ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

STATUT, RÈGLEMENT ET INSTRUCTIONS APPLICABLES AUX AGENTS DE L'ORGANISATION

Juin 2026

TABLE DES MATIÈRES

STATUT, RÈGLEMENT ET INSTRUCTIONS APPLICABLES AUX AGENTS 13

PRÉAMBULE 13

Titre I - DOMAINE D'APPLICATION ET GÉNÉRALITÉS (Article 1) 14

Titre II - PRINCIPES FONDAMENTAUX, DROITS ET OBLIGATIONS 16

CHAPITRE I - INDÉPENDANCE ET CARACTÈRE INTERNATIONAL (Article 2) 16

CHAPITRE II - INTÉGRITÉ ET LOYAUTÉ (Article 3) 17

CHAPITRE III - TACT ET RÉSERVE (Article 4) 18

CHAPITRE IV - DROITS FONDAMENTAUX INDIVIDUELS ET DROITS COLLECTIFS (Article 5) 19

CHAPITRE V - PROTECTION DES AGENTS DANS L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS (Article 5bis) 20

Titre III - NOMINATION, SÉLECTION, RÉAFFECTATIONS, PROMOTIONS ET FINS D'ENGAGEMENT 21

CHAPITRE I – NOMINATION (Article 6) 21

CHAPITRE II – SÉLECTION (Article 7) 23

CHAPITRE III - CONDITIONS D'ENGAGEMENT (Article 8) 29

CHAPITRE IV - DUREE DE L'ENGAGEMENT (Article 9) 31

DURÉE DE L'ENGAGEMENT (Article 9bis) 33

CHAPITRE V - CATÉGORIES, FAMILLES D'EMPLOIS ET GRADES, AFFECTATION ET RÉAFFECTATIONS (Article 10) 36

CHAPITRE VI - MOBILITÉ EXTERNE (Article 10bis) 40

Section I - Mise à disposition 40

Section II - Détachement 43

CHAPITRE VII - FINS D'ENGAGEMENT (Article 11) 46

FINS D'ENGAGEMENT (Article 11bis) 51

CHAPITRE VIII - DÉMISSION, ABANDON DE FONCTIONS ET DÉCÈS (Article 12) 56

CHAPITRE IX - ÂGE LIMITE (Article 13) 57

CHAPITRE X - POSITION DE NON-ACTIVITÉ (Article 14) 58

Section I - Maladie 60

Section II - Adresses, etc. 60

Section III - Service militaire ou convenance personnelle 60

Section IV - Fin de la non-activité 60

Titre IV - TRAITEMENTS, INDEMNITÉS ET PRESTATIONS 62

CHAPITRE I - ÉCHELLES DE TRAITEMENTS (Article 15) 62

CHAPITRE II – INDEMNITÉS (Article 16) 66

Section I – Dispositions générales 66

Section II – Allocations et suppléments pour charges de famille 68

Sous-section I - Allocation de foyer 68

Sous-section II - Allocation pour enfant à charge et prestations pour enfant handicapé 69

Sous-section III - Allocation pour personne à charge 71

Sous-section IV - Allocation familiale de base 72

Sous-section V - Supplément pour enfant à charge 76

Sous-section VI - Suppléments pour enfant handicapé(e) ou gravement handicapé(e) 77

Sous-section VII - Supplément pour parent handicapé et à charge 79

Section III – Indemnité d'expatriation 81

Section IV – Indemnité d'installation 86

Section V – Indemnité de logement 90

Section VI – Indemnité de fonctions 91

Section VII – Indemnité de langue 92

Section VIII – Indemnité d'éducation **93**

Titre V – PRESTATIONS (Article 17) **98**

CHAPITRE I - PRESTATIONS EN CAS DE MALADIE, DE MATERNITÉ, D'ACCIDENT DU TRAVAIL, D'INVALIDITÉ OU DE DÉCÈS **98**
Section I - Dispositions générales relatives au système médical et social de l'organisation **98**
Sous-section I - Affiliation *98*
Sous-section II - Maintien de droits *101*
Sous-section III - Bénéficiaires du système médical et social de l'Organisation *102*
Sous-section IV - Ouverture des droits et exclusions *104*
Sous-section V - Créances, fraude et subrogation *106*
Section II - Maladie et maternité **108**
Sous-section I - Dépenses de Santé *108*
Sous-section II - Maintien de rémunération en cas de maladie *109*
Sous-section III - Prestations spéciales en cas de maternité ou d'adoption *110*
Section III - Invalidité et décès ne résultant pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle **112**
Sous-section I - Pensions et rentes d'invalidité *112*
Sous-section II - Capital décès ou invalidité *112*
Section IV - Accidents du travail et maladies professionnelles **114**
Sous-section I - Définition *114*
Sous-section II - Dépenses de santé et maintien de rémunération *115*
Sous-section III - Invalidité ou décès *115*
Section V - Financement du système médical et social **117**
Section VI - Conseil de surveillance **119**
Section VII - Dispositions transitoires **120**
Sous-section I - Agents *120*
Sous-section II - Anciens agents et ayants droit *122*
Section VIII - Entrée en vigueur **125**

CHAPITRE II - RÉGIME DE PENSIONS **126**

CHAPITRE III – VOYAGES STATUTAIRES ET MISSIONS VOYAGES STATUTAIRES **128**
Section I – Voyages statutaires **128**
Section II - Frais de voyage **130**
Section III - Excédent de bagages **132**
Section IV - Voyages en avion **133**
Section V - Voyages en train **134**
Section VI - Voyages en véhicule personnel **135**
Section VII - Frais terminaux **136**
Section VIII - Frais de déménagement **137**
Section IX - Missions **138**
Section X - Indemnité journalière **139**
Section XI - Limites du droit à remboursement **150**

CHAPITRE IV - ACOMPTES, PRÊTS ET SECOURS ACOMPTES **151**
Section I - Acomptes **151**
Section II - Prêts **152**
Section III - Secours **154**
Section IV - Avances en devises **154**
Section V - Indemnité de représentation **154**

CHAPITRE V - INDEMNITÉ POUR PERTE D'EMPLOI **155**

CHAPITRE VI - CRÉANCES **161**

CHAPITRE VII - SUBROGATION **162**

Titre VI - TRANSFERT ET MONNAIE DE PAIEMENT DES ÉMOLUMENTS **163**

CHAPITRE I – TRANSFERT (Article 18) **163**

CHAPITRE II - RÉVISION DES ÉMOLUMENTS (Article 19) **164**

Titre VII – OBLIGATIONS GÉNÉRALES **165**

CHAPITRE I - CONDITIONS DE TRAVAIL (Article 20) **165**

Section I - Durée du Travail **165**
Section II - Heures supplémentaires **169**
Section III - Travail de nuit **171**
Section IV - Fêtes légales **172**

CHAPITRE II - CONGÉ **173**
Section I – Congé annuel **173**
Section II - Congé dans les foyers **174**
Section III - Congé de maladie **176**
Sous-section I - Mi-temps thérapeutique *176*
Sous-section II - Congé de maladie sans certificat *176*
Sous-section III - Congé de maladie avec certificat *176*
Sous-section IV - Fin du congé de maladie *177*
Sous-section V - Prestations *177*
Sous-section VI - Examen médical *177*
Sous-section VII - Dispense de service pour raisons de santé *178*
Section IV - Mise en congé pour cause de service militaire **179**
Section V - Congé parental **180**
Section VI - Congé payé exceptionnel **183**
Section VII - Congé non payé pour raisons d'ordre privé **184**
Section VIII - Congé non payé pour formation **185**
Section IX - Congé spécial **187**

CHAPITRE III - DISCIPLINE ET RESPONSABILITÉ (Article 21) **188**
Section I - Procédure disciplinaire **189**
Section II - Sanctions disciplinaires **190**

CHAPITRE IV - LITIGES (Article 22) **191**
Section I - Comité consultatif mixte **192**
Section II - Commission de réévaluation **194**
Section III - Tribunal administratif **196**
Section IV - Expertise médicale **197**

CHAPITRE V - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL (Article 23) **199**
Section I - Association du personnel **200**
Section II - Comité consultatif mixte sur les relations avec le personnel **202**
Section III - Organisations syndicales et professionnelles **203**

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES (Article 24) **204**

ANNEXE I - RÈGLEMENT RELATIF À LA MÉTHODE D'AJUSTEMENT DES SALAIRES DU PERSONNEL DES ORGANISATIONS COORDONNÉES **205**

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES **205**

CHAPITRE II : DÉFINITIONS **207**

CHAPITRE III : AJUSTEMENTS ANNUELS DES TRAITEMENTS DE BASE **210**

CHAPITRE IV : CLAUSE D'EXCEPTION **211**

CHAPITRE V : FAISABILITÉ BUDGÉTAIRE **212**

CHAPITRE VI : AJUSTEMENTS EXCEPTIONNELS DES SALAIRES **213**

CHAPITRE VII : DISPOSITIONS DIVERSES **214**

CHAPITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES **215**

APPENDICES **216**
APPENDICE 1 ..... **217**
APPENDICE 2 ..... **218**
APPENDICE 3 ..... **220**
APPENDICE 4 ..... **221**
APPENDICE 5 ..... **222**
APPENDICE 6 ..... **223**
APPENDICE 7 ..... **225**

APPENDICE 8 ..... **226**

ANNEXE I bis - MÉTHODE D'AJUSTEMENT DES INDEMNITÉS, ALLOCATION ET SUPPLÉMENTS EXPRIMÉS EN VALEUR ABSOLUE **227**

APPENDICE 1 ..... **230**

APPENDICE 2 ..... **231**

APPENDICE 3 ..... **232**

ANNEXE I ter - MÉTHODE POUR LA RÉVISION TRIENNALE DES PLAFONDS DE L'INDEMNITÉ D'ÉDUCATION **233**

ANNEXE II - NOTES SUR LE STATUT DU PERSONNEL **235**

ANNEXE III - RÉSOLUTION DU CONSEIL SUR LE STATUT ET LE FONCTIONNEMENT DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF **236**

Article 1 ..... *236*

Article 2 ..... *236*

Article 3 ..... *236*

Article 4 ..... *237*

Article 5 ..... *237*

Article 6 ..... *237*

Article 7 ..... *238*

Article 8 ..... *238*

Article 9 ..... *238*

Article 10 ..... *238*

Article 11 ..... *239*

Article 12 ..... *239*

Article 13 ..... *239*

RÈGLEMENT DE PROCÉDURE DU TRIBUNAL **240**

Article 1 ..... *240*

Article 2 ..... *240*

Article 3 ..... *240*

Article 4 ..... *241*

Article 5 ..... *241*

Article 6 ..... *241*

Article 7 ..... *241*

Article 8 ..... *242*

Article 9 ..... *242*

Article 10 ..... *243*

Article 11 ..... *243*

Article 12 ..... *243*

Article 13 ..... *243*

Article 14 ..... *243*

Appendice 1 ..... **244**

Appendice 2 ..... **245**

ANNEXE IV - MANDAT DU SOUS-COMITÉ D'HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (SCHSCT) **246**

ANNEXE V – MESURES TRANSITOIRES RELATIVES AU NOUVEAU DISPOSITIF D'EMPLOI - NOUVEAU SYSTÈME DE GRADES **248**

Appendice à l'Annexe V **251**

ANNEXE V BIS – DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL SUR LES MESURES TRANSITOIRES RELATIVES AU NOUVEAU DISPOSITIF D'EMPLOI (NEP) PROCESSUS DE TRANSITION CONTRACTUELLE **259**

ANNEXE VI - RÈGLEMENT ET INSTRUCTIONS DE LA CAISSE DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL DE L'ORGANISATION **262**

APPENDICE À L'ANNEXE VI **269**

ANNEXE VII - RÈGLEMENT DES AGENTS EN POSTE À TOKYO **272**

ANNEXE VIII - RÈGLEMENT DES AGENTS EN POSTE À WASHINGTON **273**

ANNEXE IX - RÈGLEMENT DES AGENTS EN POSTE À BONN **274**

ANNEXE X - REGLEMENT DE PENSIONS **275**

TABLE DES MATIERES **275**

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES **277**
Article 1 - Domaine d'application *277*
Article 2 – Délai de carence *277*
Article 3 - Définition du traitement *278*
Article 4 - Définition des services ouvrant droit aux prestations *278*
Article 5 – Calcul des services ouvrant droit aux prestations *280*
Article 6 – Annuités *283*
Article 6 bis – Travail à temps partiel – Incidences sur le calcul des prestations *284*

CHAPITRE II - PENSION D'ANCIENNETÉ ET ALLOCATION DE DÉPART **286**
Section 1 - PENSION D'ANCIENNETÉ **286**
Article 7 - Acquisition du droit *286*
Article 8 – Ouverture du droit - Pension différée ou anticipée *286*
Article 9 - Prise d'effet et extinction du droit *287*
Article 10 – Taux de la pension *287*
Section 2 - ALLOCATION DE DÉPART **289**
Article 11 – Allocation de départ *289*
Section 3 - REPRISE ET TRANSFERT DES DROITS À PENSION **290**
Article 12 – Reprise et transfert des droits à pension *290*

CHAPITRE III - PENSION D'INVALIDITÉ **294**
Article 13 – Conditions d'octroi – Commission d'invalidité *294*
Article 14 – Taux de la pension *297*
Article 15 – Non-cumul *297*
Article 16 – Contrôle médical – Fin de la pension *298*
Article 17 – Prise d'effet et extinction du droit *299*

CHAPITRE IV - PENSIONS DE SURVIE ET DE RÉVERSION **300**
Article 18 – Conditions d'acquisition *300*
Article 19 – Taux de la pension *301*
Article 20 – Réduction pour différence d'âge *301*
Article 21 – Remariage *302*
Article 22 – Droits de l'ex-conjoint *302*
Article 23 – Prise d'effet et extinction du droit *303*
Article 24 – Mari invalide *303*

CHAPITRE V - PENSION D'ORPHELIN OU PENSION POUR PERSONNE À CHARGE **304**
Article 25 – Taux de la pension d'orphelin *304*
Article 25 bis – Taux de la pension pour personne à charge *305*
Article 26 – Prise d'effet et extinction du droit *305*
Article 27 – Coexistence d'ayants droit *305*

CHAPITRE VI - ALLOCATIONS FAMILIALES **309**
Article 28 – Dispositions générales *309*

CHAPITRE VII - PLAFOND DES PRESTATIONS **311**
Article 29 – Plafond des prestations pour conjoint survivant, ex-conjoint(s), orphelin et/ou personne à charge *311*

CHAPITRE VIII - PENSIONS PROVISOIRES **313**
Article 30 – Ouverture du droit *313*

CHAPITRE IX - DÉTERMINATION DU MONTANT DES PRESTATIONS **314**
Section 1 - LIQUIDATION DES DROITS **314**
Article 31 – Organisation responsable *314*
Article 32 – Non-cumuls *314*
Article 33 – Barème de calcul *315*
Article 34 – Révision - suppression *317*
Article 35 – Justifications à fournir – Déchéance des droits *317*
Section 2 - AJUSTEMENT DES PRESTATIONS **318**

Article 36 – Ajustement des prestations *318*
Section 3 - PAIEMENT DES PRESTATIONS **320**
Article 37 – Modalités de paiement *320*
Article 38 – Sommes dues à l'Organisation *320*
Article 39 – Subrogation *320*
CHAPITRE X - FINANCEMENT DU RÉGIME DE PENSIONS **321**
Article 40 – Charge budgétaire *321*
Article 41 – Contribution des agents – étude du coût du régime *321*
CHAPITRE XI - DISPOSITIONS RELATIVES À L'AJUSTEMENT DES PENSIONS **323**
Article 42 - Pensions assujetties à la législation fiscale nationale *323*
CHAPITRE XII - DISPOSITIONS TRANSITOIRES APPLICABLES AUX AGENTS ENTRÉS EN FONCTIONS AVANT LE 1.7.1974 ..... **327**
Section 1 - AGENTS N'AYANT PAS CESSÉ LEURS FONCTIONS AVANT LE 1.1.1973 ..... **327**
Article 43 - Domaine d'application *327*
Article 44 - Régime de pensions et validation des services antérieurs *328*
Article 45 - Régime de pensions -- Non-validation des services antérieurs *333*
Article 46 - Bonification après l'âge de 60 ans *333*
Article 47 - Bonification pour perte de droits antérieurs *335*
Article 48 - Fonds de Prévoyance *341*
Section 2 - AGENTS AYANT CESSÉ LEURS FONCTIONS AVANT LE 1.1.1973 ..... **342**
Article 49 - Domaine d'application *342*
Section 3 - ALLOCATION D'ASSISTANCE **344**
Article 50 – Allocation d'assistance *344*
CHAPITRE XIII - DISPOSITIONS FINALES **345**
Article 51 - Mesures de coordination *345*
Article 52 - Modalités d'application *345*
Article 53 - Prise d'effet *345*
APPENDICE 1 ..... **346**
APPENDICE 2 ..... **348**
ANNEXE X bis - RÈGLEMENT DE PENSIONS - NOUVEAU RÉGIME DE PENSIONS (NRP) **349**
TABLE DES MATIÈRES **349**
CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES **351**
Article 1 - Domaine d'application *351*
Article 2 - Délai de carence *351*
Article 3 - Définition du traitement *352*
Article 4 - Définition des services ouvrant droit aux prestations *352*
Article 5 - Calcul des services ouvrant droit aux prestations *354*
Article 6 – Annuités *357*
Article 6bis – Travail à temps partiel – incidences sur le calcul des prestations *358*
CHAPITRE II - PENSION D'ANCIENNETÉ ET ALLOCATION DE DÉPART **360**
Section 1 - PENSION D'ANCIENNETÉ **360**
Article 7 - Acquisition du droit *360*
Article 8 - Ouverture du droit, pension différée ou anticipée *360*
Article 9 – Prise d'effet et extinction du droit *363*
Article 10 - Taux de la pension *363*
Section 2 - ALLOCATION DE DÉPART **364**
Article 11 – Allocation de départ *364*
Section 3 - REPRISE ET TRANSFERT DES DROITS À PENSION **365**
Article 12 - Reprise et transfert des droits à pension *365*
CHAPITRE III - PENSION D'INVALIDITÉ **370**
Article 13 - Conditions d'octroi - Commission d'invalidité *370*
Article 14 - Taux de la pension *373*
Article 15 - Non-cumul *373*

Article 16 - Contrôle médical - fin de la pension *374*
Article 17 – Prise d'effet et extinction du droit *375*

CHAPITRE IV - PENSIONS DE SURVIE ET DE RÉVERSION **376**
Article 18 – Conditions d'acquisition *376*
Article 19 - Taux de la pension *377*
Article 20 - Réduction pour différence d'âge *377*
Article 21 – Remariage *378*
Article 22 - Droits de l'ex-conjoint *378*
Article 23 – Prise d'effet et extinction du droit *379*

CHAPITRE V - PENSIONS POUR ORPHELIN OU POUR PERSONNE À CHARGE **380**
Article 24 - Taux de la pension d'orphelin *380*
Article 25 - Taux de la pension pour autres personnes à charge *381*
Article 26 – Prise d'effet et extinction du droit *381*
Article 27 - Coexistence d'ayants droit *381*

CHAPITRE VI - ALLOCATIONS FAMILIALES **385**
Article 28 – Dispositions applicables au personnel ayant pris ses fonctions avant le 1er janvier 2017 ..... *385*
Article 28 bis – Dispositions applicables au personnel ayant pris ses fonctions à compter du 1er janvier 2017 ..... *386*

CHAPITRE VII - PLAFOND DES PRESTATIONS **388**
Article 29 - Plafond des prestations *388*

CHAPITRE VIII - PENSIONS PROVISOIRES **390**
Article 30 - Ouverture du droit *390*

CHAPITRE IX - DÉTERMINATION DU MONTANT DES PRESTATIONS **391**
Section 1 - LIQUIDATION DES DROITS **391**
Article 31 - Organisation responsable *391*
Article 32 - Non-cumuls *391*
Article 33 - Barème de calcul *392*
Article 34 – Révision – suppression *393*
Article 35 – Justifications à fournir - déchéance des droits *394*
Section 2 - AJUSTEMENT DES PENSIONS **395**
Article 36 - Ajustement des pensions *395*
Section 3 - PAIEMENT DES PRESTATIONS **397**
Article 37 - Modalités de paiement *397*
Article 38 - Sommes dues à l'Organisation *397*
Article 39 – Subrogation *397*

CHAPITRE X - FINANCEMENT DU RÉGIME DE PENSIONS **398**
Article 40 - Charge budgétaire *398*
Article 41 - Contribution des agents - étude du coût du régime *398*

CHAPITRE XI - DISPOSITIONS RELATIVES À L'AJUSTEMENT DES PENSIONS **400**
Article 42 - Pensions assujetties à la législation fiscale nationale *400*

CHAPITRE XII - DISPOSITIONS FINALES **403**
Article 43 - Comité administratif des pensions des organisations coordonnées (CAPOC) *403*
Article 44 – Modalités d'application *403*
Article 45 – Prise d'effet *403*

APPENDICE 1 ..... **404**

ANNEXE X ter - RÈGLEMENT DE PENSIONS - TROISIÈME RÉGIME DE PENSIONS (TRP) **405**
TABLE DES MATIÈRES **405**

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES **407**
Article 1 - Domaine d'application *407*
Article 2 – Délai de carence *407*
Article 3 – Définition du traitement *408*

Article 4 – Définition des services ouvrant droit aux prestations *408*
Article 5 – Calcul des services ouvrant droit aux prestations *410*
Article 6 – Annuités *413*
Article 6bis – Travail à temps partiel – incidences sur le calcul des prestations *413*

CHAPITRE II - PENSION D'ANCIENNETÉ ET ALLOCATION DE DÉPART **415**
SECTION 1 – PENSION D'ANCIENNETÉ **415**
Article 7 – Acquisition du droit *415*
Article 8 – Ouverture du droit à pension (âge minimum de départ à la retraite sans décote de pension), pension différée ou anticipée *415*
Article 9 – Prise d'effet et extinction du droit *416*
Article 10 – Taux de la pension *417*
Article 10 bis – Sortie partielle en capital au moment de la retraite *417*
SECTION 2 – ALLOCATION DE DÉPART **419**
Article 11 – Allocation de départ *419*
SECTION 3 REPRISE ET TRANSFERT DES DROITS À PENSION **420**
Article 12 - Reprise et transfert des droits à pension *420*

CHAPITRE III - PENSION D'INVALIDITÉ **425**
Article 13 - Conditions d'octroi - Commission d'invalidité *425*
Article 14 – Taux de la pension *428*
Article 15 - Non-cumul *428*
Article 16 - Contrôle médical - fin de la pension *429*
Article 17 – Prise d'effet et extinction du droit *430*

CHAPITRE IV - PENSIONS DE SURVIE ET DE RÉVERSION **431**
Article 18 – Conditions d'acquisition *431*
Article 19 – Taux de la pension *432*
Article 20 – Réduction pour différence d'âge *432*
Article 21 – Remariage *433*
Article 22 – Droits de l'ex-conjoint *433*
Article 23 – Prise d'effet et extinction du droit *434*

CHAPITRE V - PENSIONS POUR ORPHELIN OU POUR PERSONNE À CHARGE **435**
Article 24 – Taux de la pension d'orphelin *435*
Article 25 – Taux de la pension pour autres personnes à charge *436*
Article 26 – Prise d'effet et extinction du droit *436*
Article 27 - Coexistence d'ayants droit *436*

CHAPITRE VI - ALLOCATIONS FAMILIALES **440**
Article 28 – Dispositions générales *440*

CHAPITRE VII - PLAFOND DES PRESTATIONS **442**
Article 29 – Plafond des prestations *442*

CHAPITRE VIII - PENSIONS PROVISOIRES **444**
Article 30 – Ouverture du droit *444*

CHAPITRE IX - DÉTERMINATION DU MONTANT DES PRESTATIONS **445**
SECTION 1 - LIQUIDATION DES DROITS **445**
Article 31 – Modalités de liquidation *445*
Article 32 - Non-cumuls *445*
Article 33 – Barème de calcul *445*
Article 34 – Révision — suppression *447*
Article 35 – Justifications à fournir — déchéance des droits *447*
SECTION 2 : AJUSTEMENT DES PENSIONS **449**
Article 36 — Ajustement des pensions *449*
SECTION 3 : PAIEMENT DES PRESTATIONS **451**
Article 37 - Modalités de paiement *451*
Article 38 - Sommes dues à l'Organisation *451*

Article 39 – Subrogation *451*

CHAPITRE X - FINANCEMENT DU TROISIÈME RÉGIME DE PENSIONS **452**
Article 40 – Charge budgétaire *452*
Article 41 – Contribution des agents - étude du coût du régime *452*

CHAPITRE XI - DISPOSITIONS RELATIVES À L'AJUSTEMENT DES PENSIONS **455**
Article 42 - Pensions assujetties à la législation fiscale nationale *455*

CHAPITRE XII - DISPOSITIONS FINALES **458**
Article 43 – Comité administratif des pensions des organisations coordonnées (CAPOC) *458*
Article 44 – Modalités d'application *458*
Article 45 – Prise d'effet *458*

APPENDICE 1 – DISPOSITIONS SPÉCIALES APPLICABLES AUX AGENTS NOMMÉS AVANT LE 1er JUILLET 2025 ET OPTANT POUR LE TRP **459**

ANNEXE XI - RÈGLEMENT APPLICABLE AUX AGENTS AFFECTÉS À DES POSTES DANS LES PAYS D'EUROPE CENTRALE ET ORIENTALE **463**

ANNEXE XII - DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL RELATIVE À LA PROTECTION DES INDIVIDUS À L'ÉGARD DU TRAITEMENT DE LEURS DONNÉES PERSONNELLES **464**

ANNEXE XIII - RÉGLEMENTATION RELATIVE AU SYSTÈME DE LA COORDINATION **473**
Article 1 ..... *473*
Article 2 ..... *473*
Article 3 ..... *474*
Article 4 ..... *474*
Article 5 ..... *474*
Article 6 ..... *474*
Article 7 ..... *475*
Article 8 ..... *475*
Article 9 ..... *475*
Article 10 ..... *476*

ANNEXE XIV - PRISE EN CHARGE DES DÉPENSES DE SANTÉ AU TITRE DE L'ARTICLE 17 a) DU STATUT **477**

Appendice 1 à l'annexe XIV **488**

Appendice 2 à l'annexe XIV **491**

Annexe à l'appendice 2 ..... **495**

ANNEXE XV - TAUX DE COTISATION APPLICABLES AUX AFFILIÉS AU SYSTÈME MÉDICAL ET SOCIAL **496**

ANNEXE XVI - DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL RELATIVE À LA MÉDIATION **497**

ANNEXE XVII - DISTINCTION DU RÔLE DES MÉDECINS **500**

ANNEXE XVIII - CONGÉ SPÉCIAL **501**

ANNEXE XIX - INDEMNITÉ DE LOGEMENT **504**

ANNEXE XX - DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL RELATIVE À LA PRÉVENTION ET AU RÈGLEMENT DES CONFLITS ET DU HARCÈLEMENT **506**
INTRODUCTION : PRÉVENIR ET COMBATTRE LE HARCÈLEMENT À L'OCDE **506**
PARTIE I : INTERDICTION DU HARCÈLEMENT MORAL, DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DE L'ABUS D'AUTORITÉ **507**
PARTIE II : PROCÉDURES DE RÈGLEMENT **510**
PARTIE III : RÔLES ET RESPONSABILITÉS DANS LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT **512**

ANNEXE XX bis - DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL RELATIVE À LA PRÉVENTION DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS ET AUX MESURES POUR Y FAIRE FACE **514**

INTRODUCTION : PRÉVENIR ET COMBATTRE L'INCONDUITE SEXUELLE À L'OCDE **514**

PARTIE I : INTERDICTION DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS **515**

PARTIE II : SIGNALEMENT DES ALLÉGATIONS D'EXPLOITATION ET D'ABUS SEXUELS ; MESURES POUR Y FAIRE FACE ET RENVOI AUX DONATEURS ET AUTORITÉS NATIONALES **517**

ANNEXE XXI - POSITION DE CESSATION ANTICIPÉE VOLONTAIRE D'ACTIVITÉ POUR LES AGENTS DE MAINTENANCE 519

ANNEXE XXII - DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL SUR LES DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE 522

ANNEXE XXIII - RÈGLEMENT APPLICABLE AUX AGENTS AFFECTÉS HORS DU SIÈGE 523

ANNEXE XXIV – DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL SUR LE TÉLÉTRAVAIL 541

ANNEXE XXV – DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL RELATIVE À LA PROCÉDURE D'ENQUÊTE AU SEIN DE L'ORGANISATION 546

ANNEXE XXVI – DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL SUR LES PROCÉDURES DE GESTION DES PERFORMANCES 554

ANNEXE XXVII - DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL SUR LE RÔLE ET LES FONCTIONS DU CHEF DE L'ÉTHIQUE 564

ANNEXE XXVIII – DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL SUR LA POLITIQUE DE PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES VISANT LES AUTEURS DE SIGNALEMENTS DE MANQUEMENTS (POLITIQUE DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE) 567

ANNEXE XXIX – DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL SUR LA PROCÉDURE D'AUTORISATION DES ACTIVITÉS EXTÉRIEURES .. 571

ANNEXE XXX – DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL RELATIVE AU CODE DE CONDUITE DE L'OCDE 576

Table des Matières 576

1 Introduction 578

2 Indépendance et caractère international 579

2.1 Travailler pour une organisation internationale 579

2.1.1 Interagir avec les pays Membres et les délégations permanentes 579

2.1.2 Relations avec des entités tierces 579

2.1.3 Activités extérieures 580

2.1.4 Acceptation de récompenses, distinctions honorifiques ou autres distinctions 580

2.1.5 Acceptation de cadeaux, marques d'hospitalité, rémunération et autres avantages de sources extérieures 580

3 Intégrité et loyauté 582

3.1 Intégrité et loyauté envers l'Organisation 582

3.2 Faire preuve d'objectivité et d'impartialité 582

3.3 Utilisation des ressources de l'Organisation 582

3.4 Conflits d'intérêts 583

3.4.1 À l'arrivée à l'OCDE 583

3.4.2 Avant de quitter l'Organisation 584

3.4.3 Après avoir quitté l'Organisation 584

3.5 Manquements 584

3.5.1 Fraude et corruption 584

3.5.2 Signalement d'autres formes de manquements 584

3.5.3 Signalement de manquements n'ayant entraîné aucune action de la part de l'Organisation et allégations à l'encontre de membres du personnel hors classe 585

3.6 Absence de représailles et obligation de coopérer 585

4 Tact et réserve 586

4.1 Tact, réserve et confidentialité 586

4.1.1 Déclarations publiques et publications 586

4.1.2 Recherche ou exercice d'une charge publique 587

4.1.3 Autres activités de nature politique ou sensibles sur le plan politique 587

5 Droits fondamentaux individuels et droits collectifs 589

5.1 Courtoisie, respect, dignité et non-discrimination 589

5.1.1 Interactions interpersonnelles inappropriées 589

5.1.2 Communication non violente 590

5.1.3 Gestion des conflits interpersonnels 590

5.1.4 Un environnement de travail sain et sûr 590

5.1.5 Exploitation et abus sexuels (SEA) 591

5.1.6 Conduite dans la vie privée et respect de la vie privée 591

5.1.7 Protection des données à caractère personnel 591

6 Protection dans l'exercice des fonctions 592

6.1 Privilèges et immunités et demandes d'assistance 592

6.2 Respect des lois nationales 592

7 Obligations et conséquences 593

7.1 Obligation de conformité 593

7.1.1 Conséquences en cas de non-conformité 593

8 Dispositions finales 594

STATUT, RÈGLEMENT ET INSTRUCTIONS APPLICABLES AUX AGENTS

PRÉAMBULE

STATUT

Le statut du personnel fixe les principales conditions de service, c'est-à-dire les devoirs et obligations ainsi que les droits essentiels du personnel de l'Organisation approuvés par le Conseil conformément à l'article 11.1 de la convention relative à l'Organisation de coopération et de développement économiques. Le statut énonce les grandes lignes d'une politique du personnel destinée à permettre aux agents, dans toute la mesure du possible, de faire carrière dans l'Organisation. Les modalités d'application du statut seront déterminées par des règlements et instructions du Secrétaire général, soumis à l'approbation du Conseil dans les cas prévus par le statut.

