), l'indemnité ne pouvant dépasser [14 484] 15 497 dollars par an ([29 322] 32 255 dollars pour un établissement situé aux États-Unis).
- ii) Lorsque l'enfant fréquente un établissement d'enseignement situé au lieu d'affectation:
- A) L'indemnité est égale à 75 % des frais de scolarité à concurrence de [19 311] 20 663 dollars des États-Unis par an ([39 096] 43 006 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), l'indemnité ne pouvant dépasser [14 484] 15 497 dollars par an ([29 322] 32 255 dollars pour un établissement situé aux États-Unis);
- B) Si l'établissement d'enseignement est situé à une distance du lieu de travail qui n'autorise pas une navette quotidienne et que, de l'avis du Directeur général, il n'existe pas dans ce lieu d'établissement approprié, le montant de l'indemnité sera calculé aux taux spécifiés à l'alinéa i) ci-dessus.
- iii) L'indemnité pour frais d'études est payable à compter de l'année scolaire qui suit le moment où l'enfant atteint l'âge de cinq ans ou au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de cinq ans si cela se produit pendant la première partie (trimestre ou semestre) de ladite année scolaire;
- iv) Pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation dans lesquels il n'y a pas d'établissement d'enseignement ou dans lesquels les établissements existants sont considérés comme insuffisants dans les conditions fixées par la Commission de la fonction publique internationale, l'indemnité est égale à 100 % des frais d'internat jusqu'à concurrence de [5 483] 5 619 dollars des États-Unis ([8 666] 9 125 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), plus 75 % des frais de scolarité remboursables jusqu'à concurrence de [19 311] 20 663 dollars par an ([39 096] 43 006 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), l'indemnité ne pouvant dépasser [19 967] 21 116 dollars par an ([37 988] 41 380 dollars pour un établissement situé aux États-Unis).
- c) Par l'expression "frais de scolarité" employée à l'alinéa b) ci-dessus, il faut entendre les frais d'inscription et d'immatriculation, les frais de cours, le coût des manuels scolaires prescrits, le coût des cours et activités complémentaires obligatoires qui sont directement liés au programme de l'établissement et les frais d'examens et de diplômes, mais non le coût des fournitures et du matériel et des

uniformes scolaires, ni les frais d'assurance et d'examen médical, ni le coût des dons et contributions, ni aucun autre frais analogue de nature facultative. L'expression "frais de scolarité" peut aussi englober le coût des repas de midi et le coût des transports quotidiens en groupe lorsque ces repas et ces transports sont fournis ou assurés par l'établissement lui-même ou pour l'ensemble des enfants fréquentant l'établissement et que les frais en question figurent dans la facture scolaire concernant l'instruction de l'enfant.

d) L'indemnité pour frais d'études n'est pas payable dans le cas des enfants:

- i) Qui fréquentent un jardin d'enfants ou une école maternelle;
- ii) Qui fréquentent, au lieu d'affectation, un établissement où l'enseignement est dispensé gratuitement ou moyennant des frais de scolarité minimales;
- iii) Qui suivent des cours par correspondance, sauf s'il s'agit de cours qui, de l'avis du Directeur général, remplacent de la façon la plus satisfaisante possible la fréquentation à plein temps d'un type d'établissement n'existant pas au lieu d'affectation;
- iv) Qui suivent des cours particuliers, sauf s'il s'agit de l'enseignement de la langue du pays d'origine lorsqu'il n'y a pas, au lieu d'affectation, d'établissement où l'enfant puisse apprendre cette langue de façon satisfaisante ou, s'il s'agit de l'enseignement de la langue du lieu d'affectation, lorsque l'établissement local l'exige pour admettre l'enfant dans une classe correspondant à celle qu'il avait atteinte ailleurs, ou encore s'il s'agit de cours qui complètent le programme normal de l'établissement et portent sur une matière enseignée par l'établissement ou sur toute autre matière qui ne figure pas au programme de l'établissement mais est indispensable pour les études que l'enfant fera ultérieurement;
- v) Qui reçoivent une formation professionnelle ou suivent des cours d'apprentissage ne supposant pas la fréquentation à plein temps d'un établissement d'enseignement; l'indemnité n'est pas non plus payable si l'enfant reçoit une rémunération au titre des services qu'il fournit.

e) L'indemnité est versée jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant achève sa quatrième année d'études supérieures, y compris dans les cas où un diplôme a été décerné après trois années d'études. En règle générale, l'indemnité n'est pas versée au-delà de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 25 ans. Si l'éducation de l'enfant est interrompue, pendant une année au moins, par le service militaire, la maladie ou pour d'autres raisons contraignantes, la période ouvrant droit à l'indemnité est prolongée de la durée de l'interruption.

f) Lorsque l'enfant fréquente l'établissement pendant moins des deux tiers de l'année scolaire ou universitaire, le rapport entre l'indemnité versée et l'indemnité annuelle est égal au rapport entre la durée de la fréquentation et celle de l'année scolaire ou universitaire.

g) Lorsque la durée des services du fonctionnaire ne correspond pas à toute la durée de l'année scolaire ou universitaire, le rapport entre l'indemnité versée et l'indemnité annuelle est, en règle générale, égal au rapport entre la durée des services et celle de l'année scolaire ou universitaire.

