



## SIXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Amendements au Statut du personnel****Amendements proposés  
par le Directeur général**

1. Aux termes de l'article 14.7 du Statut du personnel: «Sous réserve de l'approbation du Conseil d'administration, le Directeur général peut, après consultation du Comité de négociation paritaire, amender le Statut du personnel sans qu'il soit porté atteinte aux droits acquis des fonctionnaires».
2. Après avoir consulté le Comité de négociation paritaire, le Directeur général souhaite proposer des amendements <sup>1</sup> sur les trois points suivants.

**Dispositions régissant les congés spéciaux**

3. L'article 7.7 du Statut du personnel, mis en application par une circulaire administrative, établit les conditions dans lesquelles le Bureau peut accorder un congé spécial sans traitement. En vertu des dispositions en vigueur, les fonctionnaires en congé spécial sont tenus d'aviser le Bureau, au moins deux mois avant l'expiration du congé, de leur intention de reprendre ou non leurs fonctions. Si le fonctionnaire manque à cette obligation ou s'il ne se présente pas sur son lieu d'affectation à la fin de la période de congé convenue, sans aviser le Bureau de sa démission, ce dernier est contraint d'engager une procédure de cessation de service, laquelle est lourde, coûteuse et peu efficace car il faut consulter les organes administratifs internes, verser le cas échéant des indemnités et réserver des ressources pour le fonctionnaire tant qu'une décision finale concernant la cessation de service n'a pas été arrêtée.
4. Dans la mesure où le congé spécial sans traitement est un privilège accordé aux fonctionnaires à leur demande et essentiellement dans leur intérêt, le Bureau propose de faire porter au fonctionnaire en congé spécial la responsabilité de tout manquement injustifié à l'obligation qu'il a de dûment aviser le Bureau de son intention de reprendre ses fonctions ou de se présenter sur son lieu d'affectation pour y prendre ses fonctions à la fin de la période de congé convenue, lequel manquement entraînerait automatiquement la

<sup>1</sup> Les ajouts sont indiqués en caractères gras soulignés et les passages qu'il est proposé de supprimer sont biffés.

cessation de service, comme s'il s'agissait d'une démission. Au cas où le fonctionnaire apporterait des éléments de justification valables (par exemple, cas de maladie ou de force majeure), le Bureau pourrait soit prolonger de la période supplémentaire requise la période de congé spécial, soit procéder à la résiliation de l'engagement de l'intéressé en vertu des dispositions s'appliquant en l'espèce (discipline, santé, etc.), sans préjudice de la procédure et des indemnités de cessation de service applicables. Cette proposition est en accord avec les méthodes appliquées dans les administrations publiques de nombreux pays.

5. La proposition pourrait se concrétiser par l'inclusion au chapitre XI du Statut du personnel (cessation de service) d'une disposition toute simple:

#### ARTICLE 11.2bis

##### *Cessation de service à la suite d'un congé spécial*

**1. Tout fonctionnaire en congé spécial, conformément à l'article 7.7 du présent Statut, peut, pendant la période de congé autorisée, dûment aviser le Bureau par écrit de son intention de ne pas reprendre ses fonctions à l'expiration de sa période de congé. Après approbation du Directeur général, cet avis entraînera la cessation de service.**

**2. Tout manquement à l'obligation des fonctionnaires en congé spécial, conformément à l'article 7.7 du présent Statut, de se présenter au travail à la date convenue à l'expiration de la période de congé autorisée, entraînera, sauf justification dûment présentée par le fonctionnaire et approuvée par le Directeur général, la cessation de service.**

**3. En cas de cessation de service en vertu des dispositions du présent article, le fonctionnaire concerné bénéficiera des versements prévus en cas de démission, en application des dispositions de l'article 11.2.**