Instruction

100/1 *Les instructions fixent les conditions de service qui ne figurent, ni dans le statut, ni dans le règlement du personnel ; elles définissent certaines modalités d'application desdits statut et règlement, établissent certaines procédures d'administration du personnel et précisent certains aspects de la politique du personnel que le Secrétaire général a décidé de suivre.*

100/2

a) Dans les statut, règlement et instructions, le terme « agent » s'applique indifféremment aux hommes et aux femmes, sauf s'il ressort clairement du contexte qu'il ne s'agit que des uns ou des autres.

b) Afin de promouvoir l'égalité des genres, les agents sont encouragés à : i) prendre en considération le genre d'une personne quand ils s'adressent à elle ou qu'ils la mentionnent et ; ii) utiliser la forme féminine ou masculine pertinente des titres ou fonctions quand une telle forme existe.

Titre I - DOMAINE D'APPLICATION ET GÉNÉRALITÉS (Article 1)

ARTICLE 1

a) Le présent statut s'applique à toutes les personnes employées par l'Organisation dont la lettre d'engagement prévoit qu'elles sont agents de l'Organisation (ci-après désignées « agents »).

b) Sous réserve de l'approbation du Conseil, le Secrétaire général peut adapter le présent statut pour l'appliquer aux agents exerçant leurs fonctions hors du siège de l'Organisation.

c) Le présent statut n'est pas applicable aux autres catégories de personnel employées par l'Organisation, à moins que et dans la mesure où le Conseil en décide autrement.

Dernière révision : janvier 2011

Instructions

101/1 *Les pouvoirs dont le Secrétaire général est investi en vertu des dispositions de l'article 11.1 de la Convention relative à l'Organisation de Coopération et de Développement économiques ou des dispositions des statut, règlement et instructions du personnel peuvent être exercés par un Secrétaire général adjoint désigné par le Secrétaire général. Dans l'exercice de ces pouvoirs, le Secrétaire général adjoint est réputé agir au nom du Secrétaire général. En cas d'absence ou d'empêchement du Secrétaire général, ses pouvoirs peuvent être exercés par un Secrétaire général adjoint.*

101/2 *Tous les agents auxquels sont conférés, en vertu des présentes instructions, un pouvoir dans des domaines déterminés sont réputés agir au nom du Secrétaire général dans l'exercice de ce pouvoir.*

101/2.0 *En cas d'absence ou d'empêchement des délégataires ou d'autres agents à qui des fonctions sont confiées par les instructions du personnel, le Secrétaire général peut désigner d'autres agents pour exercer ces fonctions.*

101/2.1 *En cas d'absence ou d'empêchement du Directeur exécutif, les fonctions qui lui sont confiées par les instructions du personnel sont exercées par le chef de la gestion des ressources humaines.*

101/2.2 *En cas d'absence ou d'empêchement du Chef de la gestion des ressources humaines, les fonctions qui lui sont confiées par les instructions du personnel sont exercées par les agents qu'il aura désignés à cet effet.*

Afin de renforcer la coopération en termes de substance et en matière administrative entre l'Agence Internationale de l'Énergie (AIE) et l'Organisation, qui est prévue par la Décision du Conseil portant création d'une AIE de l'Organisation en date du 15 novembre 1974, et étant entendu que cette coopération doit être mutuellement bénéfique, le Secrétaire général délègue au Directeur exécutif de l'AIE son autorité en matière de décisions relatives à la sélection des agents affectés à l'Agence, à la durée et au renouvellement de leur engagement, à leurs promotion et réaffectation au sein de l'Agence, ainsi qu'à leurs demandes d'exercer une activité extérieure. Les décisions du Directeur exécutif de l'AIE dans ces matières doivent être prises dans le respect des présents statut, règlement et instructions, tels que complétés par les décisions et politiques adoptées par le Secrétaire général ou sous son autorité.

Dernière révision : mars 2024

Un directeur auquel les présents statut, règlement et instructions confèrent des pouvoirs ou des fonctions peut déléguer tout ou partie de ces pouvoirs ou fonctions à des agents qu'il désigne à cet effet. En

l'absence ou en cas d'empêchement du directeur, les pouvoirs et fonctions qui lui sont conférés par les présents statut, règlement et instructions sont exercés par ses adjoints ou par les agents désignés à cet effet.

Dernière révision : janvier 2011

Dans les cas où une structure administrative n'est pas dirigée par un directeur, les pouvoirs et fonctions conférés à un directeur par les présents statut, règlement et instructions sont exercés par le chef de cette structure.

Dernière révision : janvier 2011

Toute demande ou réclamation au sujet de l'application ou de l'interprétation de ces textes doit être adressée au Chef de la gestion des ressources humaines.

Dernière révision : septembre 99

La décision du Secrétaire général relative à la protection des individus à l'égard du traitement de leurs données personnelles est annexée aux présentes instructions dont elle fait partie intégrante.

Dernière révision : septembre 2019

Titre II - PRINCIPES FONDAMENTAUX, DROITS ET OBLIGATIONS

CHAPITRE I - INDÉPENDANCE ET CARACTÈRE INTERNATIONAL (Article 2)

ARTICLE 2

a) Les fonctions que remplissent les agents de l'Organisation ont un caractère international. Les agents sont soumis à l'autorité du Secrétaire général et sont responsables envers lui de l'exécution de leurs fonctions.

b) Les agents remplissent leurs fonctions et règlent leur conduite en ayant toujours en vue les intérêts de l'Organisation et le caractère international de leurs fonctions.

c) Les agents ne sollicitent ni n'acceptent de directives d'aucun pays Membre de l'Organisation ni d'aucune source extérieure à l'Organisation. Sauf s'ils y ont été autorisés, ils ne sollicitent ni n'acceptent aucune :

i. gratification ou avantage en raison de l'exercice de leurs fonctions ou de leur statut d'agent de l'Organisation ;

ii. distinction honorifique ;

iii. ou rémunération.

Dernière révision : octobre 2002

Les instructions relatives à la mise en œuvre de l'Article 2 sont énoncées dans le Code de Conduite.

Dernière révision : mars 2025

CHAPITRE II - INTÉGRITÉ ET LOYAUTÉ (Article 3)

ARTICLE 3

a) Les agents :

i) remplissent leurs fonctions avec la plus haute intégrité et loyauté ;

ii) se comportent avec objectivité et impartialité et évitent tout conflit d'intérêts, ou apparence de conflit d'intérêts, dans l'accomplissement de leurs fonctions ;

iii) gèrent avec soin les ressources de l'Organisation dont ils sont responsables ;

iv) n'utilisent pas les ressources de l'Organisation à leur profit personnel ou à celui de tiers ;

v) divulguent toute fraude, corruption et mauvaise utilisation des ressources de l'Organisation ;

vi) ne font pas valoir la position qu'ils occupent au sein de l'Organisation, ses nom, logo ou tout renseignement obtenu dans l'exercice de leurs fonctions pour obtenir un avantage indu à leur profit ou à celui de tiers, ou pour toute autre fin inappropriée.

b) Les agents ne doivent subir aucune forme de représailles ou aucun préjudice en raison de la divulgation de faits conformément aux dispositions de l'article 3 a) v) du présent statut et de toute instruction connexe.

Dernière révision : octobre 2002

Les instructions relatives à la mise en œuvre de l'Article 3 sont énoncées dans le Code de Conduite.

Dernière révision : mars 2025

CHAPITRE III - TACT ET RÉSERVE (Article 4)

ARTICLE 4

Les agents :

a) remplissent leurs fonctions et règlent leur conduite en faisant preuve du tact et de la réserve exigés d'eux en raison du caractère international de leurs fonctions et des intérêts de l'Organisation ;

b) s'abstiennent de tout acte susceptible de nuire à la réputation de l'Organisation ou de ses agents ;

c) s'abstiennent de rechercher ou d'occuper une charge publique, à moins d'y avoir été autorisé par le Secrétaire général ;

d) s'abstiennent de tout acte ou déclaration publics et de toute publication incompatibles avec leurs devoirs et obligations ou de nature à engager la responsabilité de l'Organisation ;

e) font des déclarations publiques concernant l'Organisation ou ses activités uniquement avec la permission de l'Organisation ;

f) veillent à la confidentialité des informations sensibles et non publiées dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ;

g) continuent d'être tenus par l'obligation à laquelle il est fait référence au paragraphe f) ci-dessus après avoir quitté l'Organisation.

Dernière révision : octobre 2002

Les instructions relatives à la mise en œuvre de l'Article 4 sont énoncées dans le Code de Conduite.

Dernière révision : mars 2025

CHAPITRE IV - DROITS FONDAMENTAUX INDIVIDUELS ET DROITS COLLECTIFS (Article 5)

ARTICLE 5

a) **Les agents ne sont soumis à aucune discrimination pour des raisons d'origine raciale ou ethnique, de nationalité, d'opinions ou de croyance, de sexe, d'orientation sexuelle, d'état de santé ou de handicap[1,2].**

b) **Les agents doivent être traités avec courtoisie, dignité et respect[3].**

c) **Les agents ont droit au respect de leur vie privée.**

d) **Professionnellement, les agents ont le droit d'exprimer leurs divergences d'opinion de manière appropriée au sein de l'Organisation.**

e) **Les agents jouissent du droit d'association et sont notamment libres de constituer des organisations syndicales ou professionnelles au sein de l'Organisation, d'y adhérer et d'exercer des mandats en leur sein.**

f) **Tous les agents sont tenus de respecter ces droits dans l'exécution de leurs fonctions et dans leur comportement avec les autres agents.**

Les instructions relatives à la mise en œuvre de l'Article 5 sont énoncées dans le Code de Conduite.

Dernière révision : mars 2025

[1] L'Organisation peut néanmoins accorder des prestations liées à l'expatriation, prendre des mesures visant à une représentation équilibrée des deux sexes ou une répartition équitable des emplois entre ressortissants des pays Membres ou exiger que les agents soient physiquement aptes à occuper leur emploi.

[2] Aux termes des présents statut, règlement et instructions, les partenariats organisant les conditions d'une vie maritale commune enregistrés auprès d'une autorité publique nationale sont assimilés au mariage, lorsque les conditions décrites à l'article 16/0 (bis) sont réunies.
Dernière révision : janvier 2008

[3] La politique et les lignes directrices de l'Organisation concernant la lutte contre le harcèlement, violation particulièrement grave du droit à la courtoisie, à la dignité et au respect, sont présentées à l'annexe XX au présent statut.

CHAPITRE V - PROTECTION DES AGENTS DANS L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS (Article 5bis)

ARTICLE 5bis

a) **Les agents bénéficient de la protection de l'Organisation pour les actes accomplis par eux dans l'exercice de leurs fonctions. Ils continueront à bénéficier de cette protection après la cessation de leurs fonctions.**

b) **Les agents bénéficient de certains privilèges, immunités et facilités qui leur sont accordés dans l'intérêt de l'Organisation et non à leur avantage personnel. En particulier, ces privilèges, immunités et facilités ne dispensent pas les agents de se conformer à leurs obligations privées ni d'observer strictement la législation applicable.**

Dernière révision : octobre 2002

Les instructions relatives à la mise en œuvre de l'Article 5bis sont énoncées dans le Code de Conduite.

Dernière révision : mars 2025

Titre III - NOMINATION, SÉLECTION, RÉAFFECTATIONS, PROMOTIONS ET FINS D'ENGAGEMENT

CHAPITRE I – NOMINATION (Article 6)

ARTICLE 6

a) Le Secrétaire général nomme les agents de l'Organisation, en vertu de l'article 11 de la Convention relative à l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques.

b) À moins que le Conseil n'en décide autrement, seuls les ressortissants d'un Membre de l'Organisation peuvent être nommés en qualité d'agents[1].

Dernière révision : mars 2020

1 Par décision du Conseil, des personnes qui ne sont pas ressortissantes d'un Membre de l'Organisation peuvent être nommées en qualité d'agents dans les seuls programmes et services, et dans les conditions, figurant ci-après :

- Secrétariat de la Conférence européenne des Ministres des transports (CEMT), désormais Forum international des transports (FIT) (réunion du Conseil du 27 mai 1993, document C(93)73/FINAL) : les ressortissants de tous les Membres de la CEMT/FIT.
- Secrétariat du Club du Sahel et de l'Afrique de l'Ouest (CSAO) (réunion du Conseil du 1 décembre 2010, documents C(2010)165/REV1, C(2010)165/REV1/CORR1 et C/M(2010)23/PROV, protocole d'accord du 8 mars 2011) : les ressortissants de tous les Membres du CSAO et d'organisations internationales participant au CSAO.
- Secrétariat du Centre conjoint OCDE/FIT de recherche sur les transports (CCRT) (réunion du Conseil du 26 juin 2003, document C(2003)128/FINAL) : les ressortissants de tous les Membres de la CEMT/FIT.
- Secrétariat du Groupe d'action financière (GAFI) (approuvé par le Conseil selon la procédure écrite en date du 9 décembre 2005, documents C(2005)168 et C/M(2005)25) : les ressortissants de tous les Membres du GAFI.
- Secrétariat du Partenariat statistique au service du développement au XXIe siècle (PARIS21) et des programmes satellites de PARIS21 (réunion du Conseil du 12 juin 2007, documents C(2007)26/REV2 et C/M(2007)10) : les ressortissants de pays bénéficiaires de l'aide publique au développement (APD), tels que définis par le Comité d'aide au développement (liste des bénéficiaires d'APD établie par le CAD).
- Secrétariat du Forum mondial sur la transparence et l'échange de renseignements à des fins fiscales (« le Forum mondial ») (réunion du Conseil du 17 septembre 2009, document C(2009)122/FINAL) : les ressortissants de tous les Membres du Forum mondial.
- Secrétariat du Partenariat international pour la coopération en matière d'efficacité énergétique (IPEEC), hébergé par l'AIE (réunion du Conseil du 13 avril 2011, documents C(2011)67/REV1 et C/M(2011)7) : les ressortissants de tous les Membres de l'IPEEC.
- Secrétariat du Centre de développement (réunion du Conseil du 14 octobre 2014, documents C(2014)79 et C/M(2014)11) : les ressortissants de tous les Membres du Centre de développement.
- Secrétariat de l'Agence de l'OCDE pour l'énergie nucléaire (AEN) (réunions du Conseil du 26 mai 2015 et du 17 mai 2017, et procédure écrite terminée le 17 juillet 2020, documents C(2015)32, C(2017)67, C(2020)83, C/M(2015)12/REV1, C/M(2017)9 et C/M(2020)6) : les ressortissants de l'Argentine, de la Bulgarie, de la Fédération de Russie et de la Roumanie.
- Secrétariat du Groupe d'étude chargé de la mise en œuvre du programme d'action environnementale pour l'Europe centrale et orientale (PAE) (réunion du Conseil du 11 mai 2016, documents C(2016)26/REV1 et C/M(2016)8 : les ressortissants des pays participant actuellement au Groupe d'étude du PAE (Arménie, Azerbaïdjan, Belarus, Fédération de Russie, Géorgie, Kazakhstan, Ouzbékistan, Kirghizistan, Moldova, Tadjikistan, Turkménistan et Ukraine) qui possèdent l'expérience et la connaissance requises des pays de l'Europe orientale, du Caucase et de l'Asie centrale (EOCAC).
- Secrétariat de la réunion ministérielle sur les énergies propres (CEM) à l'Agence internationale de l'énergie (AIE) (réunion du Conseil du 27 septembre 2016, documents C(2016)126 et C/M(2016)13) : les ressortissants de pays non- Membres de l'OCDE participants à la CEM.
- Le Centre de politique et d'administration fiscales pour la réalisation de fonctions qui se rapportent au Projet BEPS et à l'initiative IISF (réunion du Conseil du 12 juillet 2017, documents C(2017)34/REV1 et C/M(2017)13) : les ressortissants des pays Associés au Cadre inclusif sur le BEPS.
- Secrétariat du réseau anticorruption pour l'Europe de l'est et l'Asie centrale (ACN) au sein de la DAF/ACD (réunion du Conseil du 25 mai 2018, documents C(2018)85/REV2 et C/M(2018)14) : les ressortissants des pays non Membres de l'OCDE parties à l'ACN.
- Secrétariat à l'appui de la Méthodologie d'évaluation des systèmes de passation des marchés (MAPS) (Réunion du Conseil du 11 décembre 2019, documents C(2019)59/REV2 et C/M(2019)17): les ressortissants de pays non-Membres de l'OCDE éligibles à recevoir l'Aide Publique au Développement (APD), tels que définis dans la liste établie par le Comité d'aide au développement.
- Secrétariat du Pole efficacité énergétique (Pôle) à l'Agence Internationale de l'énergie (AIE) (Réunion du Conseil du 5 février 2020, documents C(2020)7 et son C(2020)7/CORR1 et C/M(2020)3): les ressortissants des pays non-Membres de l'OCDE participant au Pôle.
- Secrétariat du Forum international sur le soutien public total au développement durable (Forum) (Réunion du Conseil du 14 septembre 2023, documents C(2023)100 and C/M(2023)12) : les ressortissants de tous les Membres du Forum.
- La Direction de la science, de la technologie et de l'innovation, afin de travailler sur le Projet relatif au Partenariat intégré sur l'Intelligence Artificielle (IA) (Réunion du Conseil des 10-11 juillet 2024, documents C(2024)109 et C/M(2024)8) : ressortissants d'Associés au Projet relatif au Partenariat intégré sur l'IA.
- Le Secrétariat du Club Climat (Réunion du Conseil des 16-17 décembre 2024, documents C(2024)190/REV1 et C/M(2024)13): les ressortissants de pays non Membres de l'OCDE qui sont membres du Club Climat.

Les ressortissants d'un pays non-Membre de l'OCDE nommés pour travailler dans l'un des programmes ou services susmentionnés ne peuvent pas être sélectionnés pour exercer des fonctions dans un autre service de l'Organisation pour lequel le Conseil n'a pas accordé d'exception portant sur leur nationalité.

CHAPITRE II – SÉLECTION (Article 7)

ARTICLE 7

a) Dans la sélection des agents, le Secrétaire général tient compte avant tout de la nécessité de faire appel aux services de personnel possédant les plus hautes qualités de compétence et d'intégrité.

b) Le Secrétaire général s'assure, dans la mesure du possible, d'une répartition équitable des fonctions entre les ressortissants des Membres de l'Organisation, et d'une représentation équilibrée des genres, en particulier au titre des fonctions supérieures de direction.

c) Les agents doivent être médicalement aptes à l'exercice des fonctions auxquelles ils sont affectés.

Dernière révision : janvier 2011

Règlement

7/1

a) Le Secrétaire général prévoit une procédure compétitive standard pour la sélection des agents appelés à exercer des fonctions dans l'Organisation. Le Secrétaire général peut recourir à des procédures de sélection simplifiées pour des fonctions spécifiques qui ne sont pas estimées requises sur le long terme, seront probablement mieux pourvues en interne, demandent à être pourvues de manière urgente, ou doivent être pourvues dans le cadre d'un accord avec une administration nationale ou une organisation intergouvernementale. Ces procédures standard et simplifiées sont précisées par voie d'instructions du Secrétaire général.

b) Sans préjudice du paragraphe a) ci-dessus, le Secrétaire général peut pourvoir aux fonctions suivantes par sélection directe :

i) les fonctions de Directeur de Cabinet et de Directeur adjoint de Cabinet ; et

ii) dans des circonstances exceptionnelles, c'est-à-dire lorsqu'il y a un candidat d'une valeur incontestable ou une décision très rapide à prendre, d'autres fonctions, y compris celles de Directeur exécutif et de Chef économiste.

Ces sélections directes sont effectuées dans le respect des principes énoncés à l'article 7[4] du statut.

c) Les personnes ayant occupé les fonctions de représentants permanents ou de représentants permanents adjoints d'un Membre de l'Organisation ne peuvent être employées en quelque qualité que ce soit par l'Organisation, ni entrer dans une quelconque relation contractuelle avec l'Organisation, pendant une période de douze mois à compter de la date de cessation de leurs fonctions.

Dernière révision : janvier 2011

Généralités

Instructions

107/1

a) Aux fins des présents statut, règlement et instructions, les termes ci-après s'entendent comme suit :

- *Sélection : décision en vertu de laquelle une personne est retenue pour exercer des fonctions au sein de*

[4] Voir C/M(2010)24, point 283.

l'Organisation ;

- *Engagement : décision en vertu de laquelle des personnes sont engagées en qualité d'agents ;*
- *Affectation : décision en vertu de laquelle des fonctions sont affectées à des agents ;*
- *Réaffectation : décision en vertu de laquelle de nouvelles fonctions sont affectées à des agents ;*
- *Promotion : décision en vertu de laquelle un ou une agente est réaffecté·e, à la suite d'une procédure de sélection ou d'une réaffectation directe, et cette réaffectation implique :*
  - *Un grade plus élevé dans la même catégorie ou famille d'emplois, ou un grade mieux rémunéré dans une autre famille d'emplois ; ou*
  - *Un grade plus élevé, tel que reflété dans le tableau d'équivalence à l'appendice de l'Annexe V au présent statut, dans le cas d'une transition de la structure de grades par catégorie d'emplois (voir l'article 10/1 du règlement) à la structure de grades par famille d'emplois (voir l'article 10/1bis du règlement);*
- *Parent proche : les conjoints ou les concubins des agents et toute personne ayant avec les agents ou leur conjoint ou concubin les liens de parenté suivants : ascendant, descendant, frère, sœur, oncle, tante, cousin(e) au premier degré, neveu, nièce et parent par alliance ;*
- *Agent de direction : les agents aux grades A5 et EL1 ;*
- *Agent de haute direction : les agents aux grades A6 et A7 et EL2-3 ;*

b) Aux fins des présents statut, règlement et instructions, lorsqu'il est fait référence dans une instruction à un grade de la catégorie A, il est également fait référence, implicitement, au même grade de la catégorie L.

107/2 *Sauf décision contraire du Secrétaire général, les procédures de sélection sont ouvertes aux candidats internes et externes.*

Dernière révision : octobre 2023

Procédure de sélection standard

Instructions

107/3 *Trois semaines au moins avant le lancement de la procédure de sélection, un avis de vacance est publié en interne et en externe. Cet avis précise les fonctions à exercer, la famille d'emplois et le grade correspondant à ces fonctions, les exigences que doivent remplir les candidats, les documents à fournir à l'appui des candidatures et la date limite de dépôt des candidatures.*

107/4 *Après expiration du délai de dépôt des candidatures, le ou la directrice demandeuse dresse une liste courte de candidats, en accord avec le ou la Cheffe de la gestion des ressources humaines. Pour les sélections d'agents de direction ou de haute direction, le Secrétaire général approuve cette liste. Aux fins de l'établissement de cette liste, il peut être demandé aux candidats de passer un examen écrit et/ou d'autres épreuves.*

Dernière révision : octobre 2023

Panel de sélection

Instructions

107/5 *Tous les candidats figurant sur la liste courte sont invités à un entretien avec un panel de sélection, dont la composition est établie par le ou la directrice demandeuse, en accord avec le ou la Cheffe de la gestion des ressources humaines. Le Secrétaire général approuve cette composition pour les sélections d'agents de direction ou de haute direction.*

107/6 *Le panel de sélection évalue les candidats et dresse la liste des candidats qu'il considère susceptibles d'être sélectionnés pour les fonctions vacantes. Tous les candidats figurant sur cette liste sont réputés avoir passé avec succès la procédure de sélection standard et peuvent être sélectionnés pour exercer d'autres fonctions identiques ou comparables.*

Dernière révision : octobre 2023

Décision de sélection

Instructions

107/7 *La décision de sélection est prise par le ou la directrice demandeuse, après consultation du ou de la Cheffe de la gestion des ressources humaines ; à l'exception des agents de direction ou de haute direction, pour qui la décision est prise par le Secrétaire général, après consultation du ou de la directrice demandeuse et du ou de la Cheffe de la gestion des ressources humaines.*

107/8 *Avant qu'une offre d'engagement soit faite à un candidat sélectionné, ses références professionnelles sont vérifiées par la direction ou le service recruteurs en concertation avec le Service de la gestion des ressources humaines.*

107/9 *Avant que la décision de sélection soit prise, l'organe consultatif compétent sur la régularité de la procédure est consulté.*

107/10 *Avant leur engagement en qualité d'agents, les candidats sélectionnés doivent passer une visite médicale sur le fondement de laquelle le médecin de l'Organisation détermine s'ils satisfont aux conditions d'aptitude médicale requises pour l'exercice des fonctions qu'ils seront appelés à remplir.*

107/11 *Si les candidats sélectionnés n'acceptent pas leur offre d'engagement, ne satisfont pas aux conditions d'aptitude médicale requises, ou quittent les fonctions pour un quelconque motif dans un délai de vingt-quatre mois à compter de la date de leur prise de fonctions, ces fonctions peuvent être pourvues conformément à l'instruction 107/12.*

107/12 *Les candidats figurant sur la liste des candidats considérés par un panel comme susceptibles d'être sélectionnés peuvent, pendant une période de vingt-quatre mois à compter de la date d'établissement de cette liste, être sélectionnés pour exercer d'autres fonctions identiques ou comparables conformément à l'instruction 107/7, sans qu'il soit nécessaire de lancer une nouvelle procédure de sélection.*

Dernière révision : octobre 2023

Procédures de sélection simplifiées

Instructions

107/13 *Le Chef de la gestion des ressources humaines peut autoriser, sur demande motivée du directeur demandeur, le recours à une procédure de sélection simplifiée dans les cas suivants :*

a) les fonctions demandent des qualifications ou une expérience spécifiques qui sont moins susceptibles d'être disponibles en dehors de l'Organisation ;

b) un besoin urgent en personnel se fait jour à la suite d'un changement dans le Programme de travail et Budget demandant la réalisation, à court terme, d'un domaine de résultat particulier ;

c) le changement d'affectation imprévu de personnel peut compromettre l'obtention d'un résultat dans les délais impartis ;

d) il est prévu qu'un projet s'achève dans un délai de vingt-quatre mois ;

e) en vertu d'un accord cadre avec une administration nationale ou une organisation intergouvernementale, un membre de cette administration ou organisation doit travailler pour l'OCDE en qualité d'agent pour une durée d'au moins douze mois et de trente-six mois au plus.

107/14 *Dans les cas relevant de l'instruction 107/13 a) les règles régissant la procédure de sélection standard s'appliquent, sous réserve des exceptions suivantes :*

a) l'avis de vacance n'est publié qu'en interne et au moins deux semaines avant le lancement de la procédure de sélection ;

b) seuls peuvent présenter leur candidature les agents qui ont été sélectionnés en vertu d'une procédure de

sélection standard[5] *ou qui y ont participé et ont été considérés par un panel de sélection comme susceptibles d'être sélectionnés.*

107/15 *Dans les cas relevant de l'instruction 107/13 b), c) ou d), les règles régissant la procédure de sélection standard s'appliquent, sous réserve des exceptions suivantes :*

a) une description des fonctions à exercer est soumise pour approbation au Chef de la gestion des ressources humaines par le directeur demandeur ;

b) le Chef de la gestion des ressources humaines peut décider qu'aucun avis de vacance ne sera publié ou qu'il sera publié pour une durée plus courte que celle prévue dans le cadre de la procédure de sélection standard ;

c) le Chef de la gestion des ressources humaines peut décider qu'aucun panel de sélection ne sera convoqué et qu'aucun organe consultatif ne sera consulté, auquel cas l'évaluation des qualifications des candidats incombe au directeur demandeur et au Chef de la gestion des ressources humaines ;

d) La durée totale de l'engagement ou de la réaffectation n'excède pas vingt-quatre mois, y compris les renouvellements éventuels.

107/16 *Dans les cas relevant de l'instruction 107/13 e), les règles régissant la procédure de sélection standard s'appliquent, sous réserve des exceptions suivantes :*

a) une description des fonctions à exercer est soumise pour approbation au Chef de la gestion des ressources humaines par le directeur demandeur ;

b) aucun avis de vacance n'est publié ;

c) le Chef de la gestion des ressources humaines demande que les noms et curriculum vitae d'au moins trois candidats qualifiés soient soumis par l'administration nationale ou l'organisation internationale concernée ;

d) aucun panel de sélection n'est convoqué ni aucun organe consultatif consulté ;

e) les qualifications des candidats sont évaluées par le directeur demandeur et par le Chef de la gestion des ressources humaines ;

f) la durée initiale de l'engagement est d'au moins douze mois et la durée totale n'excède pas trente-six mois, y compris les renouvellements éventuels.

Dernière révision : janvier 2011

Exceptions

Instructions

107/17 *Aucune personne ne peut être engagée pour exercer des fonctions au sein de l'Organisation au titre desquelles elle exercerait une autorité sur ou serait sous l'autorité d'un parent proche au sens de l'instruction 107/1.*

107/18 *Des personnes qui sont parents proches d'autres agents ou membres du personnel ne peuvent être engagées aux directions ou services de ces derniers sans l'autorisation du Secrétaire général.*

Dernière révision : juillet 2025

[5] Les agents en service à la date d'entrée en vigueur de cette instruction :
i. qui ont été engagés à l'issue d'une procédure de sélection compétitive, (c'est-à-dire qu'un avis de vacance a été publié en interne et en externe et que l'organe consultatif compétent a été consulté sur l'engagement) ; ou
ii. qui sont titulaires d'un engagement de durée indéterminée ; ou
iii. qui sont titulaires d'un engagement de durée déterminée qui est converti en engagement de durée indéterminée dans un délai de 12 mois à compter de la date d'entrée en vigueur de cette instruction ;
sont réputés avoir été sélectionnés en vertu de la procédure de sélection standard.

Organes consultatifs

Instructions

107/19 *Sauf indication contraire, toute référence à « l'organe consultatif compétent » doit être comprise comme désignant :*

a) le Comité d'examen pour le management, pour les décisions concernant les agents de direction ou de haute direction, y compris celles prises conformément aux procédures de sélection pour de telles fonctions ;

b) le Comité d'examen pour le personnel, pour les décisions concernant les autres agents, y compris celles prises conformément aux procédures de sélection pour leurs fonctions.