#### Enseignement de la langue maternelle

h) L'indemnité pour frais d'études peut être versée à un fonctionnaire en poste dans un pays dont la langue est différente de la langue maternelle du fonctionnaire et qui est contraint de payer pour faire enseigner sa langue maternelle à un enfant à charge qui fréquente un établissement d'enseignement local où l'instruction est dispensée dans une langue autre que la langue du fonctionnaire. Le Directeur général décide dans chaque cas s'il y a lieu de payer l'indemnité pour frais d'études aux fins de l'enseignement de la langue maternelle. Les montants maximaux remboursables à ce titre, dans la limite du plafond global de [14 484] 15 497 dollars ([29 322] 32 255 dollars pour un établissement situé aux États-Unis), sont publiés et mis à jour à intervalles réguliers.

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

i) Les fonctionnaires qui remplissent les conditions requises pour bénéficier de l'indemnité pour frais d'études en ce qui concerne leurs enfants et qui sont tenus de verser en totalité ou en partie le montant des frais de scolarité au début de l'année scolaire ou universitaire peuvent demander une avance au titre de l'indemnité pour frais d'études à laquelle ils ont droit. Toute avance approuvée est considérée comme une dette du fonctionnaire, qui ne se trouve éteinte que lorsqu'il est attesté que le fonctionnaire a droit à l'indemnité ou que le montant correspondant a été déduit des émoluments du fonctionnaire.

#### Voyages

j) Tout fonctionnaire à qui une indemnité pour frais d'études est payable en vertu du sous-alinéa i) ou du sous-alinéa ii) B) de l'alinéa b) ci-dessus du fait que son enfant fréquente un établissement d'enseignement a droit, une fois par année scolaire ou universitaire, au paiement des frais de voyage aller et retour de l'enfant entre l'établissement d'enseignement et le lieu d'affectation, sous réserve des clauses suivantes:

- i) Les frais de voyage ne sont pas payés si le voyage est déraisonnable, soit parce que la date du voyage est trop proche de celle d'un autre voyage autorisé du fonctionnaire ou des membres de sa famille remplissant les conditions requises, soit parce que le séjour serait trop bref pour justifier les dépenses qu'il entraînerait;
- ii) En règle générale, les frais de voyage ne sont pas payés si l'enfant fréquente l'établissement d'enseignement pendant moins des deux tiers de l'année scolaire ou universitaire ou si la durée des services du fonctionnaire ne correspond pas aux deux tiers de l'année scolaire ou universitaire;



iii) Les frais de voyage ne doivent pas dépasser le prix du voyage entre le pays d'origine et le lieu d'affectation du fonctionnaire.

k) Dans le cas de fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation désignés où il n'y a pas d'établissement approprié dispensant un enseignement dans la langue du fonctionnaire ou qui réponde à la tradition culturelle qui est celle du fonctionnaire, lesdits frais de voyage peuvent être payés deux fois au cours de l'année durant laquelle le fonctionnaire n'a pas droit au congé dans les foyers.

#### Demandes d'indemnité pour frais d'études

l) Les demandes d'indemnité pour frais d'études doivent être présentées par écrit et accompagnées des pièces justificatives que le Directeur général requiert.

#### Indemnité spéciale pour frais d'études (enfants handicapés)

m) L'indemnité spéciale pour frais d'études (enfants handicapés) peut être versée aux fonctionnaires de toutes les catégories, qu'ils soient ou non en poste dans leur pays d'origine, à condition qu'ils soient titulaires d'une nomination pour une période d'un an au moins et qu'ils aient accompli une année de service continu.