## Procédures de prévention et de règlement des différends

6. A sa 289<sup>e</sup> session (mars 2004), le Conseil d'administration a approuvé une série d'amendements au Statut du personnel à la suite de la renégociation de l'Accord collectif sur la prévention et le règlement des différends<sup>2</sup>. Les procédures approuvées ont progressivement été mises en application en 2005. Le système étant devenu opérationnel, il est apparu nécessaire de faire quelques ajustements mineurs, essentiellement en rapport avec des questions de procédure de nature technique.
7. L'un des aspects du nouveau système est l'harmonisation de tous les organes d'examen internes et des délais figurant dans le Statut du personnel, même s'il n'a pas été possible d'harmoniser tous les délais, ce qui a d'ailleurs créé quelque confusion concernant la procédure d'application des sanctions au titre de l'article 12.2 du Statut du personnel. Il faudrait notamment apporter des précisions en ce qui concerne la relation entre le délai de huit jours dont dispose le fonctionnaire pour formuler des observations et des commentaires après avoir été informé d'une proposition de sanction le concernant en vertu du paragraphe 1 de l'article 12.2, et le délai d'un mois qui lui est accordé au paragraphe 2 de l'article 12.2 pour communiquer la proposition de sanction à la Commission consultative paritaire de recours.
8. Le délai d'un mois a été adopté pour que les fonctionnaires disposent d'un délai égal pour saisir la commission consultative, qu'il s'agisse de la procédure générale de règlement des différends, d'une proposition de sanction ou d'un recours contre une décision prise en vertu d'une disposition particulière. Le délai de huit jours accordé pour formuler des

<sup>2</sup> Document GB.289/PFA/18.

observations au sujet d'une proposition de sanction vise un objectif différent, à savoir donner l'occasion au Bureau de réexaminer une proposition de sanction lorsque les observations du fonctionnaire concerné le justifient. Si le Bureau modifie une proposition de sanction après l'avoir réexaminée, le fonctionnaire concerné reçoit une nouvelle communication et a donc de nouveaux délais. En revanche, si la proposition de sanction n'est pas modifiée, le délai d'un mois pour saisir la commission consultative court à compter de la date de réception de la communication initiale. L'amendement proposé ci-après vise à apporter les éclaircissements nécessaires concernant la procédure d'examen.

## ARTICLE 12.2

### Procédure d'application des sanctions

1. Avant qu'une sanction, autre qu'un avertissement, ne soit prise, une proposition motivée visant à l'infliger est communiquée en double exemplaire au fonctionnaire intéressé. Après y avoir apposé ses initiales, ce fonctionnaire en renvoie un exemplaire dans un délai de huit jours après réception, en y joignant telles observations qu'il peut désirer formuler.
  2. Sous réserve des dispositions de l'article 12.8 du Statut du personnel, en cas de sanction autre que l'avertissement ou la réprimande, le fonctionnaire concerné a le droit de communiquer la proposition, **accompagnée le cas échéant d'observations formulées conformément aux dispositions du paragraphe 1 ci-dessus**, à la Commission consultative paritaire de recours dans un délai d'un mois après sa réception, période qui inclut les huit jours mentionnés au paragraphe 1 ci-dessus. La proposition peut **également** ne pas être communiquée à la Commission consultative paritaire de recours si le fonctionnaire intéressé y consent.
  3. La décision d'appliquer une sanction est communiquée en double exemplaire au fonctionnaire intéressé, qui en renvoie un exemplaire après y avoir apposé ses initiales. En cas d'avertissement, le fonctionnaire peut, **s'il** le désire, ajouter **ses** observations.
9. Quelques amendements supplémentaires sont proposés ci-après. Ils concernent la procédure de la Commission consultative paritaire de recours définie à l'annexe IV du Statut du personnel. Tout d'abord, la proposition de modifier les chiffres figurant aux paragraphes 1 et 5 vise à actualiser le nombre d'exemplaires requis en ce qui concerne les observations écrites formulées lors du traitement des cas portés devant la commission consultative, à savoir un pour le secrétariat, un pour le président du collège, un pour chacun des deux membres du collège, un pour l'autre partie intéressée et un pour enregistrement par la commission consultative. De même, la phrase ajoutée au paragraphe 5 souligne que le secrétariat de la commission consultative, conformément aux règles de droit, communique au requérant/demandeur toute observation écrite du Bureau.
10. Les trois autres paragraphes qu'il est proposé d'inclure à l'annexe IV (ce qui implique de modifier la numérotation des paragraphes suivants) ont également pour objet de codifier des pratiques en vigueur concernant la communication avec les parties, la suspension des cas lorsque les deux parties sont d'accord et la possibilité d'abandon de la procédure. Ils précisent aussi à quel moment il est possible de suspendre ou d'abandonner une procédure et de quelle manière cela doit être communiqué.