107/20

a) La composition du Comité d'examen pour le management est la suivante :

Président :	- *un Secrétaire général adjoint ;*
Autres membres :	- *les autres Secrétaires généraux adjoints ;* - *le Directeur exécutif de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) ou son Directeur exécutif adjoint, pour les cas concernant des fonctions au sein de l'AIE ;* - *le Directeur exécutif ;* - *le Directeur de Cabinet ;* - *le Chef de la gestion des ressources humaines.*

b) Un membre de la direction exécutive exerce les fonctions de secrétaire du Comité d'examen pour le management.

c) Les délibérations du Comité d'examen pour le management sur la régularité de la procédure sont valides lorsque quatre de ses membres, dont le président, examinent le cas. En son absence, le président est remplacé par le Secrétaire général adjoint qu'il a désigné pour assurer la présidence.

d) Pour les cas concernant des fonctions au sein de l'AIE, le Comité d'examen pour la direction peut valablement délibérer sur la régularité de la procédure lorsque quatre de ses membres, dont le président et le Directeur exécutif de l'AIE ou son Directeur exécutif adjoint, examinent le cas.

107/21

a) La composition du Comité d'examen pour le personnel est la suivante :

Président :	- *le Directeur exécutif ;*

Autres membres :	- *quatre agents choisis parmi vingt agents nommés parle Secrétaire général, dont :*
	  ○ *deux agents choisis parmi dix agents nommés directement par le Secrétaire général ;*
	  ○ *deux agents choisis parmi dix agents nommés par le Secrétaire général sur proposition de l'Association du personnel.*

b) Pour chaque décision devant être examinée, le président désigne les quatre membres qui siègent au Comité, conformément au paragraphe a) ci-dessus et à l'instruction 107/22.

c) Un membre de la direction exécutive exerce les fonctions de secrétaire du Comité d'examen pour le personnel.

d) Les délibérations du Comité d'examen pour le personnel sur la régularité de la procédure sont valides lorsque trois de ses membres, dont le président et l'un des membres nommés par le Secrétaire général

sur proposition de l'Association du personnel, examinent le cas.

107/22 *Pour l'application de l'instruction 107/21 :*

a) le mandat des membres est de deux ans et est renouvelable ;

b) un membre ne peut siéger au Comité d'examen pour le personnel lorsque celui-ci examine une décision concernant :

- *la direction ou le service dont il relève, ou*
- *un agent qui relève de cette direction ou de ce service, ou*
- *des fonctions pour lesquelles ledit membre a présenté sa candidature.*

Les deux premières exclusions ne s'appliquent pas au Directeur exécutif.

c) en son absence, le président est remplacé par le membre qu'il a désigné pour assurer la présidence.

107/23 *Les comités visés à l'instruction 107/19 peuvent demander à toute personne d'assister à une partie d'une réunion en vue d'obtenir tout renseignement complémentaire utile pour l'examen d'un cas. Les débats des comités sont confidentiels. Les comités peuvent délibérer par procédure écrite ou en séance. Un comité est convoqué en séance par décision de son président, prise de sa propre initiative ou à la demande de l'un des membres du comité. L'avis consultatif rendu est adopté à la majorité. En cas d'égalité des voix, le président a une voix prépondérante.*

Dernière révision : octobre 2023

CHAPITRE III - CONDITIONS D'ENGAGEMENT (Article 8)

ARTICLE 8

a) L'engagement des agents se fait par lettre d'engagement signée par le Secrétaire général ou son représentant autorisé.

b) La lettre d'engagement détermine les conditions spécifiques d'emploi et précise que l'engagement est soumis aux dispositions des présents statut, règlement et instructions et à toute autre règle applicable aux agents, y compris les modifications qui pourraient être apportées aux présents statut, règlement et instructions ou aux dites règles, et que les litiges s'y rapportant seront soumis exclusivement au tribunal administratif prévu à l'article 22.

c) Aucun agent ne peut se prévaloir d'un droit ou d'un avantage ne découlant pas de la lettre d'engagement ou des présents statut, règlement et instructions ou des autres règles applicables aux agents.

Dernière révision : février 2019

Instructions

108/1 *Toutes les personnes sélectionnées pour être engagées en qualité d'agent :*

a) reçoivent une lettre contenant une offre d'engagement signée par le Secrétaire général ou le Chef de la gestion des ressources humaines ;

b) ont accès aux statut, règlement et instructions applicables aux agents.

108/2 *Outre les éléments indiqués à l'article 8, la lettre d'engagement précise en particulier :*

i) les fonctions que la personne sera appelée à exercer ;

ii) le lieu d'affectation ;

iii) le type d'engagement ;

iv) pour les engagements de durée déterminée ou à des fonctions de direction, la durée de l'engagement ;

v) la date à laquelle la personne doit prendre ses fonctions ;

vi) que l'engagement est soumis à la condition que la personne soit déclarée, par le médecin de l'Organisation, médicalement apte à exercer les fonctions auxquelles elle a été affectée ;

vii) que l'engagement est soumis à la condition que la personne confirme avoir lu et pris connaissance des normes de conduite applicables aux agents de l'OCDE, telle qu'elles figurent au Titre II des statut, règlement et instructions applicables aux agents de l'Organisation (Principes fondamentaux, droits et obligations), et qu'elle déclare et promette sur l'honneur d'exercer ses fonctions dans le respect de ces normes ;

viii) la durée de la période probatoire et son éventuelle prorogation ;

ix) pour les engagements de durée déterminée ou à des fonctions de direction, que l'engagement prend fin sans préavis à la date précisée dans la lettre d'engagement ;

x) la catégorie ou la famille d'emplois, le grade et le traitement à la date de l'engagement ;

xi) le montant estimatif des indemnités auxquelles la personne pourrait prétendre au moment de sa prise de fonctions.

108/3 *Sauf disposition contraire, la date retenue pour le calcul des droits à indemnités et prestations est la date à laquelle les agents prennent leurs fonctions.*

108/4 *À moins que le Chef de la gestion des ressources humaines en décide autrement, l'engagement des agents se fait au premier échelon du grade.*

108/5 *Les candidats sélectionnés doivent notifier au Chef de la gestion des ressources humaines leur acceptation de l'offre d'engagement ainsi que la déclaration sur l'honneur visée à l'instruction 108/2 d) dans un délai de sept jours ouvrés suivant la réception de l'offre. Faute de notification, dans ce délai, de l'acceptation de l'offre d'engagement et de la déclaration sur l'honneur susmentionnée, l'offre est réputée nulle et non avenue.*

108/6 *Si, après avoir accepté l'offre d'engagement, les agents sont déclarés médicalement inaptes, par le médecin de l'Organisation, à l'exercice des fonctions auxquelles ils sont affectés ou ne prennent pas leurs fonctions à la date précisée dans l'offre d'engagement, l'engagement est réputé nul et non avenu.*

Dernière révision : juin 2026

CHAPITRE IV - DUREE DE L'ENGAGEMENT (Article 9)

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS RECRUTÉS AVANT LE 01.07.2025

ARTICLE 9

a) Pour les agents autres que les agents de haute direction[1]:

i l'engagement initial est d'une durée déterminée n'excédant pas trois ans. Dans des circonstances très limitées et si l'intérêt de l'Organisation le justifie, le Secrétaire général peut décider que l'engagement initial peut être d'une durée déterminée n'excédant pas cinq ans ;

ii l'engagement est soumis à une période probatoire, d'une durée allant jusqu'à six mois à compter de la date d'engagement, qui peut être prorogée une fois pour une nouvelle durée n'excédant pas six mois. Au cours du dernier mois de la période probatoire, le Secrétaire général décide de confirmer l'engagement, de proroger la période probatoire ou de mettre fin à l'engagement ;

iii l'engagement de durée déterminée peut être renouvelé une fois ou plus, à condition que la durée totale de service au titre dudit engagement de durée déterminée n'excède pas cinq ans. Toutefois, un tel engagement de durée déterminée peut être renouvelé à l'issue d'une période de cinq années d'emploi continu dans les cas suivants :

- **- afin de mener à son terme la procédure de conversion à laquelle il est fait référence au paragraphe iv) ci-après, pour une nouvelle période n'excédant pas un an ;**
- **- dans des circonstances très limitées et si l'intérêt de l'Organisation le justifie, pour une nouvelle période n'excédant pas trois ans.**

iv l'engagement de durée déterminée des agents peut être converti en engagement de durée indéterminée, dans les conditions fixées par instructions du Secrétaire général à condition que, lors de leur engagement initial ou à tout moment au cours de leur engagement de durée déterminée, les agents aient passé avec succès la procédure de sélection standard visée à l'article 7/1 et aux instructions y afférentes.

b) Pour les agents de haute direction :

i l'engagement initial est d'une durée déterminée n'excédant pas trois ans ;

ii l'engagement à l'un de ces grades est soumis à confirmation par le Secrétaire général dans un délai d'un an à compter de la date d'engagement. Si le Secrétaire général décide de ne pas confirmer l'engagement, il met fin à l'engagement, à moins que les agents soient réaffectés à leurs fonctions précédentes ou à d'autres, aux fonctions correspondant à leurs qualifications et expérience, y compris, dans le cas de promotion, aux catégories et grade qui étaient les leurs auparavant ;

iii l'engagement peut être renouvelé, une ou plusieurs fois, chaque fois pour une durée déterminée n'excédant pas trois ans ;

iv l'engagement ne peut être converti en engagement de durée indéterminée.

Dernière révision : octobre 2023

[1] Les agents de haute direction sont les agents aux grades A6 et A7 et EL2-3

Règlement

9/1 Lorsque des agents titulaires d'un engagement de durée indéterminée ont été promus à des fonctions de haute direction et qu'ils ont été confirmés par le Secrétaire général dans ces nouvelles fonctions, leur engagement est réputé avoir été converti, à la date d'effet de la réaffectation, en engagement de durée déterminée régi par l'article 9 b)[2].

Dernière révision : juillet 2025

Instructions

109/1 *La durée de la période probatoire mentionnée à l'article 9 a), qui ne peut être inférieure à trois mois pour les engagements allant jusqu'à un an, est fixée par le directeur concerné en concertation avec le Chef de la gestion des ressources humaines.*

109/2

a) Pendant le dernier mois de toute période probatoire, les supérieurs hiérarchiques des agents chargés de leur évaluation établissent un rapport sur leurs performances et leur conduite.

b) Dans leur rapport, les supérieurs hiérarchiques recommandent :

i) que l'engagement soit confirmé ; ou

ii) que la période probatoire soit prorogée ; ou

iii) qu'il soit mis fin à l'engagement.

c) Le rapport doit être transmis sans délai pour décision au ou à la Cheffe de la gestion des ressources humaines en ce qui concerne les agents autres que des agents de direction ou haute direction et au Secrétaire général en ce qui concerne les agents de direction.

109/3 *Un engagement de durée déterminée prend fin sans préavis à la date précisée dans la lettre d'engagement. Un engagement de durée déterminée peut être renouvelé, mais les agents n'ont pas de droit au renouvellement de cet engagement ou à sa conversion en engagement de durée indéterminée.*

109/4 *Le renouvellement des engagements de durée déterminée des agents autres que des agents de direction ou haute direction est décidé par le ou la Cheffe de la gestion des ressources humaines sur recommandation du ou de la directrice concernée. Le renouvellement des engagements des agents de direction ou haute direction est décidé par le Secrétaire général.*

[2] Conformément à la « Décision du Secrétaire général sur les mesures transitoires relatives au Nouveau dispositif d'emploi (NEP) – Processus de transition contractuelle », les agents engagés avant le 1er juillet 2025, qui sont promus à des fonctions de direction ou de haute direction à compter du 1er juillet 2025 ou d'une date ultérieure se verront proposer un engagement à des fonctions de direction régi par l'Article 9bis d).

DURÉE DE L'ENGAGEMENT (Article 9bis)

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS RECRUTÉS À COMPTER DU 01.07.2025

ARTICLE 9bis

a) Les agents sont engagés selon les types d'engagement suivants :

- **les agents autres que les agents de direction ou de haute direction sont engagés pour une durée indéterminée. Dans des cas particuliers, tels que déterminés par le Secrétaire général, ces agents peuvent être engagés pour une durée déterminée.**
- **les agents de direction ou de haute direction sont engagés dans le cadre d'engagements à des fonctions de direction.**

b) Les engagements de durée indéterminée sont soumis à une période probatoire de douze mois à compter de la date d'engagement.

Dans des circonstances exceptionnelles où l'Organisation n'a pas été en mesure d'évaluer de manière suffisante les performances de l'agent pendant une période prolongée, le Secrétaire général peut décider de proroger la période probatoire, pour une nouvelle période n'excédant pas six mois.

Au moins un mois avant la fin de la période probatoire, le Secrétaire général décide de confirmer l'engagement, de proroger la période probatoire ou de mettre fin à l'engagement.

c) Les engagements de durée déterminée sont d'une durée initiale d'au moins douze mois. Les engagements de durée déterminée peuvent être renouvelés, à condition que la durée totale de l'engagement n'excède pas trois ans[1].

Si la durée initiale de l'engagement de durée déterminée n'excède pas douze mois, l'engagement est soumis à une période probatoire de trois mois à compter de la date d'engagement. Si la durée initiale de l'engagement de durée déterminée excède douze mois, l'engagement comprend une période probatoire de six mois à compter de la date d'engagement.

Au moins un mois avant la fin de la période probatoire, le Secrétaire général décide de confirmer ou de mettre fin à l'engagement.

d) Les engagements à des fonctions de direction sont d'une durée initiale n'excédant pas trois ans. Les engagements à des fonctions de direction peuvent être renouvelés plusieurs fois, à chaque fois pour une durée qui ne peut excéder trois ans.

Les engagements à des fonctions de direction sont soumis à une période probatoire d'une durée maximale de douze mois à compter de la date d'engagement. Au moins un mois avant la fin de la période probatoire, le Secrétaire général décide de confirmer ou de mettre fin à l'engagement.

Pour les agents titulaires d'un engagement de durée déterminée au moment où ils sont promus à des fonctions de direction ou de haute direction, leur engagement à des fonctions de direction est soumis à une période probatoire d'une durée maximale de douze mois à compter de la date de prise d'effet dudit engagement à des fonctions de direction. Au moins un mois avant la fin de la période probatoire, le Secrétaire général décide de confirmer ou de mettre fin à l'engagement.

Pour les agents titulaires d'un engagement de durée indéterminée au moment où ils sont promus à des fonctions de direction ou de haute direction, leur réaffectation est soumise à une période de confirmation d'une durée maximale de douze mois à compter de la date de

[1] Nonobstant l'article 9bis c) du Statut, quand des impératifs de service le justifient, le Directeur exécutif de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) peut prolonger l'engagement de durée déterminée des agents affectés à l'Agence au-delà de trois ans, pour une période totale ne pouvant pas dépasser cinq ans.

réaffectation. Si le Secrétaire général décide de ne pas confirmer la réaffectation, les agents retournent aux fonctions auxquelles ils étaient affectés auparavant ou sont affectés à d'autres fonctions correspondant à leurs qualifications et expérience, au grade qui était le leur avant la réaffectation.

Dernière révision : juillet 2025

Règlements

9bis/1 Les agents autres que les agents de direction ou de haute direction peuvent être engagés pour une durée déterminée :

- pour travailler sur des projets précis limités dans le temps ; ou
- pour remplacer des agents en situation de non-activité, ou qui sont mis à disposition d'une autre institution ou détachés auprès d'une autre institution ; ou
- lorsqu'ils sont détachés auprès de l'Organisation dans le cadre d'un accord avec une administration nationale ou une organisation intergouvernementale.

9bis/2 Lorsque des agents titulaires d'un engagement de durée indéterminée ont été promus à des fonctions de direction ou de haute direction, leur engagement est réputé avoir été converti en engagement à des fonctions de direction régi par l'article 9bis d) du Statut, à compter de la date de leur réaffectation, si l'engagement a été confirmé à l'issue de leur période de confirmation.

9bis/3 Lorsque des agents titulaires d'un engagement de durée indéterminée ont été promus à des fonctions de direction ou de haute direction et que leur engagement n'est pas confirmé à l'issue de leur période de confirmation :

a) ils retournent aux fonctions auxquelles ils étaient affectés auparavant ou sont affectés à d'autres fonctions correspondant à leurs qualifications et expérience, au grade qui était le leur avant la réaffectation ; ou

b) si les fonctions auxquelles ils étaient affectés auparavant ont été affectées par l'une des situations visées à l'article 11bis b) iv) ou v)[2] du Statut [suppression de fonctions] et que, après une période de recherche de trois mois, aucunes fonctions disponibles correspondant à leurs qualifications et expérience n'ont été trouvées ou si les agents refusent d'être réaffectés à de telles fonctions, au même grade, le Secrétaire général met fin à leur engagement conformément à l'article 11bis b) iv) ou v) du Statut [suppression de fonctions] ou à l'article 11bis b) vii) du Statut [refus d'être réaffecté à d'autres fonctions], selon le cas.

9bis/4 Lorsque des agents titulaires d'un engagement de durée déterminée sont promus à des fonctions de direction ou de haute direction, leur engagement est réputé converti en engagement à des fonctions de direction régi par l'article 9 d) du Statut à compter de la date de prise d'effet dudit engagement à des fonctions de direction.

Instructions

Période probatoire

109bis/4 *La période probatoire a pour objet d'évaluer les performances et la conduite des agents. Les performances des agents sont évaluées suivant les modalités énoncées à l'annexe XXVI du Statut.*

109bis/4.1 *À moins que le Secrétaire général n'en décide autrement, la durée de la période probatoire prévue pour les engagements à des fonctions de direction à l'article 9bis d) est de douze mois.*

109bis/4.2

a) L'évaluation des performances et de la conduite des agents fait l'objet d'un rapport établi par leur manager évaluateur, qui le soumet à l'autorité compétente aux termes du paragraphe c) ci-après au moins un mois

[2] Aux fins du règlement 9bis/3, les références à l'article 11bis b) iv) ou v) doivent être comprises comme faisant référence aux dispositions correspondantes de l'article 11, le cas échéant, pour les agents recrutés avant le 1er juillet 2025.

avant la fin de la période probatoire.

b) Dans leur rapport, les supérieurs hiérarchiques recommandent :

i) que l'engagement soit confirmé ; ou

ii) que la période probatoire soit prorogée ; ou

iii) qu'il soit mis fin à l'engagement.

c) Le rapport doit être transmis sans délai :

i) au Secrétaire général en ce qui concerne les agents de direction ou de haute direction ;

ii) au ou à la Cheffe de la gestion des ressources humaines en ce qui concerne les agents autres que des agents de direction ou de haute direction ;

qui ont l'autorité pour confirmer l'engagement, proroger la période probatoire ou mettre fin à l'engagement conformément à l'article 9bis.

109bis/4.3 *Le rapport peut recommander que l'engagement ne soit pas confirmé à l'issue de la période probatoire, conformément à l'article 11bis b) i), pour les raisons suivantes, entre autres :*

- *les performances et/ou la conduite de l'agent sont jugées insatisfaisantes ;*
- *l'agent refuse de procéder à la fixation d'objectifs exigée par l'annexe XXVI du Statut.*

Renouvellement et fin d'engagement

109bis/4.4 *Un engagement de durée déterminée ou à des fonctions de direction prend fin sans préavis à la date précisée dans la lettre d'engagement. Un engagement de durée déterminée ou à des fonctions de direction peut être renouvelé, mais les agents n'ont pas de droit au renouvellement de cet engagement. La durée totale d'un engagement à durée déterminée ne peut excéder une période de service continu de trois ans au sein de l'Organisation.*

109bis/4.5 *Le renouvellement des engagements de durée déterminée est décidé par le ou la Cheffe de la gestion des ressources humaines sur recommandation du ou de la directrice concernée. Le renouvellement des engagements à des fonctions de direction est décidé par le Secrétaire général.*

109bis/4.6 *Un ancien agent dont l'engagement de durée déterminée a expiré après une période de service continu de trois ans au sein de l'Organisation :*

a) peut être réengagé par l'Organisation dans le cadre d'un engagement de durée indéterminée ou à des fonctions de direction ;

b) ne peut être réengagé par l'Organisation en quelque autre qualité que ce soit, ni conclure un contrat avec l'Organisation pour la prestation de services intellectuels, pendant une période de douze mois à compter de la date d'expiration de son engagement.

109bis/4.7 *Aux fins des instructions 109bis/4.4 et suivantes, les périodes de service sont considérées comme une seule période continue si l'interruption entre deux d'entre elles est inférieure à 12 mois.*

Dernière révision : juillet 2025

CHAPITRE V - CATÉGORIES, FAMILLES D'EMPLOIS ET GRADES, AFFECTATION ET RÉAFFECTATIONS (Article 10)

ARTICLE 10

a) Le Secrétaire général établit un tableau des catégories ou familles d'emplois, et des grades et échelons des fonctions auxquelles les agents sont affectés, qui est soumis à l'approbation du Conseil.

b) Le Secrétaire général décide de l'affectation des agents à des fonctions, de leur réaffectation à d'autres fonctions, de leur avancement périodique d'un échelon à l'autre et de leur promotion.

c) Le Secrétaire général peut détacher les agents, avec leur accord, pour qu'ils travaillent au sein d'une autre institution. Il peut également, lorsque les intérêts de l'Organisation l'exigent, mettre des agents, avec leur accord, à la disposition d'une autre institution.

Dernière révision : octobre 2023

Structure de grades par catégorie d'emplois

Règlement

10/1 Sauf disposition contraire à l'Annexe V au présent statut, les agents engagés avant le 01/10/2023 sont classés en quatre catégories d'emplois (« structure de grades par catégorie d'emplois ») : catégorie A, catégorie L, catégorie B et catégorie C.

10/1.1 La catégorie A compte sept grades : A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7.

10/1.2 La catégorie L compte cinq grades : LI1-LT1, LT2, LI3- LT3, LI4-LT4, L5.

10/1.3 La catégorie B compte six grades : B1, B2, B3, B4, B5, B6.

10/1.4 La catégorie C compte six grades : C1, C2, C3, C4, C5, C6.

Structure de grades par famille d'emplois

Règlement

10/1bis Les agents engagés après le 01/10/2023 sont classés dans l'une des quatre familles d'emplois suivantes (« structure de grades par famille d'emplois ») : Administration générale (GA), Services centraux (CF), Analystes des politiques et juristes (PAL) et Direction (EL). La structure par grades suivante s'applique :

10/1bis.1 La famille d'emplois GA compte dix grades : GA-1, GA-2, GA-3, GA-4, GA-5, GA-6, GA-7, GA-8, GA-9 et GA-10.

10/1bis.2 La famille d'emplois CF compte sept grades : CF-1, CF-2, CF-3, CF-4, CF-5, CF-6 et CF-7.

10/1bis.3 La famille d'emplois PAL compte huit grades : PAL-1, PAL-2, PAL-3, PAL-4, PAL-5, PAL-6, PAL-7 et PAL-8.

10/1bis.4 La famille d'emplois EL compte trois grades : EL-1, EL-2 et EL-3.

Instruction

110/1 *Sous réserve des dispositions de l'Annexe V au présent Statut, des mesures transitoires peuvent*

s'appliquer aux agents visés à la règle 10/1bis ci-dessus.

Dernière révision : octobre 2023

Avancement

Règlement

10/2 L'avancement périodique des agents est examiné chaque année dans le cadre du processus d'évaluation des performances.

Dernière révision : janvier 2011

Instructions

110/2 *L'avancement des agents dans leur grade dépend de leurs performances. Les procédures relatives au système de gestion des performances sont exposées dans une décision du Secrétaire général figurant à l'annexe XXVI au présent statut.*

Dernière révision : juillet 2025

Réaffectations

Règlement

10/3 Sans préjudice de l'article 7/1 a), le Secrétaire général peut directement réaffecter des agents à d'autres fonctions au sein de l'Organisation, soit par un transfert au même grade, soit par une promotion.

Dernière révision : janvier 2011

Instructions

110/3.1 *Le Secrétaire général ne peut réaffecter des agents par promotion d'un grade à un autre qu'après avoir consulté l'organe consultatif compétent visé à l'instruction 107/20.*

110/3.2 *Aucun agent ne peut être réaffecté à des fonctions au sein de l'Organisation au titre desquelles il exercerait une autorité sur ou serait sous l'autorité d'un parent proche au sens de l'instruction 107/1.*

110/3.2.1 *Des agents qui sont parents proches d'autres agents ou membres du personnel ne peuvent être réaffectés aux directions ou services de ces derniers sans l'autorisation du Secrétaire général.*

Les dispositions suivantes marquées d'un astérisque (*) s'entendent comme faisant référence aux dispositions correspondantes de l'article 11 et du règlement 17/7, le cas échéant, pour les agents recrutés avant le 1er juillet 2025.

Transfert et promotion d'agents titulaires d'un engagement de durée indéterminée à des fonctions autres que des fonctions de direction ou de haute direction.

110/3.3 *La réaffectation d'agents titulaires d'un engagement de durée indéterminée à d'autres fonctions de durée indéterminée est soumise à confirmation par le ou la Chef·fe de la gestion des ressources humaines. La durée de la période de confirmation est de :*

- *trois mois à compter de la date de réaffectation en cas de transfert ;*
- *six mois à compter de la date de réaffectation en cas de promotion. Si les circonstances l'exigent, le ou la Chef·fe de la gestion des ressources humaines peut décider de prolonger la période de confirmation pour une durée n'excédant pas six mois.*

110/3.3.1 *Sous réserve des dispositions de l'instruction 110/3.3.4, si le ou la Chef·fe de la gestion des ressources humaines décide de ne pas confirmer la réaffectation, les agents retournent aux fonctions auxquelles ils étaient affectés auparavant ou à d'autres fonctions au sein de leur*

précédente direction correspondant à leurs qualifications et expérience, au grade qui était le leur avant la réaffectation.

110/3.3.2 *La réaffectation d'agents titulaires d'un engagement de durée indéterminée à des fonctions de durée déterminée constitue initialement une affectation temporaire qui ne peut excéder vingt-quatre mois. Elle est sans incidence sur le fait que leur engagement est de durée indéterminée et n'est pas soumise à confirmation. À la fin de leur affectation temporaire, les agents retournent aux fonctions auxquelles ils étaient affectés auparavant ou sont affectés à d'autres fonctions au sein de leur précédente direction correspondant à leurs qualifications et expérience, au grade qui était le leur avant la réaffectation.*

110/3.3.3 *Le ou la Chef·fe de la gestion des ressources humaines et l'agent peuvent convenir de renouveler l'affectation temporaire au-delà de vingt-quatre mois, auquel cas l'agent est considéré comme réaffecté par transfert ou par promotion, selon la situation, à ces fonctions. Une telle réaffectation est sans incidence sur le fait que son engagement est de durée indéterminée et n'est pas soumise à confirmation.*

110/3.3.4 *Si les fonctions auxquelles étaient affectés auparavant des agents, telles que visées aux instructions 110/3.1.1 et 110/3.3.2, ont été affectées par l'une des situations visées à l'article 11bis b) iv) ou v)* du Statut [suppression de fonctions] et que, après une période de recherche de trois mois, aucunes fonctions disponibles correspondant à leurs qualifications et expérience n'ont été trouvées ou si les agents refusent d'être réaffectés à de telles fonctions, au même grade, le Secrétaire général met fin à leur engagement conformément à l'article 11bis b) iv) ou v)* du Statut [suppression de fonctions] ou à l'article 11bis b) vii)* du Statut [refus d'être réaffecté à d'autres fonctions], selon le cas.*

Transfert et promotion d'agents titulaires d'un engagement de durée déterminée à des fonctions autres que des fonctions de direction ou de haute direction.

110/3.4 *La réaffectation d'agents titulaires d'un engagement de durée déterminée à de nouvelles fonctions de durée déterminée, par transfert ou par promotion, est soumise une période probatoire de trois mois à compter de la date de réaffectation. Au moins un mois avant la fin de la période probatoire, le ou la Chef·fe de la gestion des ressources humaines décide de confirmer la réaffectation ou de mettre fin à l'engagement. S'il est mis fin à l'engagement, l'agent a droit à un préavis d'un mois conformément à l'article 11bis d)*. L'agent n'a droit à aucune indemnité pour perte d'emploi, conformément au règlement 17/7.1bis c)*[3].*

110/3.4.1 *Les agents titulaires d'un engagement de durée déterminée avant d'être transférés ou promus à des fonctions de durée indéterminée, conformément au règlement 7/1 [procédure de sélection standard passée avec succès] ou aux instructions 107/6 et 107/12 [candidats considérés comme susceptibles d'être sélectionnés], se voient proposer un engagement de durée indéterminée.*

110/3.4.2 *L'engagement de durée indéterminée de ces agents est soumis à une période probatoire :*

- *pouvant aller jusqu'à douze mois à compter de la date de réaffectation, en cas de transfert ;*
- *de douze mois à compter de la date de réaffectation, en cas de promotion.*

Au moins un mois avant la fin de la période probatoire, le ou la Chef·fe de la gestion des ressources humaines décide de confirmer ou de mettre fin à l'engagement. S'il est mis fin à l'engagement, l'agent a droit à un préavis d'un mois conformément à l'article 11bis d). L'agent n'a droit à aucune indemnité pour perte d'emploi, conformément au règlement 17/7.1bis c)[6].*

[3] Nonobstant le fait que la réaffectation puisse ne pas être confirmée à la discrétion de l'Organisation, les agents recrutés avant le 1er juillet 2025 ayant accompli au moins 6 années de service consécutives auprès l'Organisation ont droit à une indemnité pour perte d'emploi conformément au règlement 17/7.3.

[6] Nonobstant le fait que la réaffectation puisse ne pas être confirmée à la discrétion de l'Organisation, les agents recrutés avant le 1er juillet 2025 ayant accompli au moins 6 années de service consécutives auprès l'Organisation ont droit à une indemnité pour perte d'emploi conformément au règlement 17/7.3.