n) Le montant de l'indemnité est égal à 100 % des frais d'éducation remboursables effectivement engagés, jusqu'à concurrence de [19 311] 20 663 dollars par an ([39 096] 43 006 dollars pour un établissement situé aux États-Unis). Si l'enfant handicapé remplit les conditions requises pour bénéficier de l'indemnité ordinaire pour frais d'études, le fonctionnaire doit demander à bénéficier en premier lieu de l'indemnité ordinaire et seuls les frais d'éducation que le fonctionnaire a engagés pour assurer à l'enfant l'enseignement spécial ou la formation spéciale dont il a besoin lui sont remboursés en vertu des dispositions relatives à l'indemnité spéciale pour frais d'études. Le total payable au titre des deux types d'indemnité ne peut en aucun cas dépasser [19 311] 20 663 dollars par an ([39 096] 43 006 dollars pour un établissement situé aux États-Unis). Par "frais d'éducation remboursables au titre de l'indemnité spéciale pour frais d'études", il faut entendre les dépenses engagées pour offrir à l'enfant handicapé un programme éducatif qui réponde à ses besoins et lui permette d'acquérir le maximum d'autonomie fonctionnelle. D'autres frais ou droits directement liés au programme éducatif et dont le paiement n'est pas facultatif ou qui n'ont pas trait à une activité extrascolaire peuvent être inclus dans les frais d'éducation, mais non le coût des fournitures et des uniformes scolaires, ni les frais d'assurance, ni le coût des dons et contributions ou frais analogues. Si l'enfant handicapé est interne dans un établissement d'enseignement situé au lieu d'affectation, les frais d'internat ne sont pas remboursables, à moins qu'un médecin n'atteste que le régime d'internat fait partie intégrante du programme éducatif. Le coût des appareils, s'il n'est pas couvert par une assurance maladie, est remboursé jusqu'à concurrence de 1 000 dollars par an, l'indemnité totale ne pouvant dépasser [19 311] 20 663 dollars par an ([39 096] 43 006 dollars pour un établissement situé aux États-Unis).

o) Le montant de l'indemnité est calculé sur la base de l'année civile, si l'enfant ne peut fréquenter un établissement d'enseignement normal, ou sur la base de l'année scolaire ou universitaire, si l'enfant fréquente à plein temps un établissement d'enseignement normal tout en recevant un enseignement spécial ou

une formation spéciale. L'indemnité spéciale est payable pour chaque enfant à compter de la date à laquelle l'enseignement spécial ou la formation spéciale est nécessaire jusqu'à la fin, selon le cas, de l'année scolaire ou universitaire ou de l'année civile au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 25 ans. Dans des cas exceptionnels, elle peut être payée jusqu'à la fin, selon le cas, de l'année scolaire ou universitaire ou de l'année civile au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 28 ans.

p) Lorsque la durée des services du fonctionnaire ne correspond pas à toute la durée de l'année scolaire ou universitaire ou de l'année civile, le rapport entre l'indemnité versée et l'indemnité annuelle est égal au rapport entre la durée des services et celle de l'année scolaire ou universitaire ou de l'année civile.

## Annexe VI

### Disposition 101.1

#### Activités et intérêts en dehors de l'Organisation

a) Les fonctionnaires ne peuvent exercer aucune profession, ni occuper aucun emploi en dehors de l'Organisation, de façon continue ou intermittente, sans l'assentiment préalable du Directeur général. Ils ne se livrent à aucune activité extérieure qui serait incompatible avec la bonne exécution de leurs fonctions ou leur situation professionnelle à l'ONUDI ou entrerait en conflit avec les intérêts de celle-ci ou leur statut de fonctionnaires internationaux. En cas de doute, ils doivent demander des éclaircissements au service compétent.

b) Aucun fonctionnaire ne peut, de façon directe ou indirecte, être associé activement à la direction d'une entreprise industrielle, [ou] commerciale ou autre, ni avoir des intérêts financiers ou d'autres intérêts personnels dans une telle entreprise [de cette nature] s'il peut en [retirer] découler pour lui-même ou l'entreprise considérée des avantages [du fait] résultant de l'emploi qu'il [est employé par] occupe au sein de l'Organisation.

c) Tout fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, est amené à s'occuper d'une question intéressant une entreprise industrielle, [ou] commerciale ou autre dans laquelle il a lui-même des intérêts financiers ou d'autres intérêts personnels doit faire connaître au Directeur général la nature et l'importance de ces intérêts et, à moins que le Directeur général ne l'en dispense, doit céder ceux-ci ou renoncer officiellement à être partie prenante à cette question.

d) [Le seul fait de détenir des actions d'une société n'est pas considéré comme constituant un intérêt financier au sens de la présente disposition, sauf si, de ce fait, le fonctionnaire exerce un contrôle étendu sur les affaires de la société.] Les fonctionnaires peuvent être priés, dans l'intérêt de l'Organisation, de déclarer régulièrement au Directeur général, selon les procédures établies par celui-ci, la nature et l'importance de leurs intérêts et avoirs financiers et autres et de ceux de leurs conjoints et personnes à charge. Les informations ainsi communiquées sont protégées et confidentielles et ne peuvent être consultées et utilisées qu'avec l'autorisation du Directeur général.