## ANNEXE IV

### Procédure de la Commission consultative paritaire de recours

1. Tout cas porté devant la Commission consultative paritaire de recours sera déposé auprès de son secrétaire au moyen du formulaire prévu à cet effet, en **quatre six** exemplaires, dans l'une des trois langues officielles du Bureau. Toute communication ayant trait au cas, adressée au fonctionnaire, sera rédigée dans la langue utilisée par le fonctionnaire ou dans toute autre langue officielle qu'il pourra comprendre. Le fonctionnaire pourra désigner un représentant, qui sera un ancien fonctionnaire ou un fonctionnaire en activité du Bureau, de l'Organisation des Nations Unies ou d'une institution spécialisée ou un représentant du Syndicat du personnel, pour agir en son nom durant la procédure devant la commission.

(...)

5. Le Département du développement des ressources humaines enverra ses commentaires sur le cas en ~~quatre~~ **six** exemplaires au secrétaire de la commission dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de la note du secrétaire. **Ce dernier communiquera un exemplaire des commentaires du Département du développement des ressources humaines au fonctionnaire ou à son représentant.**

**xx. Un exemplaire de toute communication écrite de la commission à l'une des parties sera transmis par le secrétariat de la commission à l'autre partie.**

**xx. Tant que le collègue n'a pas commencé à délibérer sur le cas, les parties peuvent décider de suspendre l'examen du cas, pour une période déterminée, en en avisant le secrétariat de la commission par écrit. Si le fonctionnaire – ou son représentant – ne se manifeste pas à la suite de la période déterminée, la commission pourra considérer que l'intéressé retire sa demande.**

**xx. Le fonctionnaire – ou son représentant – peut, à tout moment avant la notification de la soumission du rapport par le collège, abandonner la procédure de façon définitive, en faisant part de son intention au secrétariat de la commission par écrit.**

## **Date effective de l'application ou de la suppression des droits émanant d'un changement de situation familiale**

- 11.** L'article 3.17 prévoit actuellement que tout changement de la situation familiale des fonctionnaires qui modifient leurs droits est pris en considération à compter du premier jour du mois qui suit la date du changement. Cette disposition avait été adoptée par souci d'efficacité administrative, le calcul du prorata, souvent rétroactif, étant coûteux et devant être traité manuellement. La mise en service d'IRIS a fait disparaître ce type de problèmes. Il est par conséquent proposé de prendre en compte ces changements de la situation familiale dès qu'ils sont effectifs. Cet amendement au Statut du personnel alignerait ainsi le traitement des droits statutaires sur les pratiques de la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel. L'article amendé se lirait comme suit:

### ARTICLE 3.17

#### *Date effective de l'application ou de la suppression des droits émanant d'un changement de situation familiale*

Les changements dans la situation familiale modifiant les droits découlant des articles 3.1, 3.9, 3.10, 3.11, 3.12 et 3.13 du présent Statut seront pris en considération pour l'application de ces articles à compter de la date du changement.

- 12. *La commission voudra sans doute recommander au Conseil d'administration d'approuver les amendements au Statut du personnel indiqués aux paragraphes 5, 8, 10 et 11.***

Genève, le 3 février 2006.

*Point appelant une décision:* paragraphe 12.