Transfert et promotion d'agents titulaires d'un engagement à des fonctions de direction

110/3.5 *La réaffectation d'agents titulaires d'un engagement à des fonctions de direction, par transfert ou par promotion, à d'autres fonctions est soumise à confirmation par le Secrétaire général dans un délai de douze mois à compter de la date de réaffectation. Si le Secrétaire général décide de ne pas confirmer la réaffectation, les agents retournent aux fonctions auxquelles ils étaient affectés auparavant ou sont affectés à d'autres fonctions correspondant à leurs qualifications et expérience, au grade qui était le leur avant la réaffectation.*

110/3.5.1 *Si les fonctions auxquelles ils étaient affectés auparavant ont été affectées par l'une des situations visées à l'article 11bis b) iv) ou v)* du Statut [suppression de fonctions] et que, après une période de recherche de trois mois, aucunes fonctions disponibles correspondant à leurs qualifications et expérience n'ont été trouvées ou si les agents refusent d'être réaffectés à de telles fonctions, au même grade, le Secrétaire général met fin à leur engagement conformément à l'article 11bis b) iv) ou v)* du Statut [suppression de fonctions] ou à l'article 11bis b) vii)* du Statut [refus d'être réaffecté à d'autres fonctions], selon le cas.*

Dernière révision : juillet 2025

CHAPITRE VI - MOBILITÉ EXTERNE (Article 10bis)

Section I - Mise à disposition

ARTICLE 10bis

a) Le Secrétaire général peut mettre des agents, avec leur accord, à la disposition d'une autre institution.

i La mise à disposition ne peut excéder deux ans. Toutefois, dans des cas exceptionnels, lorsque cela s'avère dans l'intérêt de l'Organisation, la période de mise à disposition peut être renouvelée, sur décision du Secrétaire général, pour une ou plusieurs périodes d'un an au plus à chaque fois.

ii Les agents mis à disposition restent soumis aux présents statut, règlement et instructions. Ils continuent de jouir des privilèges et immunités attachés à leur statut en vertu de l'article 5bis. Les agents mis à disposition continuent à être éligibles à l'avancement conformément à l'article 10 b).

iii Le Secrétaire général peut, par voie d'instructions, adapter les conditions d'emploi des agents mis à disposition.

iv L'institution d'accueil rembourse à l'Organisation la totalité des frais engagés au cours de la mise à disposition des agents ou met à la disposition de l'Organisation des agents aux qualifications similaires. Toutefois, dans des cas exceptionnels, lorsque cela s'avère dans l'intérêt de l'Organisation, le Secrétaire général peut mettre des agents, avec leur accord, à la disposition d'une institution d'accueil sans que celle-ci fournisse les contreparties définies ci-dessus. Dans ces cas, tout ou partie des frais engagés au cours de la mise à disposition reste à la charge de l'Organisation.

Dernière révision : janvier 2011

Instructions

110bis/1 *Un accord de mise à disposition est conclu entre l'Organisation et l'institution d'accueil.*

Dernière révision : janvier 2011

110bis/1.1 *La lettre de mise à disposition adressée aux agents précise :*

a) la date à laquelle la mise à disposition prend effet et sa durée ;

b) les divers éléments de la rémunération ainsi que les indemnités et prestations auxquelles les agents ont droit pendant la période de leur mise à disposition en vertu du présent statut.

110bis/1.2 *Une copie de l'accord visé à l'instruction 110bis/1 est annexée à la lettre et en fait partie intégrante.*

110bis/1.3 *Les agents notifient par écrit leur acceptation des conditions fixées dans la lettre.*

110bis/1.4 *Les agents mis à disposition exercent les fonctions qui leur sont affectées sous l'autorité de l'institution d'accueil.*

Dernière révision : janvier 2011

110bis/1.5 *Sous réserve de la transmission d'un rapport annuel d'évaluation établi par l'institution d'accueil, les agents continuent à être éligibles à l'avancement conformément à l'article 10 b).*

Dernière révision : janvier 2011

110bis/1.6 *Si les agents mis à disposition enfreignent les obligations qui leur incombent au titre des statut, règlement et instructions, l'institution d'accueil peut en informer le Secrétaire général et, en tant que de besoin, lui demander de mettre en œuvre la procédure disciplinaire et d'y participer. Dernière révision : janvier 2011*

Traitement

110bis/1.7 *Le traitement des agents mis à disposition est fixé conformément au barème en vigueur pour le pays de son affectation, à moins que le Secrétaire général ne décide, sur requête motivée des agents, de leur appliquer le barème du lieu de leur affectation antérieure.*

110bis/1.8 *Par dérogation à l'instruction 110bis/1.7, le traitement des agents mis à disposition dans un pays non membre est fixé conformément au barème prévu à l'article 15/1 du règlement pour les agents affectés au siège de l'organisation. Il est payable en euros et est convertible dans d'autres monnaies.*

Indemnité d'expatriation

110bis/1.9 *Les droits des agents à l'indemnité d'expatriation et aux autres indemnités qui lui sont liées sont révisés compte tenu de leur nouvelle situation.*

Indemnité d'installation

110bis/1.10 *Les agents mis à disposition n'ont pas droit à l'indemnité d'installation.*

Frais de voyage

110bis/1.11 *Les agents mis à disposition ont droit, conformément à l'article 17/3.1 et 17/3.5 du règlement, au remboursement des frais de voyage exposés à l'occasion de leur transport aller-retour du siège de l'Organisation au lieu de leur mise à disposition.*

Dernière révision : décembre 2005

110bis/1.12 *Toutefois, les agents mis à disposition pour une durée inférieure à 6 mois n'ont pas droit à la prise en charge des frais de transport exposés pour les personnes mentionnées à l'article 17/3.2 du règlement.*

Dernière révision : décembre 2005

110bis/1.13 *Par dérogation à l'article 17/3.1 b) :*

- *en cas de mise à disposition d'une durée inférieure à deux ans, le remboursement des frais de voyage exposés à l'occasion des congés pris dans les foyers, prévu à l'article 17/3.1 b) du règlement est effectué pour le transport aller et retour du lieu de la mise à disposition au lieu où est fixé le foyer des agents dans la limite du coût du transport aller et retour du lieu d'affectation antérieur à la mise à disposition au lieu où est fixé le foyer.*
- *en cas de mise à disposition d'une durée égale à deux ans ou en cas de renouvellement de la période de mise à disposition au-delà de deux ans, le remboursement des frais de voyage exposés à l'occasion des congés pris dans les foyers, prévu à l'article 17/3.1 b) du règlement est effectué pour le transport aller et retour du lieu de la mise à disposition au lieu où est fixé le foyer.*

Frais de déménagement

110bis/1.14 *Les agents mis à disposition pour une durée de moins de 12 mois ne bénéficient pas du remboursement des frais de déménagement. Les agents mis à disposition pour une durée de 12 mois ou plus peuvent bénéficier du remboursement des frais de déménagement dans la limite de 50 % des plafonds fixés à l'instruction 117/3.6.2.*

Dernière révision : décembre 2005

Fin de la période de mise à disposition

110bis/1.15 *À l'expiration de la période de mise à disposition, les agents exercent de nouveau les fonctions auxquelles ils étaient affectés avant leur mise à disposition ou sont affectés à d'autres fonctions correspondant à leurs qualifications et expérience, catégorie ou famille d'emplois et grade.*

Dernière révision : octobre 2023

110bis/1.16 *A l'expiration de la période de mise à disposition ou de détachement, lorsque celui-ci a succédé à une période de mise à disposition, les agents peuvent être requis de rester au service de l'Organisation pendant une période qui ne peut excéder deux ans. La durée de service requis tient compte, notamment, de l'ancienneté et de l'âge des agents intéressés ainsi que de la durée de la mise à disposition. Si les agents quittent volontairement le service de l'Organisation en cours de mise à disposition ou avant l'expiration de la période de service requis, l'Organisation peut retenir sur toute prestation revenant aux agents ou à leurs ayants droit tout ou partie des frais que, compte tenu des dispositions prévues dans l'accord de mise à disposition et le règlement, elle aura supporté pour ces agents au titre de leur mise à disposition.*

Dernière révision : octobre 2002

Section II - Détachement

ARTICLE 10bis

b) Le Secrétaire général peut détacher des agents, avec leur accord, auprès d'une autre institution pour une durée de deux ans au plus, renouvelable pour une ou plusieurs périodes d'un an au plus à chaque fois.

i Les conditions d'emploi des agents détachés sont fixées par l'institution d'accueil. Les agents détachés ne perçoivent ni traitement, ni indemnités ou allocations de l'Organisation. Les agents détachés ne jouissent pas des privilèges et immunités prévus par l'article 5bis. Les agents détachés continuent de bénéficier de l'avancement conformément à l'article 10 b).

ii Les agents détachés peuvent être affiliés au système médical et social de l'Organisation ou bénéficier de prestations complémentaires de soins de santé dans les conditions fixées par voie d'instructions sous réserve du paiement par les agents ou par l'institution d'accueil de la totalité des cotisations correspondant aux risques couverts.

iii Les périodes de détachement ne sont pas prises en compte au titre de services ouvrant droit aux prestations du régime de pensions. Toutefois, dans le cas où les agents sont réintégrés au sein de l'Organisation à l'échéance de la période de détachement, tout ou partie des périodes de détachement peut, sur décision du Secrétaire général, être assimilé à des périodes de services au titre de l'article 4.1.v) du régime de pensions.

iv Les agents détachés pour une période inférieure ou égale à deux ans ont le droit d'être réintégrés au sein de l'Organisation dans la catégorie ou famille d'emplois et au grade applicables avant leur détachement. Les agents détachés pour une période supérieure à deux ans peuvent être réintégrés à leur demande au sein de l'Organisation, par le Secrétaire général, si des fonctions correspondant à leurs qualifications et expérience deviennent disponibles.

v Si des agents qui ont été détachés pendant plus de deux ans ne sont pas réintégrés au sein de l'Organisation, il est mis fin à leur engagement à compter de la date à laquelle leur détachement prend fin sans préavis ni indemnité pour perte d'emploi.

Dernière révision : janvier 2011

Instructions

110bis/2 *La lettre de détachement adressée aux agents précise :*

a) la date à laquelle le détachement prend effet et sa durée ;

b) les conditions du détachement et, le cas échéant, les prestations médicales et sociales dont l'agent continue de bénéficier conformément à l'article 10bis b) et à l'instruction 110bis/2.4.

110bis/2.1 *Les agents notifient par écrit leur acceptation des conditions fixées dans la lettre de détachement.*

110bis/2.2 *Les agents détachés n'ont pas droit au remboursement des frais de voyage exposés à l'occasion de leur transport du siège de l'Organisation au lieu de détachement ni au remboursement des frais de déménagement.*

110bis/2.3 *Sous réserve de la transmission d'un rapport annuel d'évaluation établi par l'institution d'accueil, les agents continuent à être éligibles à l'avancement conformément à l'article 10 b). Néanmoins, l'échelon supplémentaire correspondant ne peut être octroyé que si l'agent est réintégré après sa période de détachement.*

110bis/2.4

a) A leur demande, les agents détachés peuvent conserver le bénéfice de l'une ou l'autre des prestations suivantes :

i) les prestations relatives au remboursement des dépenses de santé prévues par le système médical et social de l'Organisation ; ou,

ii) lorsque les agents ont opté pour le maintien de leur affiliation au régime français de sécurité sociale, les prestations complémentaires prévues par le système médical et social de l'Organisation ;

iii) les prestations relatives au paiement d'un capital en cas de décès ou d'invalidité prévues par le système médical et social de l'Organisation à l'exclusion des prestations spécifiques aux cas de décès ou d'invalidité attribuables aux accidents du travail ou maladies professionnelles.

Les agents détachés peuvent bénéficier de ces prestations pour la durée de leur détachement dans la limite d'une durée totale de deux ans.

b) Pendant la durée du détachement, les agents ne bénéficient d'aucune autre prestation prévue par le système médical et social de l'Organisation. Ils ne bénéficient notamment pas des prestations relatives au maintien de rémunération en cas de maladie, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou des prestations spéciales en cas de maternité ou d'adoption.

c) Les cotisations relatives aux prestations couvertes telles qu'elles sont énumérées dans la lettre de détachement conformément à l'instruction 110bis/2, sont assises, selon la nature des prestations, sur le dernier traitement de base ou sur les derniers émoluments des agents au moment de leur détachement et revues en fonction des ajustements applicables à ce traitement ou à ces émoluments. Le non-paiement des cotisations entraîne l'interruption immédiate et définitive des prestations.

Dernière révision : juillet 2025

110bis/2.5

a) À l'issue de leur détachement, les agents réintégrés qui souhaitent qu'en vertu de l'article 10 bis b) iii), tout ou partie de la période de détachement soit assimilée à une période de services au sens de l'article 4.1/1 v) du Règlement du Régime de pensions coordonné ou du Règlement du Nouveau régime de pensions, ou au sens de l'instruction 4.1/1 iv) du Règlement du Troisième régime de pensions (respectivement annexe X, X bis ou X ter au présent Statut), selon qu'il convient, doivent adresser une demande écrite au chef de la gestion des ressources humaines dans un délai de six mois à compter de la date de leur réintégration. Avant d'adresser cette demande, les agents peuvent obtenir auprès du service de la gestion des ressources humaines le détail des périodes de détachement pouvant faire l'objet d'une validation au titre de l'assimilation à des périodes de services et des sommes correspondantes à verser à l'Organisation.

b) La période de détachement dont la validation est demandée ne peut excéder la durée totale de la période de détachement.

c) Si la demande vise la validation partielle de la période de détachement, les agents notifient à l'Organisation le nombre d'annuités qu'ils souhaitent faire valider, étant entendu que les fractions inférieures à un douzième d'annuité ne peuvent être validées.

d) La validation des périodes de détachement est conditionnée par le paiement par l'agent concerné du montant correspondant aux droits à valider, lequel est calculé en multipliant le produit de la valeur théorique d'une annuité de pension à la date de réintégration (telle que prévue à l'article 10, paragraphe 1 du Règlement du régime de pensions applicable à l'agent concerné – annexe X, annexe X bis ou annexe X ter au Statut) et du coefficient actuariel correspondant à son âge à cette même date, par le nombre d'annuités à valider.

Dernière révision : juillet 2025

110bis/2.5.1 *Lorsque la demande des agents visée à l'instruction 110bis/2.5 est validée :*

- *la durée de leur détachement est reconnue comme une période de service, uniquement aux fins du régime de pensions applicable, au titre de l'article 7 des règlements de pensions ;*
- *ils renoncent au droit à la reprise subséquente des droits à pension acquis dans le régime de*

pensions de l'institution d'accueil lors de la période de détachement concernée, tel que défini à l'article 12, paragraphe 1, des règlements de pensions.

Dernière révision : juillet 2025

CHAPITRE VII - FINS D'ENGAGEMENT (Article 11)

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS RECRUTÉS AVANT LE 01.07.2025

ARTICLE 11

a) L'engagement d'un agent prend fin :

- **i** à l'expiration d'un engagement de durée déterminée ou d'un engagement à des fonctions de direction ;
- **ii** lorsque l'agent atteint l'âge limite prévu à l'article 13 du Statut ;
- **iii** en cas de démission, conformément à l'article 12 a) du Statut ;
- **iv** en cas d'abandon de fonctions, conformément à l'article 12 b) du Statut ;
- **v** en cas de décès, conformément à l'article 12 c) du Statut ;
- **vi** lorsque le Secrétaire général y met fin, conformément à l'article 11 b) du Statut.

b) Le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement d'un agent dans les cas suivants :

- **i** l'engagement n'est pas confirmé à l'issue de la période probatoire ;
- **ii** révocation à titre de mesure disciplinaire ;
- **iii** performances insatisfaisantes ;
- **iv** les fonctions de l'agent sont supprimées à la suite d'une réorganisation, qui entraîne une réduction du nombre d'agents :
  - affectés à une activité ou à un domaine de résultat particulier ; ou
  - qui exercent un certain type de fonctions ; ou
  - qui relèvent d'une catégorie ou famille d'emplois et d'un grade particuliers ;
- **v** les fonctions de l'agent sont supprimées du fait :
  - d'un manque de financement de l'activité ou du domaine de résultat correspondant ; et/ou
  - de l'évolution des besoins de l'Organisation, en raison de laquelle ses fonctions ne sont plus nécessaires ou sont devenues redondantes ;
- **vi** les compétences de l'agent, à la suite de la redéfinition des fonctions :
  - ne sont plus requises ; ou
  - sont devenues obsolètes et ne répondent plus aux besoins de l'Organisation ;
- **vii** l'agent refuse d'être réaffecté à d'autres fonctions correspondant à ses qualifications et expérience, au même grade ;
- **viii** le service dans lequel l'agent est affecté est transféré dans un autre lieu d'affectation et l'agent refuse d'être transféré dans ce nouveau lieu d'affectation ;
- **ix** l'agent est dans l'incapacité de travailler ou ne peut pas être réintégré à l'issue d'une période de non-activité ;
- **x** l'agent n'est pas réintégré à l'issue d'une période de détachement ;
- **xi** le pays dont l'agent est ressortissant cesse d'être Membre de l'Organisation.

c) Le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement d'un agent par consentement mutuel avec l'agent concerné.

d) Le préavis est de :

i quatre mois pour les agents dont l'engagement est résilié pour les raisons indiquées à l'article 11 b) iii) [performances insatisfaisantes], iv) ou v) [suppression de fonctions], vi) [compétences ne sont plus requises ou obsolètes] ou xi) [pays dont l'agent est ressortissant cesse d'être membre de l'Organisation]. Après quatre années de service, le préavis donné dans les cas prévus au paragraphe a) i), iii) et iv) ci-dessus est augmenté d'un mois pour chaque période de deux années de service pour atteindre au maximum dix mois ;

ii un mois pour les agents autres que les agents de direction ou de haute direction dont l'engagement n'a pas été confirmé ;

iii trois mois pour les agents de haute direction dont l'engagement n'a pas été confirmé.

e) Le préavis court :

i dans les cas prévus au paragraphe b) iii), iv), v) et vi) ci-dessus, à compter de la date de notification de l'intention du Secrétaire général de résilier l'engagement ;

ii dans le cas prévu au paragraphe b) xi) ci-dessus, à compter de la date de notification de la décision du Secrétaire général de résilier l'engagement.

f) Si un agent est en congé de maladie ou effectue son service militaire lorsque le préavis commence à courir, ce préavis est augmenté du nombre de jours pendant lequel cet agent se trouve effectivement en congé de maladie ou effectue son service militaire à compter de la date à laquelle court le préavis.

g) Au lieu d'observer le préavis prévu au paragraphe d) ci-dessus, le Secrétaire général peut verser à un agent dont l'engagement est résilié les émoluments et les indemnités correspondant à la durée du préavis.

h) Il n'y a pas lieu d'observer de préavis lorsque :

i l'agent est révoqué à titre de sanction disciplinaire, conformément à l'article 11 b) ii) ;

ii il est mis fin à l'engagement de l'agent parce celui-ci refuse d'être réaffecté à d'autres fonctions, conformément à l'article 11 b) vii) ;

iii il est mis fin à l'engagement de l'agent parce que le service dans lequel celui-ci est affecté est transféré dans un autre lieu d'affectation et que l'agent refuse d'être transféré dans ce nouveau lieu d'affectation, conformément à l'article 11 b) viii) ;

iv il est mis fin à l'engagement de l'agent parce que celui-ci est dans l'incapacité de travailler ou ne peut pas être réintégré à l'issue d'une période de non-activité, conformément à l'article 11 b) ix) ;

v il est mis fin à l'engagement de l'agent parce que celui-ci ne peut pas être réintégré à l'issue d'une période de détachement de plus de deux ans, conformément à l'article 11 b) x).

i) Lorsqu'un engagement de durée déterminée prend fin à sa date d'expiration, il n'y a pas lieu d'observer de préavis.

Toutefois, lorsqu'un engagement de durée déterminée prend fin à sa date d'expiration mais que l'agent a été employé de manière continue pendant six années ou plus, un préavis de quatre mois est observé. Après quatre années d'emploi continu, le préavis est augmenté d'un mois pour chaque période de deux années d'emploi pour atteindre au maximum dix mois. Le préavis court à compter de la date de notification de la lettre rappelant à l'agent la date d'expiration de son engagement. Au lieu d'observer le préavis prévu ci-dessus, le Secrétaire général peut verser à l'agent les émoluments et les indemnités correspondant à la durée du préavis.

Dernière révision : juillet 2025

Instruction

Délégation au Chef de la gestion des ressources humaines

111/1 *Sauf dans les cas où l'engagement est résilié sur le fondement d'une révocation disciplinaire [article 11 b) ii)], le Chef de la gestion des ressources humaines est habilité par délégation de pouvoir du Secrétaire général à mettre fin à l'engagement d'agents, autres que des agents de direction ou de haute direction, dans tous les autres cas de résiliation d'engagement prévus à l'article 11 b) et c).*

Règlement

Vérification du respect de la procédure

11/1 Avant que la décision de mettre fin à l'engagement ne soit prise, le comité consultatif compétent doit être consulté, à la demande de l'agent concerné ou du Chef de la gestion des ressources humaines, sur la régularité de la procédure lorsque cette décision est fondée sur :

- la performance insatisfaisante de l'agent [article 11 b) iii) du Statut] ;
- la suppression des fonctions de l'agent [article 11 b) iv) et v) du Statut] ;
- le fait que les compétences de l'agent ne sont plus requises ou sont devenues obsolètes et ne répondent plus aux besoins de l'Organisation [article 11 b) vi) du Statut] ;
- le refus par l'agent d'être réaffecté à d'autres fonctions [article 11 b) vii) du Statut] ;
- le refus par l'agent d'être transféré dans le nouveau lieu d'affectation du service auquel il est affecté [article 11 b) viii) du Statut] ; ou
- l'incapacité de travail de l'agent ou l'impossibilité de le réintégrer à l'issue d'une période de non-activité [article 11 b) ix) du Statut].

11/2 Dans les cas visés au règlement 11/1 du Statut ci-dessus, l'agent reçoit la notification écrite, avant que le comité consultatif compétent ne soit consulté, le cas échéant, de l'intention du Secrétaire général de mettre fin à son engagement, et lui en précisant le fondement statutaire.

Instructions

Consultation du comité consultatif à la demande de l'agent

111/2 *La consultation du comité consultatif compétent, conformément à l'article 11/1, doit être demandée par écrit par l'agent dans un délai de huit jours calendaires à compter de la réception de la notification de l'intention du Secrétaire général de mettre fin à son engagement. Au cours de cette même période de huit jours, l'agent peut présenter des observations écrites à ce comité consultatif.*

Consultation du comité consultatif à la demande du Chef de la gestion des ressources humaines

111/2.1 *Si le comité consultatif compétent est consulté à la demande du Chef de la gestion des ressources humaines, l'agent en est informé en même temps que lui est notifiée l'intention du Secrétaire général de mettre fin à son engagement. L'agent peut présenter des observations écrites à ce comité consultatif dans un délai de huit jours calendaires à compter de la réception de cette notification.*

Règlement

Résiliation d'engagement en cas de suppression de fonctions due à un manque de financement et/ou à l'évolution des besoins de l'Organisation, conformément à l'article 11 b) v) du Statut

11/3 Le Secrétaire général peut décider de supprimer des fonctions en raison d'un manque de

financement et/ou de l'évolution des besoins de l'Organisation, notamment lorsque :

- une modification du Programme de travail et Budget (PTB) entraîne une révision à la baisse d'un domaine de résultat ou d'une activité ;
- les contributions volontaires (CV) affectées à un projet ont diminué de manière significative ou ont fait l'objet d'un défaut de paiement ;
- un projet confié à un agent a été abandonné, rendant les fonctions de l'agent non nécessaires ou redondantes ;
- l'activité a diminué de manière significative dans un domaine particulier, rendant les fonctions de l'agent non nécessaires ou redondantes ;
- les gains d'efficience entraînent une surcapacité, rendant les fonctions de l'agent non nécessaires ou redondantes.

Instruction

Résiliation d'engagement en cas de suppression de fonctions [article 11 b) iv) et v)] ou à la suite de la redéfinition de fonctions [article 11 b) vi)]

111/3 *Dans le cas où l'engagement d'un agent est résilié en application de l'article 11 b) iv), v) ou vi) :*

a) l'Organisation assiste l'agent en déployant des efforts raisonnables pour rechercher des fonctions disponibles au sein de l'Organisation correspondant à ses qualifications et expérience et, si ces recherches s'avèrent infructueuses, en facilitant sa recherche d'un emploi à l'extérieur de l'Organisation ;

b) sauf si l'agent y renonce par écrit, l'Organisation recherche ces fonctions pendant une période de trois mois à compter du début du préavis ;

c) si l'Organisation n'a pas identifié de telles fonctions à l'issue de la période de recherche ou n'a pas procédé à cette recherche car l'agent concerné a renoncé au redéploiement, le Secrétaire général peut alors résilier l'engagement de l'agent, en lui versant les émoluments et les indemnités correspondant au solde de son préavis conformément à l'article 11 g).

Résiliation d'engagement en cas de révocation disciplinaire [article 11 b) ii)]

111/3.1 *Avant de résilier l'engagement d'un agent sur le fondement d'une révocation disciplinaire en application de l'article 11 b) ii), le Secrétaire général doit recueillir l'avis du Comité consultatif mixte visé à l'article 22, si l'agent a demandé que celui-ci soit consulté conformément à l'instruction 121/1.3.5.*

111/3.2 *Dans les cas où l'engagement d'un agent est résilié sur le fondement d'une révocation disciplinaire en application de l'article 11 b) ii), la décision est prise et notifiée par le Secrétaire général.*

Cessation de fonctions

111/3.3 *Tous les agents dont l'engagement est résilié ont le droit de cesser leur travail un mois au moins avant l'expiration du délai de préavis prévu à l'article 11 d).*

111/3.4 *Si un agent demande à ne pas exercer ses fonctions pendant tout ou partie du préavis, le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement de l'agent de manière anticipée à une date convenue d'un commun accord. Dans ce cas, le préavis prend fin à la date convenue de fin d'engagement et aucun paiement au lieu de préavis ne peut être versé au titre d'une période ultérieure.*

Paiement au lieu de préavis

111/3.5 *Le traitement et les indemnités payables au titre de l'article 11 g) et i) sont les suivants :*

a) le traitement prévu à l'article 15 ;

b) les allocations pour charges de famille et l'indemnité d'expatriation, telles qu'elles sont prévues à

l'article 16 a) et b) ;

Droit à une indemnité pour perte d'emploi

111/3.6 *Le droit à une indemnité pour perte d'emploi est déterminé conformément aux articles 17/7 et suivants.*

Dernière révision : juillet 2025

FINS D'ENGAGEMENT (Article 11bis)

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS RECRUTÉS À COMPTER DU 01.07.2025

ARTICLE 11bis

a) L'engagement d'un agent prend fin :

i à l'expiration d'un engagement de durée déterminée ou d'un engagement à des fonctions de direction ;

ii lorsque l'agent atteint l'âge limite prévu à l'article 13 du Statut ;

iii en cas de démission, conformément à l'article 12 a) du Statut ;

iv en cas d'abandon de fonctions, conformément à l'article 12 b) du Statut ;

v en cas de décès, conformément à l'article 12 c) du Statut ;

vi lorsque le Secrétaire général y met fin, conformément à l'article 11bis b) du Statut.

b) Le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement d'un agent dans les cas suivants :

i l'engagement n'est pas confirmé à l'issue de la période probatoire ;

ii révocation à titre de mesure disciplinaire ;

iii performances insatisfaisantes ;

iv les fonctions de l'agent sont supprimées à la suite d'une réorganisation, qui entraîne une réduction du nombre d'agents :

- **affectés à une activité ou à un domaine de résultat particulier ; ou**
- **qui exercent un certain type de fonctions ; ou**
- **qui relèvent d'une catégorie ou famille d'emplois et d'un grade particuliers ;**

v les fonctions de l'agent sont supprimées du fait :

- **d'un manque de financement de l'activité ou du domaine de résultat correspondant ; et/ou**
- **de l'évolution des besoins de l'Organisation, en raison de laquelle ses fonctions ne sont plus nécessaires ou sont devenues redondantes ;**

vi les compétences de l'agent, à la suite de la redéfinition des fonctions :

- **ne sont plus requises ; ou**
- **sont devenues obsolètes et ne répondent plus aux besoins de l'Organisation ;**

vii l'agent refuse d'être réaffecté à d'autres fonctions correspondant à ses qualifications et expérience, au même grade ;

viii le service dans lequel l'agent est affecté est transféré dans un autre lieu d'affectation et l'agent refuse d'être transféré dans ce nouveau lieu d'affectation ;

ix l'agent est dans l'incapacité de travailler ou ne peut pas être réintégré à l'issue d'une période de non-activité ;

x l'agent n'est pas réintégré à l'issue d'une période de détachement ;

xi le pays dont l'agent est ressortissant cesse d'être Membre de l'Organisation.

c) Le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement d'un agent par consentement mutuel avec l'agent concerné.

d) Sauf disposition contraire prévue au paragraphe e) ci-dessous, un préavis est respecté

selon les conditions suivantes :

i un préavis d'un mois est respecté si :

- **il est mis fin à l'engagement à l'issue d'une période probatoire non concluante ; ou**
- **il est mis fin à l'engagement de durée déterminée avant sa date d'expiration.**

ii un préavis de trois mois est respecté dans le cas :

- **des agents dont il est mis fin à l'engagement de durée indéterminée et qui comptent jusqu'à trois années de service actif ;**
- **des agents dont l'engagement à des fonctions de direction arrive à expiration et qui comptent jusqu'à trois années de service actif ;**
- **des agents dont il est mis fin à l'engagement à des fonctions de direction avant sa date d'expiration, lorsque l'agent compte jusqu'à trois années de service actif.**

iii Un préavis de six mois est respecté dans le cas :

- **des agents dont il est mis fin à l'engagement de durée indéterminée et qui comptent plus de trois années de service actif ;**
- **des agents dont l'engagement à des fonctions de direction arrive à expiration et qui comptent plus de trois années de service actif ;**
- **des agents dont il est mis fin à l'engagement à des fonctions de direction avant sa date d'expiration, lorsque l'agent compte plus de trois années de service actif.**

e) Nonobstant le paragraphe d) ci-dessus, aucun préavis n'est respecté lorsque :

i un engagement de durée déterminée prend fin à sa date d'expiration, conformément à l'article 11bis a) i) du Statut ;

ii l'agent est révoqué à titre de sanction disciplinaire, conformément à l'article 11bis b) ii) du Statut ;

iii il est mis fin à l'engagement de l'agent parce celui-ci refuse d'être réaffecté à d'autres fonctions, conformément à l'article 11bis b) vii) du Statut ;

iv il est mis fin à l'engagement de l'agent parce que le service dans lequel celui-ci est affecté est transféré dans un autre lieu d'affectation et que l'agent refuse d'être transféré dans ce nouveau lieu d'affectation, conformément à l'article 11bis b) viii) du Statut ;

v il est mis fin à l'engagement de l'agent parce que celui-ci est dans l'incapacité de travailler ou ne peut pas être réintégré à l'issue d'une période de non-activité, conformément à l'article 11bis b) ix) du Statut ;

vi il est mis fin à l'engagement de l'agent parce que celui-ci ne peut pas être réintégré à l'issue d'une période de détachement de plus de deux ans, conformément à l'article 11bis b) x) du Statut.

Dernière révision : Juillet 2025

Instruction

Délégation au Chef de la gestion des ressources humaines

111bis/1 *Sauf dans les cas où l'engagement est résilié sur le fondement d'une révocation disciplinaire [article 11 b) ii)], le Chef de la gestion des ressources humaines est habilité par délégation de pouvoir du Secrétaire général à mettre fin à l'engagement d'agents, autres que des agents de direction ou*

de haute direction, dans tous les autres cas de résiliation d'engagement prévus à l'article 11 b) et c).