## Annexe VII

### Disposition 102.02

#### Demandes de reclassement

- a) Pas de modification.
- b) Les demandes de reclassement sont adressées au [Directeur général adjoint à l'administration, qui peut décider de donner suite à la demande ou de maintenir le classement contesté] Directeur du Service de la gestion des ressources humaines par l'intermédiaire du ou des supérieurs hiérarchiques compétents, pour examen conformément aux conditions fixées par le Directeur général. S'il n'est pas donné suite à sa demande, le fonctionnaire peut s'adresser au comité de recours en matière de classement compétent créé par le Directeur général pour demander la révision du classement de son poste. Les dispositions régissant la composition des comités de recours en matière de classement figurent dans l'appendice L du Règlement du personnel.

## Annexe VIII

### Disposition 103.12

#### Comité des nominations et des promotions

- a) i) Pas de modification.
- a) ii) Pas de modification.
- a) iii) Sous réserve des critères énoncés au paragraphe 5 de l'article 11 de l'Acte constitutif de l'ONUDI et des dispositions des articles 3.2 et 4.2 du Statut du personnel, les organes de nomination et de promotion, lorsqu'il y a des postes à pourvoir par recrutement, donnent normalement la préférence, à qualifications égales, aux fonctionnaires de l'Organisation [et aux fonctionnaires d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies] ainsi que, sur la base de la réciprocité, aux fonctionnaires des organisations du système des Nations Unies. Il sera aussi dûment tenu compte des principes de représentation équilibrée des deux sexes et de représentation géographique.
- b) Le Comité des nominations et des promotions comporte quatre organes subsidiaires, dont la composition et le fonctionnement s'établissent comme suit:
- i) Pas de modification.
- ii) Pas de modification.
- iii) Pas de modification.
- iv) Groupe de sélection aux postes dans les bureaux extérieurs.  
Ce groupe se compose:
- D'un président et d'un président suppléant nommés par le Directeur général;
  - Du Directeur principal [de la Division de la coordination des programmes et des opérations hors Siège] de la Division de la recherche stratégique, de l'assurance de la qualité et de la sensibilisation;
  - Du Directeur principal de la Division de l'élaboration des programmes et de la coopération technique;
  - Du Directeur du [Service de la coordination régionale et hors Siège] Bureau des programmes régionaux;
  - D'un membre et d'un suppléant nommés par le Directeur général et choisis sur une liste de candidats proposés par le Conseil du personnel, comprenant au moins deux fonctionnaires désignés pour chaque siège de membre et de suppléant, soit un minimum de quatre candidats proposés;

- Le Directeur du Service de la gestion des ressources humaines ou un représentant habilité fait office de membre du groupe, sans droit de vote;
  - Un fonctionnaire du Service de la gestion des ressources humaines fait office de secrétaire du groupe.
- v) Les réunions des groupes sont tenues par voie électronique. Le président d'un groupe ou le Service de la gestion des ressources humaines peuvent convoquer des réunions ordinaires s'ils le jugent nécessaire. Concernant le groupe de sélection aux postes dans les bureaux extérieurs, des réunions ordinaires sont convoquées lorsque plus de deux candidatures sont examinées pour un même poste ou des postes similaires dans un bureau extérieur.
- [v)] vi) À l'exception du groupe de sélection pour les classes D-2 et D-1, le quorum pour chaque groupe est de trois membres votants ou suppléants. Dans la mesure du possible, les recommandations de chaque groupe sont adoptées sans vote. Toutefois, si un vote est nécessaire, les recommandations sont adoptées à la majorité simple des membres du groupe [concerné] saisi de la question. En cas de partage égal des voix, le Président a une voix prépondérante.
- [vi)] vii) Le mandat des groupes est de deux ans. Les membres et suppléants ne sont rééligibles que pour un nouveau mandat de deux ans. En tout état de cause, ils demeurent en fonction jusqu'à la nomination de nouveaux membres et membres suppléants.
- [vii)] viii) Lorsque l'un des quatre groupes procède à un examen en vue d'une nomination ou d'une promotion, le groupe concerné est composé de membres votants et de suppléants d'une classe qui n'est pas inférieure à celle à laquelle la nomination ou la promotion est envisagée. Les membres et suppléants des groupes doivent normalement être depuis au moins trois ans au service de l'Organisation. Une fois nommés, les membres et suppléants des groupes siègent à titre individuel et s'acquittent de leurs fonctions en tenant uniquement compte de l'intérêt de l'Organisation.

---

## Annexe IX

### Appendice L du Règlement du personnel Comité de recours en matière de classement

Comité de recours en matière de classement des postes d'administrateur

a) Pas de modification.

Comité de recours en matière de classement des postes d'agent des services généraux [et de travailleur manuel]

b) Le Comité de recours en matière de classement des postes d'agent des services généraux [et de travailleur manuel] se compose d'un président et d'un vice-président nommés par le Directeur général en concertation avec le Conseil du personnel, de deux membres et de deux suppléants [d'un membre et d'un suppléant] dont la candidature est présentée par le Conseil du personnel ainsi que de deux membres et de deux suppléants [d'un membre et d'un suppléant] désignés par le Directeur général.

---