Règlement

Vérification du respect de la procédure

11bis/1 Avant que la décision de mettre fin à l'engagement ne soit prise, le comité consultatif compétent doit être consulté, à la demande de l'agent concerné ou du Chef de la gestion des ressources humaines, sur la régularité de la procédure lorsque cette décision est fondée sur :

- la performance insatisfaisante de l'agent [article 11bis b) iii) du Statut] ;
- la suppression des fonctions de l'agent [article 11bis b) iv) et v) du Statut] ;
- le fait que les compétences de l'agent ne sont plus requises ou sont devenues obsolètes et ne répondent plus aux besoins de l'Organisation [article 11bis b) vi) du Statut] ;
- le refus par l'agent d'être réaffecté à d'autres fonctions [article 11bis b) vii) du Statut] ;
- le refus par l'agent d'être transféré dans le nouveau lieu d'affectation du service auquel il est affecté [article 11bis b) viii) du Statut] ; ou
- l'incapacité de travail de l'agent ou l'impossibilité de le réintégrer à l'issue d'une période de non-activité [article 11bis b) ix) du Statut].

11bis/2 Dans les cas visés au règlement 11/1 du Statut ci-dessus, l'agent reçoit la notification écrite, avant que le comité consultatif compétent ne soit consulté, le cas échéant, de l'intention du Secrétaire général de mettre fin à son engagement, et lui en précisant le fondement statutaire.

Instructions

Consultation du comité consultatif à la demande de l'agent

111bis/2 *La consultation du comité consultatif compétent, conformément à l'article 11bis/1, doit être demandée par écrit par l'agent dans un délai de huit jours calendaires à compter de la réception de la notification de l'intention du Secrétaire général de mettre fin à son engagement. Au cours de cette même période de huit jours, l'agent peut présenter des observations à ce comité consultatif.*

Consultation du comité consultatif à la demande du Chef de la gestion des ressources humaines

111bis/2.1 *Si le comité consultatif compétent est consulté à la demande du Chef de la gestion des ressources humaines, l'agent en est informé en même temps que lui est notifiée l'intention du Secrétaire général de mettre fin à son engagement. L'agent peut présenter des observations écrites à ce comité consultatif dans un délai de huit jours calendaires à compter de la réception de cette notification.*

Règlement

Résiliation d'engagement en cas de suppression de fonctions due à un manque de financement et/ou à l'évolution des besoins de l'Organisation, conformément à l'article 11 b) v) du Statut

11bis/3 Le Secrétaire général peut décider de supprimer des fonctions en raison d'un manque de financement et/ou de l'évolution des besoins de l'Organisation, notamment lorsque :

- une modification du Programme de travail et Budget (PTB) entraîne une révision à la baisse d'un domaine de résultat ou d'une activité ;
- les contributions volontaires (CV) affectées à un projet ont diminué de manière significative ou ont fait l'objet d'un défaut de paiement ;

- un projet confié à un agent a été abandonné, rendant les fonctions de l'agent non nécessaires ou redondantes ;
- l'activité a diminué de manière significative dans un domaine particulier, rendant les fonctions de l'agent non nécessaires ou redondantes ;
- les gains d'efficience entraînent une surcapacité, rendant les fonctions de l'agent non nécessaires ou redondantes.

Instructions

Résiliation d'engagement en cas de suppression de fonctions [article 11bis b) iv) et v) du Statut] ou à la suite de la redéfinition de fonctions [article 11bis b) vi) du Statut]

111bis/3 *Dans le cas où l'engagement d'un agent est résilié en application de l'article 11bis b) iv), v) ou vi) :*

a) l'Organisation assiste l'agent en déployant des efforts raisonnables pour rechercher des fonctions disponibles au sein de l'Organisation correspondant à ses qualifications et expérience et, si ces recherches s'avèrent infructueuses, en facilitant sa recherche d'un emploi à l'extérieur de l'Organisation ;

b) sauf si l'agent y renonce par écrit, l'Organisation recherche ces fonctions pendant une période de trois mois à compter du début du préavis ;

c) si l'Organisation n'a pas identifié de telles fonctions à l'issue de la période de recherche ou n'a pas procédé à cette recherche car l'agent concerné a renoncé au redéploiement, le Secrétaire général peut alors résilier l'engagement de l'agent, en lui versant les émoluments et les indemnités correspondant au solde de son préavis conformément à l'article 11bis/9.

Résiliation d'engagement en cas de révocation disciplinaire [article 11bis b) ii) du Statut]

111bis/3.1 *Avant de résilier l'engagement d'un agent sur le fondement d'une révocation disciplinaire en application de l'article 11bis b) ii), le Secrétaire général doit recueillir l'avis du Comité consultatif mixte visé à l'article 22, si l'agent a demandé que celui-ci soit consulté conformément à l'instruction 121/1.3.5.*

111bis/3.2 *Dans les cas où l'engagement d'un agent est résilié sur le fondement d'une révocation disciplinaire en application de l'article 11bis b) ii), la décision est prise et notifiée par le Secrétaire général.*

Résiliation d'engagement par consentement mutuel [article 11bis c) du Statut]

Règlement

11bis/4 Les agents dont l'engagement prend fin par consentement mutuel, conformément à l'article 11bis c) du Statut ci-dessus, peuvent percevoir une somme forfaitaire, à condition de renoncer à tout recours contre l'Organisation. Le Secrétaire général fixe le montant de cette somme forfaitaire, qui ne peut excéder neuf mois du dernier traitement de base de l'agent. À titre exceptionnel, le Secrétaire général peut fixer un montant plus élevé, s'il juge qu'une telle mesure sert au mieux les intérêts de l'Organisation.

11bis/5 Les agents dont l'engagement prend fin par consentement mutuel, conformément à l'article 11bis c) du Statut ci-dessus, peuvent demander la validation de périodes de service au titre de la somme forfaitaire visée au règlement 11bis/4, dans le cadre du régime de pensions applicable. Ces périodes sont validées conformément aux dispositions du régime de pensions applicable relatives à la validation de périodes de service au titre des indemnités.

Instruction

111bis/5.1 *Pour les agents autres que des agents de direction ou de haute direction, le Chef de la gestion des ressources humaines est habilité à fixer le montant de la somme forfaitaire visée à*

l'article 11bis/4.

Règlement

Préavis

11bis/6 Lorsqu'il est mis fin à un engagement, le préavis court soit :

a) à compter de la date de notification de l'intention du Secrétaire général de mettre fin à l'engagement, lorsque cette notification est requise en vertu du règlement 11bis/2 du Statut ; ou

b) à compter de la date de notification de la décision du Secrétaire général de mettre fin à l'engagement, lorsque le pays dont l'agent est ressortissant cesse d'être Membre de l'Organisation.

11bis/7 Si un agent est en congé de maladie ou effectue son service militaire lorsque le préavis commence à courir, ce préavis est augmenté du nombre de jours pendant lequel l'agent se trouve effectivement en congé de maladie ou effectue son service militaire à compter de la date de début du préavis.

11bis/8 Aux fins du calcul de la période de service actif ouvrant droit à un préavis, il n'est tenu compte d'aucune période :

a) d'emploi par l'Organisation en une autre qualité que celle d'agent ;

b) de détachement auprès d'une autre institution en vertu de l'article 10 bis du Statut ;

c) de congé non payé pour formation de longue durée au titre de l'article 20 l du Statut) ;

d) de non-activité en vertu de l'article 14 du Statut.

Paiement au lieu de préavis

11bis/9 Au lieu d'observer le préavis prévu à l'article 11bis d) du Statut, le Secrétaire général peut verser à un agent dont l'engagement est résilié les émoluments correspondant à la durée du préavis.

Instructions

111bis/9 *Les émoluments dus au titre de l'article 11bis/9 sont :*

a) le traitement prévu à l'article 15 ;

b) les allocations pour charges de famille et l'indemnité d'expatriation, telles qu'elles sont prévues à l'article 16 a) et b) ;

Cessation de fonctions

111bis/9.1 *Tous les agents dont l'engagement est résilié ont le droit de cesser leur travail un mois au moins avant l'expiration du délai de préavis prévu à l'article 11bis d).*

111bis/9.2 *Si un agent demande à ne pas exercer ses fonctions pendant tout ou partie du préavis, le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement de l'agent de manière anticipée à une date convenue d'un commun accord. Dans ce cas, le préavis prend fin à la date convenue de fin d'engagement et aucun paiement au lieu de préavis ne peut être versé au titre d'une période ultérieure.*

Droit à une indemnité pour perte d'emploi

111bis/9.3 *Le droit à une indemnité pour perte d'emploi est déterminé conformément aux articles 17/7bis et suivants.*

Dernière révision : juillet 2025

CHAPITRE VIII - DÉMISSION, ABANDON DE FONCTIONS ET DÉCÈS (Article 12)

ARTICLE 12

a) Les agents peuvent démissionner en donnant au Secrétaire général un préavis de trois mois au moins. Cependant, le Secrétaire général peut accepter un préavis plus court.

b) Les agents absents sans autorisation ni justification pendant une période supérieure à quatorze jours calendaires sont considérés comme ayant démissionné de l'Organisation et leur service pour l'Organisation est réputé avoir pris fin le premier jour de leur absence.

c) Si des agents décèdent en service, leur engagement est réputé avoir pris fin le dernier jour du mois de leur décès.

Dernière révision : janvier 2011

Instructions

112/1 *La démission doit être adressée par écrit au chef de la gestion des ressources humaines.*

112/2

a) Au cours de la période probatoire concomitante à leur prise de fonctions, les agents autres que les agents de direction ou de haute direction peuvent démissionner en donnant un préavis d'un mois.

b) Au cours de la période probatoire concomitante à leur prise de fonctions, les agents de direction ou de haute direction peuvent démissionner en donnant un préavis de trois mois.

Dernière révision : juillet 2025

CHAPITRE IX - ÂGE LIMITE (Article 13)

ARTICLE 13

L'âge limite est fixé à soixante-sept ans[1].

Dernière révision : juillet 2024

Instructions

113/0 *L'âge limite est fixé à soixante-sept ans pour les agents qui auront moins de soixante-trois ans le 1er juillet 2024 et pour tous ceux et celles engagé(e)s à ou après cette date.*

113/0.bis *L'âge limite est fixé à soixante-cinq ans pour les agents engagés avant le 1er juillet 2024 et qui auront atteint l'âge de soixante-trois ans le 1er juillet 2024 ou avant cette date.*

113/0.ter *Il pourra toutefois être proposé au cas par cas de prolonger l'engagement des agents visés à l'instruction 113/0 bis pour une ou plusieurs période(s) supplémentaire(s) jusqu'à l'âge limite de soixante-sept ans, à des fins de gestion appropriée des effectifs. La décision de proposer le prolongement d'un engagement sera prise :*

- *Pour les dirigeant(e)s et hauts dirigeant(e)s, par le Secrétaire général, en consultation avec le directeur ou directrice demandeur, le ou la Cheffe de la gestion des ressources humaines et le ou la Cheffe du Service du programme, du budget et de la gestion financière ;*
- *Pour les autres agents, par le directeur ou directrice demandeur, en consultation avec le ou la Cheffe de la gestion des ressources humaines et le ou la Cheffe du Service du programme, du budget et de la gestion financière.*

La proposition de prolongement sera soumise aux agents concernés, qui devront approuver l'extension de leur engagement et leur nouvel âge limite de départ à la retraite.

113/0.quater *Les agents qui auront atteint l'âge limite de départ à la retraite de soixante-cinq ans applicable avant le 1er juillet 2024 et qui auront cessé leurs fonctions à cette date ne seront pas réengagés en qualité d'agent après cette date, à moins que leur réengagement n'ait été spécifiquement approuvé par le Conseil avant le 30 juin 2024.*

Instructions

113/1 *L'engagement des agents est résilié avec effet au premier jour du mois qui suit celui où ils et elles atteignent l'âge limite qui leur est appliqué. Les agents recrutés avant le 24 juillet 1993 et qui étaient titulaires d'un engagement de durée indéfinie le 14 avril 1995 reçoivent, lorsqu'ils font valoir leurs droits à la retraite :*

a) 4 mois de traitement et d'indemnités pour les agents des catégories A ou L ou des grades B6, B5, B4, ou C6, ou des grades équivalents de la structure de grades par famille d'emplois ;

b) 3 mois de traitement et d'indemnités pour les agents des autres grades.

Le traitement et les indemnités payables au titre de la présente instruction sont ceux mentionnés à l'instruction 111/3.5.

Dernière révision : juillet 2025

[1] Afin de permettre une gestion appropriée des ressources humaines, le Secrétaire général peut introduire des mesures transitoires concernant la mise en œuvre de la limite d'âge pour les fonctionnaires en poste à l'Organisation au 1er juillet 2024 et qui auront atteint l'âge de 63 ans à cette date.

CHAPITRE X - POSITION DE NON-ACTIVITÉ (Article 14)

ARTICLE 14

a) Les agent peuvent être mis en position de non-activité :

i pour une durée de 32 mois au plus, au terme d'un congé de maladie prévu à l'article 20 g) ;

ii à l'expiration du congé pour service militaire prévu à l'article 20 h) ;

iii pour une durée de 24 mois au plus, pour convenance personnelle.

b) Les agents en position de non-activité n'ont droit à aucun traitement ou indemnité mais peuvent être admis au bénéfice des prestations découlant de l'article 17. Le temps passé en position de non-activité n'est pas considéré comme temps de service à l'Organisation.

c) Lorsque les agents sont en mesure de reprendre leur service à l'issue d'une période de non-activité dans un des cas prévus aux paragraphes a) i) ou ii) ci-dessus, ils ont le droit d'être réintégrés dans la catégorie et au grade qu'ils occupaient auparavant, si des fonctions correspondant à leurs qualifications et expérience sont disponibles au sein de l'Organisation.

Dernière révision : janvier 2011

Règlement

14/1

a) Lorsque les agents en position de non-activité pour raison de maladie redeviennent aptes au service et ne peuvent être réintégrés dans leur catégorie ou famille d'emplois et à leur grade parce qu'il n'y a pas, après une période de recherche de trois mois, de fonctions correspondant à leurs qualifications et expérience disponibles au sein de l'Organisation, ou lorsque les agents ne sont pas aptes au service à la fin de la période de non-activité spécifiée à l'article 14 a) i), le Secrétaire général met fin à leur engagement en application de :

- l'article 11 b) ix), pour les agents engagés avant le 1er juillet 2025. Ces agents reçoivent l'indemnité prévue aux articles 17/7.2 et suivants. Cette indemnité ne peut être payée si les conditions de l'article 17/7.1 sont réunies.
- l'article 11bis b) ix), pour les agents engagés à compter du 1er juillet 2025 ou d'une date ultérieure. Ces agents reçoivent l'indemnité prévue aux articles 17/7bis et suivants. Cette indemnité ne peut être payée si les conditions de l'article 17/7.1bis sont réunies.

b) Lorsque les agents souhaitent reprendre leur service après une période de non-activité pour raison de service militaire, mais qu'après une période de recherche de trois mois, il apparaît qu'il n'y a pas de fonctions disponibles, correspondant à leurs qualifications et expérience, le Secrétaire général met fin à leur engagement sans préavis ni indemnité.

c) Au plus tard trois mois avant la fin d'une période de non-activité pour convenance personnelle, les agents, bien qu'ils n'aient pas de droit à être réintégrés, peuvent demander à reprendre leur service. Ils s o n t autorisés à postuler au titre des vacances publiées uniquement en interne, et l'Organisation les assiste en recherchant des fonctions disponibles dans l'Organisation correspondant à leurs qualifications et expérience, pendant trois mois à compter de leur demande. Si cette demande est présentée moins de trois mois avant la fin de la période de non- activité pour convenance personnelle, la période pendant laquelle ils seront autorisés à postuler au titre des vacances publiées uniquement en interne sera réduite d'autant. Si, à l'issue de cette période, leur candidature n'a pas été retenue, le Secrétaire général met fin à leur engagement sans préavis ni indemnité.

14/2

a) Les fonctions exercées par les agents immédiatement avant leur mise en position de non- activité pour raison de maladie attribuable à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ne peuvent être pourvues pour une durée excédant la durée prévisible de leur incapacité, telle que déterminée par le médecin de l'Organisation, et si ces agents redeviennent aptes au travail à la fin, ou avant la fin, de la période de non-activité précisée à l'article 14 a) i), ils ont le droit d'être réaffectés aux fonctions qu'ils exerçaient avant d'être mis en position de non-activité.

b) Cependant, si les fonctions sont pourvues et si ces agents redeviennent aptes avant la date prévue de fin de leur incapacité, le Secrétaire général les affecte à d'autres fonctions correspondant à leurs qualifications et expérience et à leur catégorie ou famille d'emplois et grade.

c) Si les agents redeviennent aptes au service avant la fin de la période de non-activité prévue à l'article 14 a) i) et si les fonctions qu'ils exerçaient immédiatement avant leur mise en position de non-activité sont affectées par l'une des situations visées à l'article 11 b) iv), v), vi), viii), xi), ou 11bis b) iv), v), vi), viii), xi) le cas échéant, le Secrétaire général peut résilier leur engagement.

Dernière révision : juillet 2025

Section I - Maladie

Instructions

114/1

Les agents en position de non-activité pour raison de maladie conformément à l'article 14 a) i):

a) n'ont pas droit à l'avancement périodique, aux congés payés, aux congés dans les foyers, au congé d'ancienneté et, de manière générale, à tout autre droit fondé sur le temps de service à l'Organisation ;

b) continuent à cotiser au régime de pensions ;

c) ont droit au bénéfice des prestations découlant de l'article 17 a).

d) peuvent se voir rembourser les frais de voyage afférents à un droit à congés dans les foyers ouvert au titre d'une période complète de 24 mois de service effectif acquise avant qu'ils ne soient placés en position de non-activité pour raison de maladie.

Dernière révision : juillet 2025

Section II - Adresses, etc.

Instruction

114/1.1

Les agents en position de non-activité doivent :

a) laisser au Chef de la gestion des ressources humaines une adresse où des communications peuvent leur être adressées ;

b) informer le Chef de la gestion des ressources humaines de toute modification intervenue dans leur situation de famille ou leurs qualifications professionnelles intéressant l'Organisation.

Section III - Service militaire ou convenance personnelle

Instruction

114/2

Les agents en position de non-activité pour raison de service militaire conformément à l'article 14 a) ii) ou pour convenance personnelle conformément à l'article 14 a) iii):

a) n'ont pas droit à l'avancement périodique, aux congés payés, aux congés dans les foyers et au remboursement des frais de voyage y afférents, au congé d'ancienneté et, de manière générale, à tout autre droit fondé sur le temps de service à l'Organisation ;

b) ne contribuent pas au régime de pensions ;

c) n'ont pas droit au bénéfice des prestations prévues à l'article 17 a).

Dernière révision : juillet 2025

Section IV - Fin de la non-activité

Instruction

114/3

a) Lorsque les agents en position de non-activité pour raison de maladie sont déclarés médicalement aptes au service par le médecin de l'Organisation, l'Organisation recherche, pendant une période de trois mois

à compter de l'avis d'aptitude, des fonctions disponibles au sein de l'Organisation correspondant à leurs qualifications et expérience, sauf s'ils y renoncent par écrit.

b) Lorsque les agents en position de non-activité pour raison de service militaire demandent par écrit à reprendre leur service, l'Organisation recherche, pendant une période de trois mois à compter de la fin de la période de non-activité, des fonctions disponibles au sein de l'Organisation correspondant à leurs qualifications et expérience.

c) Pendant la période de recherche visée aux paragraphes a) et b) ci-dessus, les agents sont placés en position de non-activité pour convenance personnelle.

d) Si des fonctions correspondant aux qualifications et à l'expérience de ces agents deviennent disponibles durant la période de recherche, ils sont immédiatement affectés à ces fonctions. Si, à l'issue de cette période de recherche, aucune fonction correspondant aux qualifications et à l'expérience de ces agents n'est disponible, le Secrétaire général met fin à leur engagement dans les conditions prévues aux articles 14/1 et 14/2.

Dernière révision : juillet 2025

Titre IV - TRAITEMENTS, INDEMNITÉS ET PRESTATIONS

CHAPITRE I - ÉCHELLES DE TRAITEMENTS (Article 15)

ARTICLE 15

a) Le Secrétaire général établit des échelles de traitements par catégories ou familles d'emplois, et par grades et échelons, qui sont soumises à l'approbation du Conseil.

b) Les agents ne peuvent recevoir aucune rémunération d'un gouvernement. Toutefois, le Secrétaire général peut, si à son avis celle-ci se justifie, faire une exception pour les fonctionnaires détachés auprès de l'Organisation par un gouvernement d'un pays Membre. Le Secrétaire général tiendra le Conseil informé des cas ou catégories pour lesquels une dérogation s'avérerait nécessaire et des motifs de cette dérogation. Le titre IV du présent statut ne s'applique à ces agents que dans la mesure précisée par la lettre d'engagement.

Règlement

15/1 Les agents reçoivent le traitement fixé conformément à l'un des tableaux suivants, selon leur catégorie ou famille d'emplois, et à leur grade et échelon.

Dernière révision : octobre 2023

Instructions

115/1.1 *Le traitement annuel est payable par douzième pour chaque mois civil de service écoulé.*

115/1.2 *Le traitement est payé le 25 du mois ou le dernier jour ouvrable précédant cette date.*

115/1.3 *Le traitement est payable en euros.*

115/1.4 *Les agents qui ont travaillé moins de 16 jours pendant un mois civil, reçoivent un trentième de leur traitement mensuel par jour de travail effectué ; les agents qui ont travaillé plus de 15 jours pendant un mois civil reçoivent leur traitement mensuel amputé d'un trentième par jour de travail non effectué. Tous les samedis, dimanches et jours de fêtes légales sont considérés comme jours de travail effectués s'ils sont compris entre la date à laquelle l'engagement commence et celle à laquelle il prend fin. Toutefois, lorsque des agents en activité décèdent, leur traitement est maintenu jusqu'à la fin du mois civil en cours.*

Règlement

15/2 Au sens du présent règlement, sauf dispositions contraires, les émoluments comprennent le traitement prévu à l'article 15/1, ainsi que les allocations et indemnités prévues à l'article 16 a) et b).

Instruction

115/2 *Sauf indication contraire, les émoluments autres que les traitements sont calculés et versés selon*

les mêmes modalités que les traitements.

Dernière révision : décembre 2000

FRANCE (OCDE)

Barèmes des traitements mensuels à compter du 1er janvier 2026 (EUR)

Catégorie et grade	Echelons																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A 7	15 479.13	15 997.64	16 516.14	17 034.65	17 553.03	18 071.40	18 589.77											
A 6	14 141.25	14 532.27	14 923.28	15 314.29	15 705.56	16 096.83	16 292.46	16 683.73	16 879.36	17 270.62	17 661.88							
A 5	11 965.20	12 300.60	12 636.00	12 971.40	13 306.80	13 642.20	13 977.18	14 312.16	14 479.66	14 814.64	14 982.13	15 317.11	15 484.60	15 819.59	16 154.57			
A 4	10 332.28	10 601.05	10 869.83	11 138.60	11 407.37	11 676.14	11 945.19	12 214.24	12 348.76	12 617.80	12 752.32	13 021.37	13 155.89	13 424.94	13 693.97			
A 3	8 890.94	9 141.68	9 392.42	9 643.17	9 893.91	10 144.66	10 395.48	10 646.31	10 771.71	11 022.54	11 147.94	11 398.77	11 524.18	11 775.00	12 025.82			
A 2	7 205.65	7 399.05	7 592.45	7 785.85	7 979.25	8 172.65	8 365.85	8 559.06	8 655.66	8 848.86	8 945.46	9 138.67	9 235.27	9 428.47	9 621.67			
A 1	5 639.06	5 808.66	5 978.26	6 147.85	6 317.45	6 487.05	6 656.65	6 826.25	6 911.05	7 080.65	7 165.45	7 335.05	7 419.85	7 589.44	7 759.04			
L 5	10 926.16	11 144.86	11 363.56	11 800.95	12 019.65	12 238.35	12 675.74	12 894.44	13 113.13	13 550.53	13 769.22	13 987.92	14 425.31	14 644.01	14 862.71			
LT4 - LI4	9 606.35	9 798.47	9 990.60	10 374.86	10 566.98	10 759.11	11 143.36	11 335.49	11 527.62	11 911.87	12 104.00	12 296.13	12 680.38	12 872.51	13 064.64	13 448.89	13 641.02	13 833.14
LT3 - LI3	9 111.34	9 293.45	9 475.55	9 839.76	10 021.87	10 203.97	10 568.18	10 750.29	10 932.39	11 296.60	11 478.71	11 660.81	12 025.02	12 207.13	12 389.23			
LT2	7 323.63	7 470.17	7 616.70	7 909.76	8 056.29	8 202.82	8 495.88	8 642.41	8 788.94	9 082.01	9 228.54	9 375.07	9 668.13	9 814.66	9 961.19			
LT1 - LI1	5 965.98	6 085.22	6 204.46	6 442.93	6 562.17	6 681.41	6 919.89	7 039.12	7 158.36	7 396.84	7 516.08	7 635.32	7 873.79	7 993.03	8 112.27			
B 6	6 446.85	6 659.51	6 872.17	7 084.83	7 297.49	7 510.15	7 722.81	7 864.59	8 006.37	8 077.25	8 219.03	8 289.91	8 431.69	8 573.45				
B 5	5 547.13	5 730.50	5 913.86	6 097.22	6 280.58	6 463.94	6 647.31	6 769.55	6 891.79	6 952.91	7 075.15	7 136.27	7 258.51	7 380.75				
B 4	4 775.41	4 932.97	5 090.54	5 248.11	5 405.67	5 563.24	5 720.80	5 825.85	5 930.90	5 983.42	6 088.46	6 140.98	6 246.03	6 351.07				
B 3	4 183.22	4 321.23	4 459.24	4 597.25	4 735.26	4 873.27	5 011.28	5 103.28	5 195.29	5 241.30	5 333.30	5 379.31	5 471.31	5 563.32				
B 2	3 642.90	3 763.13	3 883.35	4 003.58	4 123.81	4 244.03	4 364.26	4 444.40	4 524.55	4 564.63	4 644.78	4 684.86	4 765.00	4 845.16				
B 1	3 197.55	3 303.28	3 409.01	3 514.74	3 620.47	3 726.20	3 831.93	3 902.41	3 972.90	4 008.14	4 078.63	4 113.87	4 184.36	4 254.84				
C 6	4 666.39	4 806.19	4 945.99	5 085.80	5 225.60	5 365.40	5 505.20	5 598.40	5 691.60	5 738.20	5 831.40	5 878.00	5 971.20	6 064.41				
C 5	4 209.78	4 336.05	4 462.32	4 588.59	4 714.87	4 841.14	4 967.41	5 051.59	5 135.77	5 177.86	5 262.04	5 304.14	5 388.31	5 472.50				
C 4	3 815.99	3 930.49	4 044.98	4 159.48	4 273.97	4 388.47	4 502.96	4 579.29	4 655.62	4 693.78	4 770.11	4 808.28	4 884.61	4 960.94				
C 3	3 463.05	3 567.01	3 670.97	3 774.93	3 878.89	3 982.84	4 086.80	4 156.11	4 225.41	4 260.07	4 329.37	4 364.02	4 433.33	4 502.63				
C 2	3 154.96	3 249.62	3 344.28	3 438.95	3 533.61	3 628.27	3 722.94	3 786.04	3 849.15	3 880.71	3 943.81	3 975.37	4 038.48	4 101.59				
C 1	2 855.08	2 940.99	3 026.90	3 112.81	3 198.72	3 284.63	3 370.54	3 427.81	3 485.08	3 513.72	3 570.99	3 599.63	3 656.90	3 714.17				

FRANCE (OCDE)

Barèmes des traitements mensuels à compter du 1er janvier 2026 (EUR)

DIRECTION

	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5	Echelon 6	Echelon 7	Echelon 8
EL3	16 090.64	16 414.06	16 743.98	17 080.54	17 423.85	17 774.08	17 951.82	18 131.33
EL2	14 279.63	14 566.64	14 859.44	15 158.11	15 462.79	15 773.59	15 931.32	16 090.64
EL1	12 672.44	12 927.15	13 187.00	13 452.06	13 722.44	13 998.26	14 138.25	14 279.63

ANALYSTES DES POLITIQUES ET JURISTES

	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5	Echelon 6	Echelon 7	Echelon 8
PAL8	11 134.80	11 358.61	11 586.92	11 819.81	12 057.40	12 299.75	12 422.75	12 546.97
PAL7	9 783.73	9 980.39	10 181.00	10 385.63	10 594.38	10 807.33	10 915.40	11 024.55
PAL6	8 098.38	8 261.16	8 427.22	8 596.60	8 769.39	8 945.65	9 035.12	9 125.46
PAL5	6 975.54	7 115.75	7 258.78	7 404.68	7 553.51	7 705.33	7 782.39	7 860.21
PAL4	6 008.38	6 129.14	6 252.34	6 378.01	6 506.21	6 636.98	6 703.36	6 770.39
PAL3	5 279.34	5 385.45	5 493.70	5 604.12	5 716.76	5 831.67	5 889.99	5 948.89
PAL2	4 638.76	4 732.00	4 827.11	4 924.14	5 023.11	5 124.07	5 175.32	5 227.06
PAL1	3 956.03	4 035.55	4 116.66	4 199.40	4 283.82	4 369.92	4 413.62	4 457.75

SERVICES CENTRAUX

	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5	Echelon 6	Echelon 7	Echelon 8
CF7	10 700.33	10 915.40	11 134.80	11 358.61	11 586.92	11 819.81	11 938.01	12 057.40
CF6	9 401.97	9 590.95	9 783.73	9 980.39	10 181.00	10 385.63	10 489.48	10 594.38
CF5	7 782.39	7 938.81	8 098.38	8 261.16	8 427.22	8 596.60	8 682.56	8 769.39
CF4	6 838.10	6 975.54	7 115.75	7 258.78	7 404.68	7 553.51	7 629.04	7 705.33
CF3	6 008.38	6 129.14	6 252.34	6 378.01	6 506.21	6 636.98	6 703.36	6 770.39
CF2	5 279.34	5 385.45	5 493.70	5 604.12	5 716.76	5 831.67	5 889.99	5 948.89
CF1	4 638.76	4 732.00	4 827.11	4 924.14	5 023.11	5 124.07	5 175.32	5 227.06

ADMINISTRATION GENERALE

	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5	Echelon 6	Echelon 7	Echelon 8
GA10	9 496.00	9 686.86	9 881.57	10 080.20	10 282.81	10 489.48	10 594.38	10 700.33
GA9	8 427.22	8 596.60	8 769.39	8 945.65	9 125.46	9 308.89	9 401.97	9 496.00
GA8	7 478.73	7 629.04	7 782.39	7 938.81	8 098.38	8 261.16	8 343.77	8 427.22
GA7	6 636.98	6 770.39	6 906.48	7 045.29	7 186.91	7 331.36	7 404.68	7 478.73
GA6	5 889.99	6 008.38	6 129.14	6 252.34	6 378.01	6 506.21	6 571.27	6 636.98
GA5	5 227.06	5 332.13	5 439.31	5 548.64	5 660.16	5 773.93	5 831.67	5 889.99
GA4	4 502.33	4 592.83	4 685.14	4 779.32	4 875.38	4 973.38	5 023.11	5 073.34
GA3	3 878.08	3 956.03	4 035.55	4 116.66	4 199.40	4 283.82	4 326.65	4 369.92
GA2	3 441.60	3 510.78	3 581.34	3 653.33	3 726.76	3 801.67	3 839.68	3 878.08
GA1	3 054.24	3 115.64	3 178.26	3 242.15	3 307.31	3 373.78	3 407.52	3 441.60

GX	2 553.40	2 604.73	2 657.08	2 710.49	2 764.97	2 820.54	2 848.75	2 877.23

CHAPITRE II – INDEMNITÉS (Article 16)

ARTICLE 16

a) Les agents ont droit, dans les conditions fixées par un règlement du Secrétaire général, sous réserve de l'approbation du Conseil:

b) à des allocations pour charges de famille;

c) à une indemnité d'expatriation;

d) à une indemnité d'installation;

e) à une indemnité de logement;

f) le cas échéant, à une indemnité de fonctions;

g) à une indemnité d'éducation.

Dernière révision : janvier 2017

Section I – Dispositions générales

Règlement

16/0 Par dérogation notamment aux dispositions des articles 16/1.1.3, 16/1.2.2, 16/1.3.4 b), 16/2.2.5, et 16/2.3.6, les prestations auxquelles les enfants à charge des agents pourraient ouvrir droit au titre de la législation française de sécurité sociale ne viennent pas en déduction des prestations dues au titre du présent règlement.

Instructions

116/0 *Les droits des agents en matière d'allocations et indemnités sont fixés au moment de leur engagement et font l'objet de révisions périodiques. Les agents fournissent à ce titre tout document pertinent au service de la gestion des ressources humaines et un questionnaire est diffusé à cette fin. Les agents doivent sans délai informer le Chef de la gestion des ressources humaines de toute modification intervenue dans leur situation de famille ou dans leur situation professionnelle, qui peut affecter leurs droits à allocations et indemnités.*

116/0.1 *Des allocations ou indemnités peuvent être versées pour une période de service antérieure à la date à laquelle le Chef de la gestion des ressources humaines reçoit notification des faits ouvrant droit à ces allocations ou indemnités, dans les conditions prévues à l'article 17/8.*

116/0.2 *Les agents qui fournissent des renseignements inexacts ou omettent de communiquer des renseignements au Chef de la gestion des ressources humaines et perçoivent de ce fait une allocation ou indemnité à laquelle ils n'ont pas droit, sont tenus de rembourser les sommes perçues et s'exposent en outre à des sanctions disciplinaires.*

Dernière révision : janvier 2017

Règlement

16/0 (bis) Les agents engagés dans un partenariat organisant les conditions d'une vie maritale commune enregistré auprès d'une autorité publique nationale sont assimilés à des agents mariés et leurs partenaires à des conjoints, à condition que l'ensemble des conditions suivantes soient remplies:

- aucun des partenaires n'est marié ni engagé dans un autre partenariat enregistré;
- les partenaires n'ont aucun lien de parenté qui les empêche de se marier;
- le couple, en tant que tel, n'a pas légalement accès au mariage civil en vertu soit de la législation de l'État dont l'agent est ressortissant soit de l'État de résidence du couple.

Dernière révision : janvier 2008

Instructions

116/0 (bis) *Les agents présentent au Chef de la gestion des ressources humaines tous documents prouvant qu'ils remplissent les conditions de l'article 16/0 (bis).*

116/0.1 (bis) *Les agents et leurs partenaires qui, au moment de l'entrée en vigueur d'une loi leur donnant accès au mariage civil, étaient déjà assimilés à des agents mariés et leurs partenaires à des conjoints au titre de l'article 16/0(bis) ne sont pas requis de se marier pour continuer à bénéficier de cette assimilation.*

Dernière révision : janvier 2017

Section II – Allocations et suppléments pour charges de famille

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS ENGAGÉS AVANT LE 1ER JANVIER 2017

Règlement

16/1 Les dispositions des articles 16/1.1 à 16/1.4.1 sont applicables aux agents dont l'engagement a pris effet avant le 1er janvier 2017.

Dernière révision : janvier 2017

Sous-section I - Allocation de foyer

Règlement

16/1.1 Les agents mariés, les agents qui ont une ou plusieurs personnes à charge et les agents qui ont droit à l'allocation pour enfant handicapé ont droit, sous réserve des dispositions suivantes, à une allocation de foyer égale à 6 % de leur traitement : cette allocation ne pourra être inférieure à 6 % du traitement d'un agent de grade B3, échelon 1.

16/1.1.1 Dans le cas d'agents mariés qui n'ont pas de personne à charge et dont le conjoint ou la conjointe exerce une activité professionnelle lucrative :

a) si le revenu professionnel du conjoint ou de la conjointe est inférieur à la somme du traitement des agents de grade B3, échelon 1 et de l'allocation de foyer à laquelle les agents auraient droit conformément à l'article 16/1.1, l'allocation de foyer est égale à la différence entre le revenu professionnel du conjoint ou de la conjointe et cette somme, mais ne peut être supérieure à 6 % du traitement de l'agent ou, s'il y a lieu, à 6 % du traitement des agents de grade B3, échelon 1;

b) si le revenu professionnel du conjoint ou de la conjointe est égal ou supérieur à la somme du traitement des agents de grade B3, échelon 1 et de l'allocation de foyer à laquelle l'agent aurait droit conformément à l'article16/1.1, aucune allocation de foyer n'est versée.

Instructions

116/1.1.1 *Les agents présentent au Chef de la gestion des ressources humaines tous documents prouvant qu'ils ont droit à l'allocation de foyer.*

116/1.1.2 *Lorsque des agents ont droit à l'allocation de foyer, celle-ci est payée pour tout le mois si leur droit est né avant le 16e jour de ce mois, et pour la moitié du mois s'il est né après le 15e jour. Lorsque des agents perdent leur droit à l'allocation de foyer, l'allocation leur est payée pour un demi-mois si la perte de leur droit survient avant le 16e jour du mois, et pour l'ensemble du mois si elle survient après le 15e jour.*

Règlement

16/1.1.2 Lorsque deux conjoints sont l'un et l'autre employés par l'Organisation ou lorsque le conjoint ou la conjointe de l'agent est employé(e) par l'une des organisations prévues à l'article 17/7.1 et que les deux conjoints ont droit à l'allocation de foyer, celle-ci n'est versée qu'au conjoint ou la conjointe qu'ils désignent d'un commun accord ou, à défaut, à l'agent dont le traitement est le plus élevé.

16/1.1.3 Lorsque l'agent, son conjoint ou sa conjointe perçoit déjà d'une autre source une allocation de foyer ou une allocation analogue, ce montant est déduit de l'allocation due en vertu de l'article16/1.1.

Sous-section II - Allocation pour enfant à charge et prestations pour enfant handicapé

ALLOCATION POUR ENFANT À CHARGE

Règlement

16/1.2 Les agents ont droit à une allocation pour enfant à charge de 5 071.92 euros par an pour chaque enfant dont ils assurent effectivement l'entretien.

Dernière révision : janvier 2026

Instruction

116/1.2 *Les dispositions des instructions 116/1.1.1 et 116/1.1.2 sont applicables à l'allocation pour enfant à charge.*

Règlement

16/1.2.1

a) Tout(e) enfant non salarié(e) dont l'agent ou son conjoint ou sa conjointe assure principalement et continuellement l'entretien et qui est issu(e) de, ou adopté(e) par, ou hébergé(e) par l'agent ou son conjoint ou sa conjointe, et qui :

   i) est âgé(e) de moins de 18 ans, ou,

   ii) est né(e) avant le 1er janvier 2032 et a entre dix-huit et vingt-six ans, et est en apprentissage ou en cours de formation professionnelle, ou reçoit un enseignement scolaire ou universitaire, ou ;

   iii) est né(e) à compter du 1er janvier 2032 et a entre dix-huit et vingt-deux ans, et est en apprentissage ou en cours de formation professionnelle, ou reçoit un enseignement scolaire ou universitaire, est considéré(e) comme enfant à charge.

b) Tout(e) enfant, handicapé(e) au sens de l'article 16/1.3.1, dont l'agent, son conjoint ou sa conjointe assure principalement et continuellement l'entretien est aussi considéré(e) comme enfant à charge.

Dernière révision : janvier 2017

Instructions

116/1.2.1 *Sont considérés comme continuant à remplir les conditions prévues par les articles 16/1.2 et 16/1.2.1 les enfants de moins de 26 ans ou, s'ils sont nés à compter du 1er janvier 2032, les enfants de moins de 22 ans, pendant le temps où ils effectuent leur service national obligatoire sans rémunération.*

116/1.2.1.1 *Pour obtenir le versement des allocations pour les enfants à charge âgés de plus de dix-huit ans, les agents doivent présenter au Chef de la gestion des ressources humaines, au début et à la fin de chaque année scolaire, des preuves que l'enfant est en apprentissage ou en cours de formation professionnelle, ou reçoit un enseignement scolaire ou universitaire, ou effectue son service national obligatoire sans rémunération.*

Dernière révision : janvier 2017

Règlement

16/1.2.2 Lorsque les agents ou leur conjoint perçoivent déjà d'une autre source, pour l'entretien d'un(e) enfant à charge, une allocation de même nature que l'allocation due en vertu de l'article 16/1.2, ce montant

est déduit de cette dernière allocation, sans préjudice des dispositions prévues à l'article 16/1.3.4 a).

PRESTATIONS POUR ENFANTS HANDICAPÉS

Règlement

16/1.3 Les agents ayant un(e) enfant à charge, handicapé(e) au sens du présent règlement, quel que soit l'âge de cet(te) enfant, peuvent prétendre au bénéfice d'une allocation pour enfant handicapé(e) et au remboursement des dépenses d'éducation ou de formation liées au handicap.

16/1.3.1

a) Est considéré(e) comme handicapé(e) tout(e) enfant atteint(e) d'un handicap attesté médicalement qui nécessite des soins spécialisés, une surveillance spéciale, ou encore une éducation ou une formation spécialisées.

b) Seuls les handicaps attestés médicalement qui nécessitent des soins spécialisés, une surveillance spéciale, ou encore une éducation ou une formation spécialisées qui ne sont pas dispensés gratuitement ouvrent droit aux prestations prévues à l'article 16/1.3.

16/1.3.2

a) L'atteinte grave et chronique des capacités physiques ou mentales constitue le critère d'appréciation du handicap qui ouvre droit aux prestations prévues au présent règlement.

b) Ainsi peuvent être considérés comme handicapé(e)s les enfants qui présentent :

- une atteinte grave ou chronique du système nerveux central ou périphérique quelles qu'en soient les étiologies : encéphalopathies, myélopathies ou paralysies de type périphérique ;
- une atteinte grave de l'appareil locomoteur ;
- une atteinte grave d'un ou de plusieurs appareils sensoriels ;
- une maladie mentale chronique et invalidante

c) La liste ci-dessus n'est pas limitative et est donnée à titre indicatif.

16/1.3.3

a) L'allocation pour enfant handicapé(e) est égale au montant de l'allocation pour enfant à charge prévue à l'article 16/1.2 et s'ajoute à cette allocation.

b) Les agents bénéficiaires de l'allocation pour enfant handicapé(e) sont tenus de déclarer toute allocation de même nature qu'eux-mêmes, leur conjoint ou l'enfant handicapé(e) reçoivent au titre d'un régime national ou international, auquel cas de tels versements viennent en déduction de l'allocation payée en vertu du présent règlement. Dans le cas où aucune allocation n'est payée au titre d'un(e) enfant handicapé(e) en raison des seules dispositions du présent alinéa, un(e) tel(le) enfant demeure néanmoins considéré(e) comme enfant à charge au sens de l'article 16/1.2.

c) La décision d'attribuer l'allocation pour enfant handicapé(e) est prise sur l'avis d'une commission consultative qui comprend au moins un médecin. Cette décision fixe la durée pendant laquelle le droit aux prestations pour enfant handicapé(e) est reconnu, sauf révision.

Dernière révision : mars 1993

Instruction

116/1.3.3 *La commission prévue à l'article 16/1.3.3 c) est composée comme suit :*

Président	-	*le Chef de la gestion des ressources humaines.*
Membres	-	*un médecin désigné par le Secrétaire général,*
	-	*un agent nommé par le Secrétaire général sur proposition de l'Association du personnel ;*
Secrétaire	-	*un membre du Service de la gestion des ressources humaines.*

Le Secrétaire général nomme des membres suppléants dans les mêmes conditions que les membres titulaires. Le mandat des membres titulaires et suppléants est de deux ans.

Règlement

16/1.3.4

a) Les dépenses d'éducation ou de formation liées au handicap peuvent seulement faire l'objet d'une demande de remboursement à la double condition :

i) d'avoir été supportées en vue de fournir à l'enfant handicapé(e) un programme d'éducation ou de formation conçu pour répondre à ses besoins afin d'obtenir le meilleur niveau possible de capacité fonctionnelle, et

ii) de ne pas être de même nature que les dépenses prises en compte par l'article 16/8.2 au titre de l'indemnité d'éducation.

b) Les dépenses d'éducation ou de formation dont le caractère raisonnable a été reconnu, sur l'avis de la Commission prévue à l'article 16/1.3.3 c), sont remboursées dans la limite de 90% de leur montant, après déduction de tout paiement reçu de toute autre source pour des fins identiques.

Dernière révision : janvier 2017

Sous-section III - Allocation pour personne à charge

Règlement

16/1.4 Les agents ont droit, dans les conditions fixées par le Secrétaire général, à une allocation de même montant que l'allocation pour enfant à charge pour tout ascendant immédiat, par les liens du sang ou du mariage, pour lequel ils peuvent apporter la preuve qu'ils assurent principalement et continuellement l'entretien.

Instruction

116/1.4

a) Une personne est considérée comme à charge de l'agent, au sens de l'article 16/1.4 du règlement, lorsque celui-ci assure principalement et continuellement son entretien et si

i) l'agent est légalement obligé d'entretenir cette personne et la charge de cet entretien est supérieure à 15 % du traitement de base de l'agent ; ou

ii) la totalité des revenus de la personne en question est inférieure à 50 % du traitement de base afférent au grade C1, échelon 1, et :

- *la charge de son entretien est supérieure à 15 % du traitement de base de l'agent ; ou*
- *l'agent assure l'hébergement complet de cette personne dans son foyer.*

b) Pour déterminer les revenus de la personne à charge, on prendra en compte tous les revenus. Dans le cas d'une personne à charge vivant avec son conjoint, les revenus de cette personne sont considérés comme remplissant la condition fixée à l'alinéa a) ii) ci-dessus si le total des revenus du couple

n'excède pas 85 % du traitement de base afférent au grade C1 échelon 1. Dans cette hypothèse une seule allocation est octroyée à l'agent pour le foyer considéré.

c) *Pour déterminer si l'agent assure principalement et continuellement l'entretien de la personne à charge, on tient compte des éléments suivants :*

i) entretien direct :

- *le soutien financier sous forme de versements réguliers de l'agent à la personne à charge ;*

ii) entretien indirect :

- *les paiements réguliers au bénéfice de la personne à charge, par exemple pour le règlement direct des frais d'une maison de retraite ;*
- *le logement de la personne à charge par l'agent ailleurs que dans son foyer.*

Dernière révision : septembre 97

Règlement

16/1.4.1 Lorsque deux conjoints sont l'un et l'autre employés par l'Organisation ou lorsque le conjoint ou la conjointe de l'agent est employé(e) par l'une des organisations prévues à l'article 17/7.1, l'allocation pour personne à charge est versée à celui/celle des conjoints qu'ils désignent d'un commun accord ou, à défaut, à l'agent qui reçoit l'allocation de foyer.

Dernière révision : janvier 2017

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS ENGAGÉS À COMPTER DU 1er JANVIER 2017

Règlement

16/2 Les dispositions des articles 16/2.1 à 16/2.4.1 sont applicables aux agents dont l'engagement a pris effet à compter du 1er janvier 2017.

Sous-section IV - Allocation familiale de base

Règlement

16/2.1

a) Les agents qui établissent, avec leur conjoint, une cellule familiale dans leur lieu d'affectation ont droit, dans les conditions suivantes, à une allocation familiale de base.

b) Le montant mensuel de base de l'allocation familiale de base est de 416,73 euros

c) Lorsque les agents perçoivent l'indemnité d'expatriation, l'allocation familiale de base est égale à deux fois ce montant mensuel de base

Dernière révision : janvier 2025

Instructions

116/2.1 *Aux fins de l'article 16/2.1, est considéré comme une cellule familiale le foyer effectivement et habituellement établi par les agents et leur conjoint.*

116/2.1.0 *Lorsque des agents ont droit à l'allocation familiale de base, celle-ci est payée pour tout le mois si leur droit est né avant le 16ème jour de ce mois, et pour la moitié du mois s'il est né après le 15ème jour. Lorsque des agents perdent leur droit à l'allocation familiale de base, l'allocation leur est payée pour un demi-mois si la perte de leur droit survient avant le 16ème jour du mois, et pour l'ensemble du mois si elle survient après le 15ème jour.*

Règlement

16/2.1.1

a) L'allocation familiale de base est accordée aux agents dont le conjoint ou la conjointe a un revenu global[7] inférieur à 50 % du salaire mensuel de base du barème du lieu d'affectation des agents de grade C1/1, augmenté du montant de base de l'allocation familiale de base.

b) L'octroi commence lorsque les agents et leur conjoint ont établi une cellule familiale dans le lieu d'affectation. Il cesse lorsque la cellule familiale est dissoute ou lorsque le conjoint ou la conjointe cesse de vivre de façon effective et habituelle avec l'agent dans le lieu d'affectation.

16/2.1.2 Les agents ayant droit à l'allocation familiale de base ont droit à un montant mensuel de base de 422,66 euros. Les agents 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 16/2.1.3, ont droit à un montant mensuel additionnel de 422,66 euros. Afin d'assurer une allocation équivalente quel que soit le pays du lieu d'affectation, ces montants sont ajustés par les parités de pouvoir d'achat applicables dans le pays du lieu d'affectation[8].. Ces montants ajustés figurent dans le tableau ci-dessous.

Dernière révision : janvier 2026

[7] Revenu brut moins les contributions sociales et/ou les contributions de pension obligatoires.

[8] Voir Appendice 3 à l'Annexe I bis du présent Règlement.

ALLOCATIONS/SUPPLÉMENTS EXPRIMÉS EN VALEUR ABSOLUE

Montants au 01.01.2026

	Allocations familiales de base[1] (1)	Indemnités pour enfant expatrié (2)	Devises (3)
AUSTRALIE	607.66	170.58	AUD
AUTRICHE	397.01	111.45	EUR
BELGIQUE	374.43	105.11	EUR
CANADA	551.98	154.95	CAD
DANEMARK	3626.00	1 018.00	DKK
ESTONIE	353.99	99.37	EUR
FINLANDE	413.41	116.05	EUR
FRANCE	422.66	118.65	EUR
ALLEMAGNE	416.33	116.87	EUR
GRÈCE	323.74	90.88	EUR
HONGRIE	113 377.00	31 827.00	HUF
ISLANDE	76 080.00	21 357.00	ISK
IRLANDE	485.94	136.41	EUR
ITALIE	324.78	91.17	EUR
JAPON	87 695.00	24 618.00	JPY
CORÉE	635 707.00	178 456.00	KRW
LETTONIE	313.93	88.13	EUR
LITUANIE	325.48	91.37	EUR
LUXEMBOURG	445.81	125.15	EUR
MEXIQUE	5 892.00	1 654.00	MXN
PAYS-BAS	421.42	118.30	EUR
NOUVELLE ZÉLANDE	609.16	171 .00	NZD
NORVÈGE	5 342.00	1 500.00	NOK
POLOGNE	1 299.23	364.72	PLN
PORTUGAL	343.08	96.31	EUR
ESPAGNE	343.50	96.43	EUR
SUÈDE	4 966.00	1 394.00	SEK
SUISSE	565.31	158.70	CHF
TÜRKIYE	12 792.55	3 591.13	TRY
ROYAUME-UNI	341.67	95.91	GBP
ÉTATS-UNIS	476.31	133.71	USD

NOTE : [1]À l'exception de l'allocation pour enfant expatrié, les montants présentés dans la colonne 1 sont applicables à l'allocation familiale de base et à tous les autres allocations/suppléments exprimés en valeur absolue énumérés au paragraphe 3 du 242[e] Rapport.

16/2.1.3 Aux fins de l'article 16/2.1.2, il est défini quatre zones géographiques 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).

16/2.1.4

a) Lorsque le conjoint ou la conjointe d'un agent a un revenu global égal ou supérieur à 50 % du salaire mensuel de base du barème du lieu d'affectation d'un agent 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 agent de grade C1/1, augmenté du montant de base de l'allocation familiale de base et le revenu global du conjoint ou de la conjointe.

b) Lorsque le revenu du conjoint ou de la conjointe est égal ou supérieur à 50 % du salaire mensuel de base du barème du lieu d'affectation d'un agent de grade C1/1, augmenté du montant de base de l'allocation familiale de base, aucune allocation ne sera payée.

c) Lorsque le revenu du conjoint ou de la conjointe devient égal ou supérieur à 50 % du salaire mensuel de base du barème du lieu d'affectation d'un agent de grade C1/1, augmenté du montant de base de l'allocation familiale de base, l'allocation familiale de base cesse d'être payée.

16/2.1.5 Lorsque les agents sont transférés vers un autre pays d'affectation à l'initiative de l'Organisation, le Secrétaire 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.

Instruction

116/2.1.5 *Aux fins de l'article 16/2.1.5, sont considérés venir au soutien de l'accomplissement de missions critiques pour l'Organisation les transferts d'agents réalisés dans l'intérêt de l'Organisation.*

Règlement

16/2.1.6

a) Pour les agents qui n'ont pas droit à l'indemnité d'expatriation, le montant de base de l'allocation familiale de base est payé mensuellement pour une période allant jusqu'à cinq années consécutives qui suivent la prise de fonctions des agents ou le moment de l'établissement de leur cellule familiale.

b) Pour les agents 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 de l'allocation familiale 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 des agents ou le moment de l'établissement de leur cellule familiale dans le lieu d'affectation.

c) Pour les agents 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 de l'allocation familiale de base et le montant additionnel sont payés mensuellement pour la durée de l'engagement des agents. Toutefois, si les agents ont 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'alinéa b) ci-dessus.

16/2.1.7

a) Lorsque les agents ou leur conjoint perçoivent déjà d'une autre source des allocations ou indemnités de même nature que l'allocation familiale de base due en vertu de l'article 16/2.1, ce montant est déduit de cette dernière allocation.

b) Lorsque deux agents sont des conjoints et travaillent pour l'Organisation ou pour l'une des organisations mentionnées à l'article 17/7.1, une seule allocation familiale de base est payée à l'agent qu'ils désignent d'un commun accord ou, à défaut, à l'agent qui a le revenu le plus élevé sous réserve

que les conditions d'octroi soient réunies.

16/2.1.8 L'allocation familiale de base cesse d'être versée aux agents en cas de dissolution de la cellule familiale, notamment lorsque leurs conjoints cessent de vivre de façon effective et habituelle au foyer établi au lieu d'affectation.

Dernière révision : janvier 2017

Sous-section V - Supplément pour enfant à charge

Règlement

16/2.2

a) Les agents ont droit à une allocation intitulée « supplément pour enfant à charge » pour :

i) chaque enfant à charge de moins de dix-huit ans ;

ii) chaque enfant à charge de dix-huit à vingt-deux ans poursuivant ses études à plein temps. Le versement du supplément est maintenu jusqu'à la fin de l'année académique au cours de laquelle l'enfant à charge atteint ses vingt-deux ans ;

iii) chaque enfant pour lesquels ils perçoivent un supplément pour enfant handicapé(e) ou gravement handicapé(e).

b) le montant du supplément pour enfant à charge est de 422,66 euros par mois.

Dernière révision : janvier 2026

Instruction

116/2.2 *Sont considérés comme enfants à charge les enfants non-salariés dont les agents ou leur conjoint assurent principalement et continuellement l'entretien et qui sont issus de, ou adoptés par, ou hébergés par ces agents ou leur conjoint, et qui :*

i) sont âgés de moins de dix-huit ans ; ou

ii) ont entre dix-huit et vingt-deux ans, et sont en apprentissage ou en cours de formation professionnelle, ou reçoivent un enseignement scolaire ou universitaire.

Règlement

16/2.2.1 Le supplément pour enfant à charge est versé quel que soit l'âge de l'enfant, pour les enfants reconnus comme handicapés ou gravement handicapés au titre de l'article 16/2.3.

16/2.2.2 Lorsque l'enfant à charge est tenu d'accomplir un service militaire ou civil obligatoire en vertu de la législation de son pays de nationalité, le droit au supplément est maintenu après le 22e 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.

16/2.2.3 Les agents en situation familiale monoparentale qui ont un ou plusieurs enfants à charge reçoivent un supplément additionnel dont le montant correspond à celui prévu par l'article 16/2.2 du règlement. Un seul supplément additionnel est versé, quel que soit le nombre d'enfants à charge.

Instructions

116/2.2.3 *Aux fins de l'article 16/2.2.3, sont considérés comme étant en situation familiale monoparentale, les agents assurant seuls la charge d'au moins un(e) enfant reconnu(e) comme étant à charge au sens de l'instruction 116/2.2.*

Règlement

16/2.2.4

a) Lorsque l'enfant est à la charge de deux agents de l'organisation ou de l'une des organisations mentionnées à l'article 17/7.1, le supplément pour enfant à charge est versé à l'agent qu'ils désignent d'un commun accord ou, à défaut, à l'agent ayant le salaire le plus élevé.

b) En cas de garde partagée ou alternée des enfants à charge des agents visés au paragraphe précédent, le supplément pour enfant à charge est partagé à parts égales entre ces derniers. Toutefois, l'un des deux peut recevoir une part supérieure ou inférieure à la moitié du supplément ou son intégralité lorsque cela est prévu par une décision de justice ou, à défaut, lorsque les agents concernés le décident d'un commun d'accord.

16/2.2.5 Lorsque les agents, leur conjoint ou l'autre parent des enfants perçoivent déjà d'une autre source des allocations ou indemnités de même nature que le supplément pour enfant à charge dû en vertu de l'article 16/2.2, ce montant est déduit de ce supplément.

Dernière révision : janvier 2017

Sous-section VI - Suppléments pour enfant handicapé(e) ou gravement handicapé(e)

Règlement

16/2.3

a) Les agents ayant un(e) enfant à charge atteint(e) d'un handicap attesté médicalement qui nécessite des soins spécialisés, une surveillance spéciale, une éducation ou encore une formation spécialisées, et qui ne sont pas dispensés gratuitement, peuvent prétendre, en plus du supplément pour enfant à charge, au bénéfice d'une allocation intitulée « supplément pour enfant handicapé(e) ». Ce supplément est versé quel que soit l'âge de l'enfant.

b) Lorsqu'ils ont un(e) enfant atteint(e) d'un handicap attesté médicalement et qui :

   i) nécessite l'assistance permanente d'une tierce personne ; ou

   ii) a conduit le conjoint à renoncer à occuper un emploi, dans le but de prendre soin de l'enfant atteint(e) du handicap,

   les agents peuvent prétendre au bénéfice d'une allocation intitulée « supplément pour enfant gravement handicapé(e) ». Ce supplément est versé quel que soit l'âge de l'enfant.

c) Dans des circonstances exceptionnelles, le Secrétaire général peut décider d'octroyer aux agents un supplément pour enfant handicapé(e) ou gravement handicapé(e) pour des enfants qui, bien que ne remplissant plus les conditions d'âge prévues à l'article 16/2.2 a) du présent règlement au moment de la demande d'octroi des suppléments pour enfant handicapé(e) ou gravement handicapé(e), remplissent cependant les conditions énoncées dans les alinéas précédents.

d) Les agents ayant droit au supplément pour enfant handicapé(e) ou gravement handicapé(e) peuvent prétendre, dans certaines conditions, au remboursement des dépenses d'éducation et/ou de formation liées au handicap de l'enfant, tel que visé aux alinéas a) et b) ci-dessus.

16/2.3.1

a) Le supplément pour enfant handicapé(e) est égal à un montant mensuel de base de 422,66 euros.

b) Le supplément pour enfant gravement handicapé(e) est égal à deux fois ce montant.

c) Les deux suppléments ne peuvent être cumulés pour le même enfant.

Dernière révision : janvier 2026

16/2.3.2 La décision d'attribuer le supplément pour enfant handicapé(e) ou gravement handicapé(e) et de fixer

la durée durant laquelle le droit est reconnu ainsi que, le cas échéant, les modalités de révision de ce droit, est prise par le Secrétaire général sur l'avis d'une commission consultative qui comprend au moins un médecin. Cette commission apprécie la nature et le degré du handicap et recommande la durée durant laquelle le droit est reconnu ainsi que les modalités de révision de ce droit, si nécessaire.

Instruction

116/2.3.2 *La commission prévue à l'article 16/2.3.2 est composée comme suit :*

Président	-	*le Chef de la gestion des ressources humaines.*
Membres	-	*un médecin désigné par le Secrétaire général,*
	-	*un agent nommé par le Secrétaire général sur proposition de l'Association du personnel ;*
Secrétaire	-	*un membre du Service de la gestion des ressources humaines.*

Le Secrétaire général nomme des membres suppléants dans les mêmes conditions que les membres titulaires. Le mandat des membres titulaires et suppléants est de deux ans.

Règlement

16/2.3.3

a) L'atteinte grave et/ou chronique des capacités physiques et/ou mentales constitue le critère d'appréciation du handicap qui ouvre droit aux prestations prévues à l'article 16/2.3.

b) Ainsi, peuvent être considéré(e)s comme handicapé(e)s par la commission visée à l'article 16/2.3.2 les enfants présentant :

- une atteinte grave ou chronique du système nerveux central ou périphérique quelles qu'en soient les étiologies : encéphalopathies, myélopathies ou paralysies de type périphérique ;
- une atteinte grave de l'appareil locomoteur ;
- une atteinte grave d'un ou de plusieurs appareils sensoriels ;
- une maladie mentale chronique et invalidante

c) La liste ci-dessus n'est pas limitative et est donnée à titre indicatif.

16/2.3.4

i. Les dépenses d'éducation et/ou de formation liées au handicap peuvent seulement faire l'objet d'une demande de remboursement à la double condition :

- d'avoir été supportées en vue de fournir à l'enfant handicapé(e) un programme d'éducation et/ou de formation conçu pour répondre à ses besoins afin d'obtenir le meilleur niveau possible de capacité fonctionnelle ; et
- de ne pas être de même nature que les dépenses prises en compte par l'article 16/8.2 au titre de l'indemnité d'éducation.

ii. Les dépenses d'éducation et/ou de formation dont le caractère raisonnable a été reconnu, sur l'avis de la Commission prévue à l'article 16/2.3.2, sont remboursées dans la limite de 90 % de leur montant, après déduction de tout paiement reçu de toute autre source pour des fins identiques.

Non-cumul

16/2.3.5 Un seul supplément pour enfant handicapé(e) ou gravement handicapé(e) est accordé pour chaque enfant handicapé(e) ou gravement handicapé(e) dans les conditions fixées par le présent règlement.

16/2.3.6 Lorsque les agents, leur conjoint ou l'autre parent perçoivent déjà d'une autre source des allocations ou indemnités de même nature que les suppléments pour enfant handicapé(e) ou gravement handicapé(e) dus en vertu de l'article 16/2.3, ce montant est déduit de ces suppléments.

16/2.3.7

a) Lorsque l'enfant atteint d'un handicap attesté médicalement est à la charge de deux agents de l'organisation ou de l'une des organisations mentionnées à l'article 17/7.1, les suppléments pour enfant handicapé(e) ou gravement handicapé(e) sont versés à l'agent qu'ils désignent d'un commun accord ou, à défaut, à l'agent ayant le salaire le plus élevé.

b) En cas de garde partagée ou alternée des enfants à charge des agents visés au paragraphe précédent, les suppléments pour enfant handicapé(e) ou gravement handicapé(e) sont partagés à parts égales entre ces derniers. Toutefois, l'un des deux peut recevoir une part supérieure ou inférieure à la moitié du supplément ou son intégralité lorsque cela est prévu par une décision de justice ou, à défaut, lorsque les agents concernés le décident d'un commun d'accord.

Dernière révision : janvier 2017

Sous-section VII - Supplément pour parent handicapé et à charge

Règlement

16/2.4

a) Les agents qui assurent principalement et continuellement l'entretien de leur père et/ou de leur mère handicapé(e) et à charge au sens du présent règlement, peuvent prétendre au bénéfice d'une allocation intitulée « supplément pour parent handicapé et à charge ».

b) Le montant du supplément pour parent handicapé et à charge est de 422,66 euros par mois. Un seul supplément pour parent handicapé et à charge est versé aux agents, quel que ce soit le nombre de parents handicapés et à leur charge.

c) Le supplément pour parent handicapé et à charge ne peut être versé que si le père ou la mère de l'agent :

i) est âgé(e) de plus de 60 ans ; et

ii) a un revenu mensuel global[9] inférieur à 50 % du traitement de base d'un agent de grade C1/1 du barème du pays de résidence du parent ; et

iii) est reconnu(e) atteint d'un handicap attesté médicalement.

Dernière révision : janvier 2026

Instructions

116/2.4

a) Un parent est considéré comme à charge des agents, au sens de l'article 16/2.4, lorsque :

i) la charge de son entretien est supérieure à 15 % du traitement de base de l'agent concerné ; ou

ii) l'agent assure l'hébergement complet de ce parent dans son foyer.

b) Aux fins de l'article 16/2.4 a), pour déterminer si les agents assurent principalement et continuellement l'entretien du parent concerné, on tient compte des éléments suivants

[9] Revenu brut moins les contributions sociales et/ou les contributions de pension obligatoires.

i) entretien direct :

- *le soutien financier sous forme de versements réguliers des agents au parent à charge concerné ;*

ii) entretien indirect :

- *les paiements réguliers au bénéfice du parent à charge concerné, par exemple pour le règlement direct des frais d'une maison de retraite ;*
- *le logement du parent à charge concerné par l'agent ailleurs que dans son foyer.*

c) Aux fins de l'article 16/2.4 c), pour déterminer les revenus du parent à charge, on prendra en compte tous les revenus.

116/2.4.0.1 *La décision d'attribuer le supplément pour parent handicapé et à charge et de fixer la durée durant laquelle le droit est reconnu ainsi que, le cas échéant, les modalités de révision de ce droit est prise par le Secrétaire général sur l'avis de la commission consultative prévue à l'article 16/2.3.2. Cette commission apprécie la nature et le degré du handicap et recommande la durée durant laquelle le droit est reconnu ainsi que les modalités de révision de ce droit, si nécessaire.*

Règlement

16/2.4.1 Lorsque les agents, le parent pour lequel un supplément pour parent handicapé et à charge est versé, ou le conjoint ou la conjointe de ce parent, perçoivent déjà d'une autre source une allocation ou une indemnité analogue, ce montant est déduit du supplément dû en vertu de l'article 16/2.4. Revenu brut moins les contributions sociales et/ou les contributions de pension obligatoires.

Dernière révision : janvier 2017

Section III – Indemnité d'expatriation

DISPOSITIONS D'APPLICATION GÉNÉRALE

Règlement

16/3

a) Les dispositions des articles 16/3.5 à 16/3.7 du règlement sont applicables aux agents dont l'engagement a pris effet avant le 1er janvier 1996.

b) Les dispositions des articles 16/3.8 à 16/3.11 du règlement sont applicables aux agents dont l'engagement a pris effet après le 31 décembre 1995 et qui ont été engagés avant le 1er janvier 2012.

c) Les dispositions des articles 16/3.12 à 16/3.24 du règlement sont applicables aux agents engagés à compter du 1er janvier 2012.

Dernière révision : janvier 2012

Instruction

116/3.0 *Pour l'appréciation des conditions de nationalité et de résidence, en cas d'engagements successifs, le terme "engagement" désigne, pour l'application des articles 16/3.5, 16/3.7 et 16/3.8, le premier engagement des agents, en qualité d'auxiliaires, de consultants salariés, d'employés ou d'agents.*

Règlement

16/3.1 Le montant de l'indemnité d'expatriation ne peut être inférieur à celui dû aux agents de grade B3, échelon 1.

16/3.2 Les agents qui ont droit à l'indemnité d'expatriation bénéficient aussi d'un supplément d'indemnité d'expatriation de 1 423,80 euros par an et par enfant à charge. Toutefois, le supplément pour enfant à charge compris dans l'indemnité d'expatriation et l'indemnité d'éducation ne peuvent être cumulés.

Dernière révision : janvier 2026

16/3.3 Le taux de l'indemnité d'expatriation applicable aux agents mariés à d'autres agents de l'Organisation ou à des agents employés dans le même pays par l'une des organisations mentionnées à l'article 17/7.1 est celui applicable aux agents n'ayant pas droit à l'allocation de foyer, si les conjoints ou les conjointes de ces agents ont eux-mêmes droit à l'indemnité d'expatriation.

16/3.4 Les agents, bénéficiaires de l'indemnité d'expatriation, qui entrent en fonctions dans un pays dont ils ont la nationalité, cessent de percevoir l'indemnité d'expatriation. Les agents des catégories A, L ou B transféré dans un pays dont ils n'ont pas la nationalité ont droit à l'indemnité d'expatriation.

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS ENGAGÉS AVANT LE 1ER JANVIER 1996

16/3.5 Les agents des catégories A, L ou B engagés avant le 1er janvier 1996 ont droit à une indemnité d'expatriation fixée aux taux prévus à l'article 16/3.6, à condition que lors de leur engagement par l'Organisation ou, si cet engagement suit immédiatement un emploi dans l'une des organisations prévues à l'article 17/7.1, lors de leur engagement par cette organisation :

a) ils n'aient pas la nationalité du pays où ils exercent leurs fonctions ;

b) ils n'aient pas résidé dans ce pays de façon ininterrompue depuis trois ans au moins, le temps passé au service de l'administration de l'État dont ils ont la nationalité ou auprès d'autres organisations internationales n'entrant pas en ligne de compte.

16/3.6 L'indemnité d'expatriation à laquelle ont droit les agents des catégories A, L ou B est égale à 20 % de leur traitement s'ils reçoivent l'allocation de foyer, ou à 16 % s'ils ne la reçoivent pas.

16/3.7 Les agents des catégories A, L ou B qui, lors de leur engagement, avaient la nationalité du pays où ils exercent leurs fonctions ont droit à l'indemnité d'expatriation aux taux prévus à l'article 16/3.6 à condition qu'à cette même date ils aient résidé hors de ce pays de façon ininterrompue depuis dix ans au moins, le temps passé au service de l'administration dudit pays ou auprès d'autres organisations internationales n'entrant pas en ligne de compte.

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS ENGAGÉS APRÈS LE 31 DÉCEMBRE 1995

16/3.8 Les agents des catégories A, L ou B engagés après le 31 décembre 1995 ont droit à une indemnité d'expatriation aux taux prévus à l'article 16/3.9, à condition que, lors de leur engagement par l'Organisation :

a) ils n'aient pas la nationalité du pays où ils exercent leurs fonctions ;

b) ils n'aient pas résidé dans ce pays de façon ininterrompue depuis un an au moins, le temps passé au service de l'administration de l'État dont ils ont la nationalité ou auprès d'autres organisations internationales n'entrant pas en ligne de compte.

Instructions

116/3.8.1

a) dans le cas d'agents qui sont les conjoints

i) d'agents bénéficiant de l'indemnité d'expatriation ;

ii) d anciens agents qui bénéficiaient de l'indemnité d'expatriation ;

iii) d'une personne ne possédant pas la nationalité du pays d'affectation et travaillant dans ce pays au service de son administration nationale ou d'une autre organisation internationale

la période de résidence correspondant à la durée d'emploi du conjoint ou de la conjointe par l'Organisation, l'administration nationale ou une autre organisation internationale ne sera pas considérée comme période de résidence dans le pays d'affectation pour l'application de l'article 16/3.8 b), exception faite des périodes durant lesquelles es agents auront exercé une activité ou un emploi rémunérés.

b) Cette instruction s'applique aux agents recrutés à compter de la date de sa publication le 1er octobre 1996.

Règlement

16/3.9 Le taux de l'indemnité d'expatriation est fixé :

a) Pour les agents ayant droit à l'allocation de foyer :

i) à 18 % du traitement de référence pendant les dix premières années de service ;

ii) à 17 % du traitement de référence pendant la onzième année de service ;

iii) à 16 % du traitement de référence pendant la douzième année de service ;

iv) à 15 % du traitement de référence pendant la treizième année de service.

b) pour les agents n'ayant pas droit à l'allocation de foyer :

i) à 14 % du traitement de référence pendant les dix premières années de service ;

ii) à 13 % du traitement de référence pendant la onzième année de service ;

iii) à 12 % du traitement de référence pendant la douzième année de service ;

iv) à 11 % du traitement de référence pendant la treizième année de service.

16/3.10 Le traitement de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité d'expatriation, selon

l'article 16/3.9, est celui afférent au premier échelon du grade détenu par les agents.

16/3.11 Dans le cas où les agents sont engagés par l'Organisation immédiatement après avoir été employés dans le pays où ils exercent leurs fonctions par une autre organisation internationale ou par l'administration ou les forces armées de l'État dont ils sont ressortissants, les années de service auprès de leur précédent employeur sont assimilées à des années de service auprès de l'Organisation pour l'application de l'article 16/3.9.

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS ENGAGÉS À COMPTER DU 1ER JANVIER 2012

Conditions d'octroi de l'indemnité Règlement

16/3.12 Ont droit à une indemnité d'expatriation les agents des catégories A, L ou B engagés à compter du 1er janvier 2012, ainsi que tous les agents engagés à compter du 1er octobre 2023, qui, lors de leur engagement par l'Organisation :

a) n'ont pas la nationalité du pays où ils exercent leurs fonctions (ci-après dénommé pays d'affectation), et

b) n'ont pas résidé dans le pays d'affectation de façon ininterrompue depuis un an au moins, le temps passé au service de l'administration de l'État dont ils ont la nationalité ou auprès d'autres organisations internationales n'entrant pas en ligne de compte, et

c) ont été engagés internationalement en dehors des organisations mentionnées à l'article 17/7.1, ou en dehors du pays d'affectation, et

d) ont été engagés en dehors d'un rayon domicile-travail autour du lieu d'affectation.

Instructions

116/3.12.1 *Pour l'appréciation des conditions de nationalité et de résidence, en cas d'engagements successifs, le terme « engagement » désigne, pour l'application de l'article 16/3.12, le premier engagement des agents, en qualité de membres du personnel temporaire ou d'agents.*

Règlement

16/3.13 Le rayon domicile-travail est défini sous la forme d'un rayon de 100 kilomètres autour du lieu d'affectation.

16/3.14 Dans le cas où des agents bénéficiaires de l'indemnité d'expatriation sont réaffectés dans un lieu d'affectation où ils ne remplissent pas les conditions d'octroi de l'indemnité eu égard à ce lieu d'affectation, ils cessent de percevoir l'indemnité d'expatriation.

16/3.15 Dans le cas où des agents non bénéficiaires de l'indemnité d'expatriation sont réaffectés dans un lieu d'affectation où ils remplissent les conditions d'octroi de l'indemnité eu égard à ce lieu d'affectation, ils ont droit à l'indemnité d'expatriation.

16/3.16 Les dispositions des alinéas c) et d) de l'article 16/3.12 ne s'appliquent pas dans le cas où des agents qui ont été engagés par l'une des organisations mentionnées à l'article 17/7.1 et sont bénéficiaires de l'indemnité d'expatriation prennent leurs fonctions pour l'Organisation dans le même pays ou dans le cas où des agents d'une autre organisation internationale ou une autre personne membre du service de l'administration ou des forces armées du pays dont il/elle est ressortissante prend ses fonctions sans changer de pays.

Taux de l'indemnité

16/3.17 Le taux de l'indemnité d'expatriation est fixé :

a) à 10 % du traitement de référence pendant les cinq premières années de service ;

b) à 8 % du traitement de référence pendant la sixième année de service ;

c) à 6 % du traitement de référence pendant la septième année de service ;

d) à 4 % du traitement de référence pendant la huitième année de service ;

e) à 2 % du traitement de référence pendant la neuvième année de service ;

f) à 0 % du traitement de référence à compter de la dixième année de service.

16/3.18 Le traitement de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité d'expatriation, selon l'article 16/3.17, est celui afférent au premier échelon du grade détenu par les agents.

16/3.19 Dans le cas où des agents sont engagés par l'Organisation après avoir été employés dans le pays d'affectation par l'une des organisations mentionnées à l'article 17/7.1, par une autre organisation internationale ou par l'administration ou les forces armées du pays dont les agents sont ressortissants, les années de service auprès de ce précédent employeur sont prises en compte pour déterminer le taux de l'indemnité d'expatriation selon l'article 16/3.17.

16/3.20 Dans le cas où des agents sont réaffectés dans un nouveau lieu d'affectation et remplissent les conditions d'octroi de l'indemnité eu égard à ce lieu d'affectation, le taux de l'indemnité d'expatriation est fixé à 10 % conformément à l'alinéa a) de l'article 16/3.17, puis est réduit conformément aux alinéas b) à f) de l'article 16/3.17.

Couples

16/3.21 Dans le cas où des agents sont mariés à d'autres agents de l'Organisation ou à des agents employés dans le même pays par l'une des organisations mentionnées à l'article 17/7.1 et où tous deux bénéficient de l'indemnité d'expatriation, ils perçoivent chacun(e) une indemnité d'expatriation au taux correspondant à leurs années de service respectives, tel que déterminé conformément aux articles 16/3.17 à 16/3.20.

Vérification des conditions d'octroi de l'indemnité

16/3.22

a) Lorsque l'un quelconque des points de la frontière du pays dont les agents sont ressortissants se situe à l'intérieur d'un rayon de 100 kilomètres du lieu d'affectation, les agents concernés n'ont droit à l'indemnité d'expatriation que s'ils apportent la preuve de ce qu'ils ont établi leur résidence effective et habituelle dans le pays d'affectation ou, exceptionnellement et sous réserve de l'accord du Secrétaire général, dans un autre pays dont ils ne sont pas ressortissants, compte tenu de la situation de leur famille.

b) Les agents qui perçoivent l'indemnité d'expatriation doivent informer l'Organisation de tout changement de leur lieu de résidence.

c) Dans certains cas particuliers et pour des raisons bien fondées, le Secrétaire général peut accorder des dérogations à la règle énoncée à l'alinéa a).

Indemnités connexes

16/3.23 Les agents qui ont droit à l'indemnité d'expatriation bénéficient aussi d'un supplément d'indemnité d'expatriation de 1 423,80 euros[10] par an et par enfant à charge. Toutefois, le supplément pour enfant à charge compris dans l'indemnité d'expatriation et l'indemnité d'éducation ne peuvent être cumulés.

16/3.24 La réduction du taux de l'indemnité d'expatriation jusqu'à 0 % ne font pas perdre aux agents leur droit à l'indemnité d'éducation, à l'allocation pour enfant expatrié(e) ou au congé dans les foyers.

[10] Montant au 1.1.2026

Section IV – Indemnité d'installation

Règlement

16/4

a) Les agents des catégories A, L ou B et tous les agents engagés à compter du 1er octobre 2023 reçoivent une indemnité d'installation si :

   i) leur résidence effective et habituelle, au moment de leur engagement pour une durée d'au moins un an, ou de leur transfert pour au moins une année vers un lieu d'affectation différent au sein de l'Organisation, se situe à plus de 100 kilomètres de leur lieu d'affectation ; et

   ii) leur résidence effective et habituelle a effectivement été déplacée pour prendre leurs fonctions dans un rayon de 100 kilomètres autour de leur lieu d'affectation.

b) Le montant de base de l'indemnité d'installation s'élève à un mois de traitement de l'agent dans la limite des plafonds précisés au tableau ci-après, y compris pour les agents ayant droit à l'indemnité d'expatriation.

c) Le montant de base de l'indemnité est ajusté au moyen de la parité de pouvoir d'achat[11] applicable dans le pays du lieu d'affectation selon les dispositions du tableau ci-après.

d) Les agents nommés pour une durée ne dépassant pas une année ont aussi droit à l'indemnité d'installation si leur engagement est renouvelé et que la durée totale de service au titre de cet engagement à durée déterminée ou à des fonctions de direction dépasse une année. L'indemnité d'installation n'est versée qu'à l'issue de la première année de service.

Last update : juillet 2025

Instruction

116/4 *Les agents visés à l'article 16/4 fournissent au Chef de la gestion des ressources humaines une justification écrite de leur changement effectif de résidence, ainsi que toute pièce utile à cet égard.*

Règlement

16/4.1 Le Secrétaire général peut prévoir l'application du présent Règlement à des agents de catégorie C détenteurs de qualifications particulières lorsqu'il estime qu'il n'est pas possible de les recruter localement.

Instruction

116/4.1 *Pour l'appréciation des conditions de résidence, en cas d'engagements successifs, le terme « engagement » désigne, pour l'application de l'article 16/4, le premier engagement des agents, en qualité de membres du personnel temporaire ou d'agents.*

Dernière révision : octobre 2023

[11] Les parités sont calculées selon les dispositions de l'Appendice 2 de l'Annexe I du présent Règlement du personnel.

PLAFOND DES MONTANTS DE BASE DE L'INDEMNITÉ D'INSTALLATION
CEILING OF BASIC AMOUNTS OF THE INSTALLATION ALLOWANCE
01.01.2024

	Plafonds		Devise	PPA 01.07.2023
	Agents non éligibles à l'indemnité d'expatriation	Agents éligibles à l'indemnité d'expatriation		
AUSTRALIE	3 922	10 790	AUD	1.653
AUTRICHE	2 665	7 331	EUR	1.123
BELGIQUE	2 373	6 528	EUR	1.000
CANADA	3 598	9 898	CAD	1.516
DANEMARK	23 099	63 544	DKK	9.734
ESTONIE	2 334	6 420	EUR	0.983
FINLANDE	2 813	7 738	EUR	1.185
FRANCE	2 828	7 781	EUR	1.192
ALLEMAGNE	2 735	7 524	EUR	1.153
GRÈCE	2 124	5 843	EUR	0.895
HONGRIE	760 641	2 092 485	HUF	320.5
ISLANDE	485 540	1 335 694	ISK	204.6
IRLANDE	3 305	9 092	EUR	1.393
ITALIE	2 307	6 347	EUR	0.972
JAPON	547 404	1 505 879	JPY	230.7
CORÉE	3 997 319	10 996 416	KRW	1685
LETTONIE	2 076	5 712	EUR	0.875
LITUANIE	2 210	6 079	EUR	0.931
LUXEMBOURG	2 919	8 030	EUR	1.230
MEXIQUE	36 651	100 825	MXP	15.45
PAYS-BAS	2 721	7 486	EUR	1.147
NOUVELLE ZÉLANDE	3 989	10 974	NZD	1.681
NORVÈGE	34 212	94 114	NOK	14.42
POLOGNE	8 483	23 336	PLN	3.575
PORTUGAL	2 287	6 291	EUR	0.964
ESPAGNE	2 244	6 174	EUR	0.946
SUÈDE	32 467	89 316	SEK	13.68
SUISSE	3 805	10 468	CHF	1.604
TÜRKIYE	23 222	63 882	TRY	9.786
ROYAUME-UNI	2 215	6 093	GBP	0.933
ÉTATS-UNIS	3 088	8 496	USD	1.301

16/4.2

a) Les agents ayant droit à l'indemnité d'installation qui changent de zone géographique pour établir leur résidence effective et habituelle dans un rayon de 100 kilomètres autour de leur lieu d'affectation reçoivent un supplément d'indemnité d'installation égal à 75 % du montant de base de l'indemnité d'installation. Les 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).

b) Les agents ayant droit à l'indemnité d'installation par suite de leur transfert pour au moins une année vers un autre lieu d'affectation et dont la résidence effective et habituelle se trouve de ce fait à plus de 100 kilomètres de leur lieu d'affectation antérieur reçoivent un supplément d'indemnité d'installation égal à 75% du montant de base de l'indemnité d'installation.

c) Les suppléments visés aux paragraphes a) et b) ci-dessus ne sont pas octroyés pour une même installation.

16/4.3

a) Le montant de base de l'indemnité d'installation est majoré pour les agents dont les personnes à charge, au sens du présent Statut du personnel, s'établissent dans la même résidence effective et habituelle. Ce montant sera majoré :

   i) de 20 % si un conjoint ou une conjointe, un ou une partenaire ou le premier enfant à charge s'établit dans la même résidence effective et habituelle que l'agent ; et

   ii) d'un supplément de 10 % du montant de base pour toute autre personne à charge, au sens du présent Statut du personnel, qui s'établit dans la même résidence effective et habituelle que l'agent.

b) La majoration pour personnes à charge ne peut dépasser 100 % du montant de base.

16/4.4

a) Les agents qui démissionnent dans l'année qui suit leur nomination ou leur transfert vers un lieu d'affectation différent doivent rembourser le montant de l'indemnité d'installation à l'Organisation. À cette fin, l'indemnité d'installation est considérée comme une allocation versée mensuellement et les agents concernés remboursent la somme correspondant aux mois restant à courir pour atteindre douze mois.

b) Les agents ne doivent pas rembourser l'indemnité d'installation s'il est mis fin à leur engagement dans l'année qui suit leur nomination ou leur transfert, sauf en cas de résiliation pour motif disciplinaire ou de réengagement après qu'il a été mis fin à leur précédent engagement.

16/4.5 Les agents en service au 31 décembre 2014 qui sont transférés vers un autre lieu d'affectation au sein de l'Organisation à tout moment entre le 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2018 reçoivent une indemnité d'installation obéissant aux règles ci-après.

16/4.5.1 Les agents des catégories A, L ou B, ainsi que tous les agents engagés à compter du 01/10/2023, non établis dans la région parisienne à la date de leur nomination ont droit à une indemnité d'installation calculée conformément au barème ci-dessous :

a) agents ne recevant pas l'allocation de foyer :

- 1/12ème du traitement annuel ;

b) agents recevant l'allocation de foyer sans enfant à charge ou ayant un seul enfant à charge :

- 1/8ème du traitement annuel ;

c) agents recevant l'allocation de foyer ayant deux ou plus de deux enfants à charge :

- 1/6ème du traitement annuel.

Le Secrétaire général peut appliquer cet article à certains agents de catégorie C possédant des qualifications particulières lorsque de tels agents ne peuvent être recrutés localement.

16/4.5.2 Pour le calcul de l'indemnité due aux agents recevant l'allocation de foyer, il n'est tenu compte que des personnes à charge qui s'établissent, ou dont l'installation doit intervenir à bref délai, dans la région parisienne.

Instruction

116/4.5.2 *Pour l'application de l'article 16/4.5.2, il n'est pas tenu compte des personnes qui n'étaient pas à la charge des agents ou de leur conjoint(e) lorsque les agents ont pris leurs fonctions à l'Organisation.*

Règlements

16/4.5.3 Sont considérées comme personnes à charge au sens de l'article 16/4.5.1 le conjoint ou la conjointe et les enfants à charge.

16/4.5.4 Dans le cas où des personnes à charge s'établissent au siège de l'Organisation après la nomination des agents concernés, ceux-ci bénéficient du complément de l'indemnité d'installation conformément aux dispositions de l'article 16/4.5.1.

16/4.5.5 Sont considérés comme non établis au siège de l'Organisation, au sens des dispositions de l'article 16/4.5.1, les agents qui n'ont pas de domicile à leur disposition à Paris ou dans un rayon de 100 kilomètres autour de Paris à la date de leur nomination.

Instruction

116/4.5.5 *En cas d'engagements successifs, l'expression « à la date de leur nomination » désigne, pour l'application de l'article 16/4.5.5, la date du premier engagement des agents en qualité de membres du personnel temporaire ou d'agents.*

Règlement

16/4.5.6 Les dispositions de l'article 16/4.5.1 ne s'appliquent pas aux agents engagés pour une durée inférieure ou égale à une année.

16/4.5.7 S'il est mis fin aux fonctions d'agents pendant la période probatoire ou en cas de démission donnée avant la fin de la deuxième année de service, les agents doivent rembourser à l'Organisation la moitié de l'indemnité d'installation.

Dernière révision : octobre 2023

Section V – Indemnité de logement

Règlements

16/5 À compter du 1er janvier 2001, le droit à l'indemnité de logement sera régi par les articles 16/5 et suivants du règlement, y compris pour les agents qui, bien que percevant déjà cette indemnité, demandent à en bénéficier au titre d'un nouveau logement. Les agents percevant une indemnité de logement au 1er janvier 2001 continuent à la percevoir dans les conditions préalablement en vigueur et reproduites à l'annexe XIX, tant qu'ils louent le logement pour lequel le droit à cette indemnité a été établi.

16/5.1 Les agents qui ont un traitement inférieur ou égal à 4 273,08 EUR et qui ne sont pas propriétaires, ou dont le conjoint ou la conjointe n'est pas propriétaire, d'un logement dans la région parisienne considéré par le Chef de la gestion des ressources humaines comme correspondant à leurs besoins, eu égard à leur fonctions et à leur situation de famille, peuvent obtenir une indemnité de logement d'un montant forfaitaire de 207,84 EUR sur présentation des pièces justifiant de la location d'un tel logement. Ce montant forfaitaire est payable mensuellement à la même date que les émoluments du mois au titre duquel l'indemnité est due.

Dernière révision : janvier 2026

16/5.2 L'indemnité de logement n'est versée que si le loyer est inférieur ou égal à 33 % du traitement des agents.

16/5.3 Au sens de l'article 16/5, on entend par loyer, le loyer réel payé, déduction faite de toutes les charges (chauffage, éclairage, etc., et frais d'entretien) pour toute surface mentionnée dans le contrat de location.

Instructions

116/5.3 *Les demandes d'indemnité de logement doivent être adressées au chef de la gestion des ressources humaines qui est habilité à décider si les agents ont droit à cette indemnité.*

116/5.3.1 *Les agents sont tenus d'informer le chef de la gestion des ressources humaines de tout changement affectant leur droit à l'indemnité de logement (changements d'adresse, de contrat de location ou de statut familial, achat d'un bien immobilier, etc.).*

116/5.3.2 *Le Secrétaire général réexamine chaque année le montant de cette indemnité en référence à l'évolution de l'indice des prix à la consommation de l'INSEE et décide s'il y a lieu de l'ajuster.*

Dernière révision : 1er janvier 2001

Section VI – Indemnité de fonctions

Règlements

16/6 Les agents appelés à remplir, temporairement mais pour une période suivie, les fonctions d'agents de grade supérieur, bénéficient d'une indemnité de fonctions égale au double de la valeur du premier échelon de leur grade.

16/6.1 L'indemnité est due pour la période allant du premier jour du troisième mois au dernier jour du sixième mois suivant la date de l'affectation ; elle peut être renouvelée pour de nouvelles périodes de six mois par décision spéciale du Secrétaire général.

Instruction

116/6 *Le Directeur exécutif détermine, conformément aux conditions prévues à l'article 16/6, le droit des agents à bénéficier d'une indemnité de fonctions*.

Section VII – Indemnité de langue

Règlements

16/7 L'indemnité de langue prévue aux articles 16/7.1 et 16/7.2 n'est versée qu'aux agents qui la percevaient le 1er novembre 2001, dans la mesure où ils continuent à remplir les conditions posées par ces articles. Les autres agents n'y ont pas droit.

16/7.1 Les agents des grades B1 ou B2 qui sont appelés à utiliser dans leurs fonctions les deux langues officielles et qui ont justifié de leurs connaissances de ces langues bénéficient d'une indemnité de langue dont le montant est fixé à la valeur de l'échelon du grade B2.

16/7.2 Une indemnité de langue peut être accordée à certains agents de grades C1 à C4 en vue de tenir compte de leurs qualifications linguistiques à condition qu'ils :

i) aient des contacts fréquents avec des personnes utilisant exclusivement la langue anglaise ou française, et

ii) soient appelés à utiliser ces deux langues en application de leur description de fonctions, et

iii) aient subi avec succès un examen spécial organisé par le service de la gestion des ressources humaines, en vue de vérifier leurs aptitudes dans l'expression orale de ces deux langues.

L'indemnité de langue correspond à la valeur de l'augmentation d'échelon du grade C3/1 à C3/2 dans le barème du pays d'affectation des agents intéressés.

Dernière révision : 1er novembre 2001

Instruction

116/7 *Les agents qui ont subi avec succès les épreuves de sténodactylographie dans l'une des langues officielles sont considérés comme ayant subi avec succès l'examen de langue dans cette langue.*

Section VIII – Indemnité d'éducation

Conditions d'ouverture des droits Règlement

Règlement

16/8

a) Les agents ayant des enfants à charge au sens du présent Règlement, qui fréquentent un établissement d'enseignement d'une manière régulière et à plein temps, peuvent demander le remboursement des frais d'éducation s'ils ont droit à l'indemnité d'expatriation en vertu de l'article 16/3, au titre des enfants en scolarité obligatoire, jusqu'à la fin de leurs études secondaires, et au titre des enfants qui suivent un enseignement de niveau post-secondaire.

b) À titre exceptionnel, les agents qui n'ont pas droit à l'indemnité d'expatriation et ne sont pas ressortissants du pays d'affectation peuvent demander le remboursement des frais d'éducation, dans la mesure où ils percevaient une indemnité d'éducation ou bénéficiaient du remboursement de ces frais au titre d'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 de l'agent, à condition que ce cycle ne relève pas de l'enseignement post-secondaire et n'existe pas dans le système national d'enseignement du pays d'affectation. Le droit à l'indemnité d'éducation ne peut se prolonger au-delà de la durée du cycle d'étude.

Instructions

116/8.0.1 *Aux fins des dispositions relatives à l'indemnité d'éducation :*

i) Dans le cas où l'agent ne serait pas le parent de l'enfant à charge, on entend par « autre parent » le parent de l'enfant qui est le/la conjoint(e) de l'agent.

ii) La scolarité à plein temps est normalement déterminée par l'accréditation reconnue par une autorité compétente de la certification/du diplôme qui est délivré(e) par l'établissement d'enseignement à l'issue du cursus/programme suivi. Les formations en ligne ou à distance, le cas échéant, peuvent être également concernée. En ce qui concerne l'enseignement post-secondaire, dans le cadre duquel la scolarité est déterminée par semestre, les éventuels frais d'études correspondant à un semestre au cours duquel l'enfant ne suit pas une scolarité à plein temps ne peuvent faire l'objet d'une prise en charge et ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'indemnité d'éducation.

Règlements

16/8.1

a) Le droit à l'indemnité d'éducation prend naissance le premier jour du mois au cours duquel l'enfant commence à fréquenter l'école et ne s'applique qu'aux enfants ayant atteint l'âge de scolarisation obligatoire du système national dont relève l'établissement concerné. Il expire lorsque l'enfant termine ses études à plein temps et, au plus tard, à la fin du mois au cours duquel le supplément pour enfant à charge[12] cesse d'être versé.

b) Lorsque l'enfant à charge est tenu(e) d'accomplir un service militaire ou civil obligatoire en vertu de la législation de son pays de nationalité, le droit à l'indemnité d'éducation est prolongé au-delà de la date limite définie au paragraphe a) ci-dessus, pendant une période n'excédant pas la durée du service militaire ou civil obligatoire. Le versement de l'indemnité est suspendu pendant la durée du service

[12] Dans le cas des agents qui perçoivent l'indemnité pour enfant à charge, au plus tard à la fin du mois au cours duquel ladite indemnité cesse d'être versée.

militaire ou civil.

Dernière révision : janvier 2023

Modalités de paiement

16/8.2 Les dépenses suivantes sont prises en compte pour le calcul de l'indemnité 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, à l'exception des dépenses afférentes à des activités ou des cours spéciaux qui ne font pas normalement partie de l'enseignement de base dispensé à l'enfant ainsi que le coût de l'équipement y afférent ;

c) les frais de pension et de logement lorsqu'il est démontré que, pendant l'année scolaire ou universitaire, l'enfant n'habite pas au domicile de l'agent ou de l'un de ses parents ni dans un logement situé à proximité ;

d) toutes les autres dépenses liées à l'éducation.

Instruction

116/8.2.1 *Aux fins de l'indemnité d'éducation, on entend par « logement situé à proximité » un logement situé dans un rayon de 50 kilomètres autour du domicile de l'agent concerné ou de l'un de ses parents.*

Règlement

16/8.3

a) L'indemnité d'éducation prend la forme d'un remboursement fixé à 75 % du total des dépenses visées à l'article 16/8.2 a) et b) et, le cas échéant, d'une somme forfaitaire pour les dépenses visées à l'article 16/8.2 c) et d).

Le montant total de l'indemnité d'éducation est soumis aux plafonds suivants :

i) si l'enfant accomplit ses études dans le pays d'affectation, deux fois et demi le montant annuel du supplément pour enfant à charge[13] dans le pays d'affectation ;

ii) si l'enfant accomplit ses études dans le pays dont l'agent concerné ou l'autre parent de l'enfant est ressortissant, et dans la mesure où il ne s'agit pas du pays d'affectation, deux fois et demi le montant annuel du supplément pour enfant à charge[14] dans ce pays ;

iii) si l'enfant accomplit ses études dans un pays autre que le pays d'affectation de l'agent ou que le pays dont l'agent concerné ou l'autre parent de l'enfant est ressortissant, deux fois et demi le montant annuel du supplément pour enfant à charge[15] dans le pays d'affectation.

b) Lorsque, pour des raisons pédagogiques impérieuses, les dépenses d'éducation définies à l'article 16/8.2 a) et b) sont excessivement élevées, le Secrétaire général peut accorder, sur demande de l'agent concerné et après examen de chaque cas individuel, une indemnité majorée dans la limite de 75 % du total des dépenses prises en considération et pour un montant ne pouvant en aucun cas être supérieur à quatre fois le supplément pour enfant à charge[16]. Cette indemnité majorée ne peut être accordée que pour la scolarité des enfants des agents percevant l'indemnité d'expatriation, jusqu'à la

---

13 Dans le cas des agents qui perçoivent l'indemnité pour enfant à charge, deux fois et demi le montant annuel de cette indemnité dans le pays d'affectation.

14 Dans le cas des agents qui perçoivent l'indemnité pour enfant à charge, deux fois et demi le montant annuel de cette indemnité dans ce pays.

15 Dans le cas des agents qui perçoivent l'indemnité pour enfant à charge, deux fois et demi le montant annuel de cette indemnité dans le pays d'affectation.

16 Dans le cas des agents qui perçoivent l'indemnité pour enfant à charge, quatre fois le montant de cette indemnité.

fin du cycle secondaire.

c) Pour le remboursement des dépenses visées à l'article 16/8.2 a) et b), des pièces justificatives sont exigées, comme indiqué à l'article 16/8.5.

d) Les dépenses visées à l'article 16/8.2 c) et d) sont remboursées sous la forme d'un montant forfaitaire, selon les modalités définies par le Secrétaire général.

Instruction

116/8.3.1 *Sous réserve des plafonds fixés à l'article 16/8.3, les dépenses visées à l'article 16/8.2 c) et d) sont remboursées sur la base d'un montant forfaitaire, déterminé comme suit :*

i) le montant forfaitaire octroyé pour les frais de pension et de logement au titre de l'article 16/8.2 c) est équivalent au montant annuel du supplément pour enfant à charge dans le pays d'affectation[17] ;

ii) le montant forfaitaire versé pour toutes les autres dépenses liées à l'éducation au sens de l'article 16/8.2 d) est équivalent à un sixième du montant annuel du supplément pour enfant à charge dans le pays d'affectation[18].

Règlement

16/8.4

a) Les agents qui perçoivent l'indemnité d'éducation bénéficient du remboursement du prix de deux voyages aller-retour entre le lieu d'études de l'enfant et leur lieu d'affectation, par année scolaire ou universitaire, pour chaque enfant ouvrant droit à l'indemnité d'éducation et accomplissant ses études dans un pays autre que le pays d'affectation.

b) Le remboursement des frais de voyage au titre du congé dans les foyers remplace celui d'un voyage aller-retour au titre des études tel que visé au paragraphe a) ci-dessus, dans l'année où le congé dans les foyers est pris par l'agent.

c) Le remboursement des frais de voyage susmentionnés est effectué conformément à l'article 17/3.5 b) et aux instructions applicables.

Instructions

116/8.4.1 *Les périodes annuelles mentionnées à l'article 16/8.4, au cours desquelles un(e) enfant ouvrant droit à l'indemnité d'éducation peut effectuer un voyage aller-retour entre son lieu d'études et le lieu d'affectation de l'agent ou le lieu admis pour le congé dans les foyers sont décomptées à partir de la date d'engagement de l'agent.*

Le voyage aller-retour entre le lieu d'études de l'enfant et le lieu d'affectation de l'agent ou le lieu admis pour le congé dans les foyers est toujours réputé commencer au lieu où l'enfant accomplit ses études.

Le remboursement des frais de voyage susmentionnés prend la forme d'une somme forfaitaire, conformément à l'article 17/3.5 b) et des instructions qui s'y rattachent, correspondant au prix de deux voyages aller-retour entre le lieu d'études de l'enfant et le lieu d'affectation, sans pouvoir excéder le prix de deux voyages aller-retour entre le lieu d'affectation de l'agent et le lieu admis pour le congé dans les foyers.

116/8.4.2 *Aucune prise en charge des frais de voyage d'un(e) enfant au titre de ses études n'est accordée dans les quatre mois qui précèdent la date à laquelle doit prendre fin l'engagement de l'agent. Toutefois, le coût d'un voyage du lieu d'études à celui de la résidence permanente ou au nouveau lieu*

---

17 Dans le cas des agents qui perçoivent l'indemnité pour enfant à charge, le montant annuel de cette indemnité dans le pays d'affectation.

18 Dans le cas des agents qui perçoivent l'indemnité pour enfant à charge, un sixième du montant annuel de cette indemnité tel qu'il est susceptible d'être perçu dans leur pays d'affectation.

d'affectation de l'agent peut être pris en charge dans la limite des coûts de voyage définis à l'article 17/3.1 d).

Règlement

16/8.5

a) Au début de chaque année scolaire ou universitaire, les agents qui demandent à bénéficier d'une indemnité d'éducation sont tenus de présenter un certificat d'inscription établi par l'établissement d'enseignement et de fournir au Chef de la Gestion des ressources humaines toutes précisions utiles au sujet des dépenses d'éducation pour chaque enfant. À la fin de l'année scolaire ou universitaire, les agents produisent des pièces justificatives attestant le montant total des dépenses encourues au cours de ladite année afin de permettre le calcul du montant final de l'indemnité, en application des dispositions de l'article 16/8.3.

b) Lorsque l'engagement d'un agent débute ou se termine pendant l'année scolaire ou universitaire, l'indemnité d'éducation est due au prorata temporis, à hauteur d'un douzième de son montant annuel par mois complet d'études accompli depuis la date de prise de fonctions de l'agent, ou bien jusqu'à la date de fin de l'engagement de l'agent.

Instruction

116/8.5.1 *Au vu des renseignements fournis en début d'année scolaire ou universitaire, le montant de l'indemnité d'éducation est calculé provisoirement sur une base annuelle et le paiement mensuel en est autorisé, à raison d'un douzième du montant total, à partir du début de l'année scolaire ou universitaire. Le montant final de l'indemnité est déterminé à la lumière du montant effectif des dépenses reconnues comme justifiées par le Chef de la Gestion des ressources humaines en fin d'année scolaire ou universitaire.*

Règlement

16/8.6

a) Le supplément d'indemnité d'expatriation visé à l'article 16/3.2 et l'indemnité d'éducation ne peuvent être cumulés.

b) Aucune indemnité d'éducation n'est payée si le total des dépenses remboursables au titre de l'article 16/8.2 est inférieur au montant annuel du supplément d'indemnité d'expatriation pour enfant à charge visé à l'article 16/3.2.

c) Le montant des éventuelles indemnités provenant d'autres sources (bourses, subventions d'études, etc.) ainsi que tout autre remboursement de frais d'éducation provenant d'autres sources, perçus au titre de l'éducation de l'enfant à charge, sont déduits de l'indemnité d'éducation. Les agents informent l'Organisation de tout autre remboursement ou indemnité perçu d'une autre source, ou de toute modification de leur situation, qui affecterait le droit au remboursement des frais d'éducation ou le niveau de remboursement de ces frais.

Dernière révision : janvier 2023

Entrée en vigueur

Règlement

16/8.7 Le présent règlement s'applique au paiement et à l'administration de l'indemnité d'éducation au titre de toute année scolaire ou universitaire débutant le 1er janvier 2023 ou à une date ultérieure.

Réexamen périodique Règlement

16/8.8 Les plafonds fixés à l'article 16/8.3 sont susceptibles d'être ajustés comme suite à une évaluation des frais d'éducation, qui aura lieu tous les trois ans, conformément à la méthode définie dans le 276ème Rapport du Comité de coordination sur les rémunérations et son annexe, approuvée par le Conseil de l'OCDE et exposée dans l'annexe I ter de ce Statut.

Dernière révision : janvier 2023

Titre V – PRESTATIONS (Article 17)

CHAPITRE I - PRESTATIONS EN CAS DE MALADIE, DE MATERNITÉ, D'ACCIDENT DU TRAVAIL, D'INVALIDITÉ OU DE DÉCÈS

ARTICLE 17

Les agents bénéficient, dans les conditions fixées par un règlement du Secrétaire général, sous réserve de l'approbation du Conseil :

a) de prestations en cas de maladie, de maternité, d'accident du travail, d'invalidité ou de décès ;

b) de prestations au titre de l'un des régimes de pensions mis en place par l'Organisation[19] ;

c) du remboursement des frais de voyage et de déménagement exposés pour le service de l'Organisation.

Dernière révision : juillet 2025

Section I - Dispositions générales relatives au système médical et social de l'organisation

Sous-section I - Affiliation

Règlement

17/1.1

a) Les agents sont affiliés au système médical et social de l'Organisation.

b) Toutefois, dans les conditions fixées par l'Arrangement administratif pris pour l'application de l'accord entre le Gouvernement de la République française et l'Organisation relatif à la protection sociale des membres du personnel employés par l'Organisation sur le territoire français, signé à Paris le 24 septembre 1991, les agents en fonction au 1er janvier 1993 peuvent opter pour le maintien de leur affiliation au régime français de sécurité sociale pour la couverture des risques maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail et maladies professionnelles. Ces agents bénéficient en outre de prestations complémentaires pour les soins de santé, du maintien de rémunération en cas d'incapacité temporaire totale, de prestations en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant et de prestations en cas de décès ou d'invalidité, conformément aux articles 17/1.17 et suivants.

Note : Les textes de l'Accord et de l'Arrangement administratif, qui sont entrés en vigueur le 1er janvier 1993, figurent en appendices 1 et 2 à l'annexe XIV.

Dernière révision : mai 93

[19] Les anciens agents entrés en fonctions avant le 1er juillet 1974 qui ont opté pour leur maintien à la caisse de prévoyance qui existait avant la mise en place des régimes de pensions de l'Organisation sont soumis aux dispositions du Règlement et des instructions de la caisse de prévoyance du personnel de l'Organisation figurant en annexe VI au présent Statut.

17/1.2

a) Les anciens agents qui ne bénéficient pas d'un régime de protection sociale au titre d'une nouvelle activité professionnelle et qui remplissent certaines conditions d'âge et de durée de service auprès de l'Organisation ou dont les fonctions auprès de l'Organisation ont pris fin pour certains motifs, peuvent être affiliés, sur leur demande, au système médical et social de l'Organisation dans les conditions fixées par le Secrétaire général.

b) Les ayants droit des agents décédés en activité et des anciens agents visés au paragraphe a) ci-dessus qui ne bénéficient pas d'un régime de protection sociale au titre d'une activité professionnelle peuvent être affiliés, sur leur demande, au système médical et social de l'Organisation dans les conditions fixées par le Secrétaire général.

Dernière révision : février 94

AFFILIATION VOLONTAIRE

Instructions

117/1.2.1 *Lorsqu'elles ne peuvent bénéficier au titre d'une activité professionnelle de la prise en charge des dépenses de santé, les personnes suivantes sont affiliées sur leur demande au système médical et social de l'Organisation pour la prise en charge des dépenses de santé :*

a) s'ils ou elles étaient affiliés au système médical et social de l'Organisation avant la fin de leur engagement,

i) Les anciens agents de l'Organisation ayant accompli au moins 10 ans de service et ayant cessé leurs fonctions à l'âge d'ouverture de l'affiliation volontaire fixé ci-dessous (ci- après l'âge d'ouverture de l'affiliation volontaire) ou après cet âge :

- *60 ans, s'ils sont entrés en service en qualité d'agent le 1er juin 2014 ou avant cette date ;*
- *63 ans, s'ils sont entrés en service en qualité d'agent après le 1er juin 2014 et avant le 1er juillet 2024 ;*
- *66 ans, s'ils sont entrés en service en qualité d'agent à partir du 1er juillet 2024.*

ii) à partir de l'âge d'ouverture de l'affiliation volontaire, les anciens agents ayant accompli au moins dix ans de service et qui ont cessé leurs fonctions entre :

- *50 et 60 ans, si l'âge d'ouverture de l'affiliation volontaire qui leur est applicable est de 60 ans ;*
- *51 et 63 ans, si l'âge d'ouverture de l'affiliation volontaire qui leur est applicable est de 63 ans ;*
- *60 et 66 ans, si l'âge d'ouverture de l'affiliation volontaire qui leur est applicable est de 66 ans.*

iii) les anciens agents de l'Organisation qui bénéficient d'une pension d'invalidité servie par le régime de pensions de l'Organisation ou d'une rente d'invalidité en tant qu'affiliés à la caisse de prévoyance ;

iv) les anciens agents de l'Organisation qui n'entrent pas dans l'une des catégories visées aux alinéas i), ii) et iii) ci-dessus, et dont les fonctions ont pris fin pour une des raisons suivantes :

- *performance insatisfaisante [article 11 b) iii) ou 11bis b) iii) du Statut] ;*
- *suppression de fonctions [article 11 b) iv), v) ou 11bis b) iv), v) du Statut] ;*
- *compétences qui ne sont plus requises ou sont devenues obsolètes [article 11 b) vi) ou 11bis b) vi) du Statut] ;*
- *refus de l'agent d'être réaffecté à de nouvelles fonctions [article 11 b) vii) ou 11bis b) vii) du Statut] ;*
- *refus de l'agent d'être transféré dans un nouveau lieu d'affectation [article 11 b) viii) ou 11bis b) viii) du Statut] ;*
- *incapacité de travail ou impossibilité de réintégrer l'agent à l'issue d'une période de non-activité [article 11 b) ix) ou 11bis b) ix) du Statut] ;*
- *impossibilité de réintégrer l'agent à l'issue d'une période de détachement [article 11 b) x) ou 11bis b) x) du Statut] ;*
- *le pays dont l'agent est ressortissant cesse d'être Membre de l'Organisation [article 11 b) xi)*

ou 11bis b) xi)] ; ou

v) les anciens agents de l'Organisation qui n'entrent pas dans l'une des catégories visées aux alinéas i), ii), iii) et iv) ci-dessus, et qui ont accompli au moins 10 ans de service et dont les fonctions ont pris fin en conséquence de l'expiration de leur engagement de durée déterminée[20] ou à des fonctions de direction à un âge compris :

- *entre 50 et 60 ans, si l'âge d'ouverture de l'affiliation volontaire qui leur est applicable est de 60 ans ;*
- *entre 51 et 63 ans, si l'âge d'ouverture de l'affiliation volontaire qui leur est applicable est de 63 ans ;*
- *entre 60 et 66 ans, si l'âge d'ouverture de l'affiliation volontaire qui leur est applicable est de 66 ans.*

b) les ayants droit, au sens des règlements de pensions,

i) d'agents décédés pendant une période d'activité à condition que ces derniers aient été affiliés au système médical et social de l'Organisation à la date de leur décès ;

ii) d'anciens agents décédés, à condition que ces derniers aient été affiliés au système médical et social de l'Organisation au titre des alinéas a) i), ii), iii), iv) ou v) de la présente instruction à la date de leur décès ;

c) les conjoints ou conjointes survivant(e)s des agents et anciens agents décédés visés au paragraphe b) ci-dessus qui n'ont pas droit à une pension de survie en raison de la durée de leur mariage.

Dernière révision : juillet 2025

117/1.2.2 *Sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées, la demande d'affiliation doit être introduite au plus tard :*

a) pour les anciens agents visés au paragraphe a) i), iii), iv) ou v) de l'instruction 117/1.2.1, dans le mois qui suit la fin de leur engagement ;

b) pour les anciens agents visés au paragraphe a) ii) de la même instruction, dans le mois qui suit l'âge d'ouverture de l'affiliation volontaire qui leur est applicable ; et

c) pour les ayants droit et conjoint(e)s survivant(e)s visé(e)s aux paragraphes b) et c) de la même instruction, dans les trois mois qui suivent le décès des affiliés.

Dernière révision : juillet 2024

117/1.2.3

a) Lorsqu'elles ne peuvent bénéficier au 1er janvier 1993 de la prise en charge des dépenses de santé ni au titre de l'instruction 117/1.21.1 b) ni au titre d'une activité professionnelle, les personnes qui, à cette date, sont dans l'une des situations visées par l'instruction 117/1.2.1 sont affiliées, sur leur demande, au système médical et social de l'Organisation pour la prise en charge des soins de santé.

b) La demande visée ci-dessus doit être introduite, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées, au plus tard le 31 mars 1993 et l'affiliation prend effet au 1er janvier 1993.

Dernière révision : février 94

117/1.2.4

a) Lorsque, en raison du changement de leur pays de résidence, de la cessation du versement d'une pension ouvrant droit à un régime de protection, ou du fait d'une modification de leur situation personnelle ou familiale imprévisible et indépendante de leur volonté, les personnes admises à bénéficier de la prise en charge des dépenses de santé à titre complémentaire en vertu de l'instruction 117/1.21.1 cessent de pouvoir bénéficier des prestations d'un autre régime à un taux reconnu satisfaisant par le Secrétaire général, ces personnes sont affiliées, sur leur demande, au système médical et social de l'Organisation pour la prise en charge des soins de santé.

b) Sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées, la demande visée ci-dessus doit être introduite au plus tard dans le mois qui suit l'événement ouvrant droit à l'affiliation dans les conditions prévues

[20] Pour les agents de direction ou de haute direction engagés avant le 1er juillet 2025 qui sont titulaires d'un engagement de durée déterminée lorsque leur engagement prend fin.

au paragraphe a) ci-dessus. L'affiliation prend effet le jour qui suit la date où l'intéressé(e) cesse de bénéficier de l'autre régime.

c) *Les personnes admises à bénéficier de la prise en charge des dépenses de santé à titre complémentaire en vertu de l'instruction 117/1.21.1 b) peuvent, sur leur demande, être affiliées au système médical et social de l'Organisation, tel qu'il est défini à l'instruction 117/1.15.1 c), pour la prise en charge des dépenses de santé sous réserve qu'elles continuent à bénéficier des prestations d'un régime reconnu satisfaisant par le Secrétaire général au sens de l'instruction 117/1.15.1 c). Les prestations dues au titre de ce régime doivent obligatoirement être obtenues avant toute demande de prise en charge par le système médical et social de l'Organisation et viennent en déduction des prestations prévues par ce système. La demande visée ci-dessus doit être introduite au plus tard le 30 septembre 1996.*

AFFILIATION PERSONNELLE

117/1.2.5

a) *Sont affiliés, sur leur demande, au système médical et social de l'Organisation pour la prise en charge des soins de santé, les anciens agents qui :*

- *ont accompli au moins dix ans de service ; et*
- *ont cessé leurs fonctions entre 50 et 60 ans, si l'âge d'ouverture de l'affiliation volontaire qui leur est applicable est de 60 ans, entre 51 et 63 ans si l'âge d'ouverture de l'affiliation volontaire qui leur est applicable est de 63 ans, ou entre 60 et 66 ans si l'âge d'ouverture de l'affiliation volontaire qui leur est applicable est de 66 ans ; et*
- *ne peuvent bénéficier au titre d'une nouvelle activité professionnelle de la prise en charge des dépenses de santé ; et*
- *acceptent de payer une cotisation équivalant à trois fois la cotisation fixée par le Secrétaire général en application de l'instruction 117/1.15.1 a) iii).*

b) *Les anciens agents visés au paragraphe a) ci-dessus qui bénéficient, en tant qu'ayants droit de leur conjoint, d'une couverture et d'une prise en charge des dépenses de santé reconnues d'un niveau satisfaisant par le Secrétaire général peuvent, sur leur demande, être affiliés au système médical et social de l'Organisation dans les mêmes conditions que les anciens agents visés à l'instruction 117/1.15.1 c). La cotisation à leur charge est alors le triple de celle prévue pour les agents visés à l'instruction précitée.*

c) *Sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées, la demande visée au paragraphe a) ci-dessus doit être introduite au plus tard dans le mois qui suit la cessation des fonctions. Pour les anciens agents qui ont bénéficié du maintien de droits prévu au règlement 17/1.3, la demande d'affiliation peut être introduite au plus tard dans le mois qui suit la fin de la période de maintien de droits*

Dernière révision : juillet 2024

DISPOSITION COMMUNE A L'AFFILIATION VOLONTAIRE ET A L'AFFILIATION PERSONNELLE

117/1.2.6 *Les années de service au sein d'une organisation coordonnée prises en compte au titre du règlement de pensions ou du règlement de la caisse de prévoyance sont assimilées à des années de service au sein de l'Organisation aux fins des dispositions relatives à l'affiliation volontaire et à l'affiliation personnelle.*

Dernière révision : janvier 96

Sous-section II - Maintien de droits

Règlement

17/1.3 Peuvent être autorisées à conserver le bénéfice de l'affiliation au système médical et social de

l'Organisation pour certaines catégories de prestations et pour une période qui ne peut excéder douze mois, les catégories de personnes définies par voie d'instructions du Secrétaire général qui ne peuvent bénéficier d'un autre régime de protection sociale.

Instructions

117/1.3.1 *Les personnes suivantes peuvent conserver, sur leur demande, le bénéfice de l'affiliation au système médical et social de l'Organisation pour une durée maximum de douze mois, en ce qui concerne la prise en charge des dépenses de santé :*

a) après la cessation de leurs fonctions dans l'Organisation, les anciens agents qui ne peuvent pas bénéficier de la prise en charge des dépenses de santé du fait d'une nouvelle activité professionnelle, notamment en raison de l'antériorité de la maladie ou de la grossesse par rapport à la date d'affiliation à un autre régime ou en raison de l'existence d'une durée minimum nécessaire pour bénéficier de tout ou partie des droits prévus par cet autre régime ;

b) après la cessation de leurs fonctions dans l'Organisation, les anciens agents qui sont demeurés sans activité professionnelle et qui ne peuvent bénéficier de la prise en charge des dépenses de santé dans le pays où ils résident, dans des conditions jugées satisfaisantes par le Secrétaire général ;

c) les agents en position de non-activité pour convenance personnelle qui n'exercent pas d'activité professionnelle pendant cette période et qui ne peuvent bénéficier de la prise en charge des dépenses de santé dans le pays où ils résident, dans des conditions jugées satisfaisantes par le Secrétaire général ;

d) après leur divorce, les anciens conjoints d'agents affiliés au régime de protection sociale de l'Organisation ou d'anciens agents visés au paragraphe a) de l'instruction 117/1.2.1 qui avaient exercé leur droit d'affiliation volontaire avant le divorce, sous réserve qu'ils ne puissent bénéficier de la prise en charge des dépenses de santé dans le pays où ils résident, dans des conditions jugées satisfaisantes par le Secrétaire général.

Dernière révision : juillet 98

117/1.3.2

a) La demande de maintien du bénéfice de l'affiliation au système médical et social de l'Organisation doit être introduite au plus tard :

i) pour les anciens agents, dans le mois qui suit la fin de leur engagement ;

ii) pour les agents en position de non-activité pour convenance personnelle, dans le mois qui suit leur mise en position de non- activité ;

iii) pour les ex-conjoints divorcés, dans le mois suivant la notification du divorce.

b) L'affiliation prend effet le jour qui suit la fin de leur engagement pour les anciens agents, le jour de la mise en position de non- activité pour les agents mis dans cette position, et le jour qui suit la notification du divorce pour les ex-conjoints divorcés.

117/1.3.3 *L'affiliation cesse lorsque les personnes visées à l'instruction 117/1.3.1 cessent de remplir les conditions fixées dans cette instruction.*

117/1.3.4 *Les personnes visées à l'instruction 117/1.3.1 sont tenues d'informer immédiatement le Chef de la gestion des ressources humaines lorsqu'elles ne remplissent plus les conditions fixées dans cette instruction.*

Sous-section III - Bénéficiaires du système médical et social de l'Organisation

Règlement

17/1.4

a) Le Secrétaire général arrête par voie d'instructions les catégories de bénéficiaires des prestations du

système médical et social de l'Organisation pour chaque catégorie de prestations.

b) Dans le cas où les bénéficiaires peuvent prétendre à des prestations au titre d'un autre régime de protection sociale, les demandes de prise en charge au titre du système de l'Organisation sont prises en considération, dans les conditions fixées par instructions du Secrétaire général, sous déduction de la totalité des prestations dues au titre de cet autre régime.

Dernière révision : janvier 96

Instructions

117/1.4.1 *Par bénéficiaire(s) au sens des dispositions relatives au système médical et social de l'Organisation, on entend :*

a) pour la prise en charge des dépenses de santé :

i) Les agents affiliés en vertu de l'article 17/1.1 a), les anciens agents ou les ayants droit des anciens agents affiliés à titre volontaire ou personnel en vertu de l'article 17/1.2 ;

ii) les conjoints des affiliés ou leurs concubins, lorsque les affiliés apportent la preuve de la vie maritale existant depuis au moins 6 mois ; toutefois, les anciens agents visés aux instructions 117/1.2.1 a) et 117/1.2.5 ne peuvent être bénéficiaires en qualité de conjoints ou de concubins d'un affilié que si ces anciens agents sont affiliés, pour la couverture et la prise en charge des dépenses de santé, à un autre système médical et social que celui de l'Organisation, reconnu d'un niveau satisfaisant par le Secrétaire général. Si tel n'est pas le cas, pour être bénéficiaires au sens de la présente instruction, ces anciens agents devront s'affilier à titre volontaire ou personnel en vertu de l'article 17/1.2 ;

iii) les enfants et les autres personnes à charge, au sens du règlement du personnel, de la personne affiliée ;

b) pour le maintien de rémunération en cas d'incapacité temporaire totale pour maladie ou maternité, les agents en activité ou en non- activité pour raison de maladie ;

c) pour les prestations en capital, les agents en activité ou en non- activité pour maladie ou, en cas de décès, la ou les personnes visées à l'article 17/1.11 b) ci-après ;

d) pour les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les agents en activité ou en non activité pour raison de maladie ou, en cas de décès, la ou les personnes visées à l'article 17/1.14 d) ci-après.

Dernière révision : septembre 2018

117/1.4.2

a) Si les bénéficiaires mentionnés dans l'instruction 117/1.4.1 a) ii) et iii) ci-dessus relèvent ou peuvent relever à titre personnel d'un ou de plusieurs autres régimes de protection sociale à caractère obligatoire et automatique, les prestations dues au titre de ces régimes doivent obligatoirement être obtenues avant toute demande de prise en charge par le système médical et social de l'Organisation et viennent en déduction des prestations prévues par le système.

b) Si les dépenses de santé engagées pour les bénéficiaires sont prises en charge par une ou plusieurs assurances volontairement souscrites, les prestations perçues à ce titre doivent obligatoirement être déclarées à l'Organisation et viennent en déduction des prestations prévues par le système médical et social de l'Organisation.

c) Toutefois, si les conjoints ou les concubins des agents engagés à mi-temps, ou des agents autorisés à travailler à mi-temps au- delà d'une durée de six ans, exercent une activité professionnelle et peuvent bénéficier à ce titre de la prise en charge des dépenses de santé pour eux-mêmes et pour leurs enfants, les prestations dues aux enfants à ce titre doivent obligatoirement être obtenues avant toute demande de prise en charge par le système médical et social de l'Organisation et viennent en déduction des prestations prévues par ce système.

d) Les anciens agents et leurs ayants droit mentionnés dans l'instruction 117/1.4.1 a) i) ci-dessus qui ont des droits effectifs à une couverture médicale au titre d'un autre régime de protection sociale :

i) doivent obligatoirement obtenir les prestations dues au titre de cet autre régime avant toute demande de prise en charge par le système médical et social de l'Organisation, ces prestations venant en leur totalité en déduction des prestations prévues par le système ;

ii) peuvent néanmoins recevoir les prestations servies par le système médical et social de l'Organisation, au titre du « Système Global », sans avoir à obtenir préalablement les prestations dues au titre de cet autre régime, sous réserve de faire une demande écrite en ce sens et de s'acquitter d'une majoration de 4,86 % à la cotisation requise de 2,5 %, soit d'une cotisation fixée à 7,36 % de l'assiette définie par l'instruction 117/1.15.1 a).

Dernière révision : novembre 2015

117/1.4.3 *Les affiliés sont tenus d'informer le Chef de la gestion des ressources humaines de tout régime de protection sociale ouvrant droit à la prise en charge des dépenses de santé dont eux-mêmes, ou l'une des personnes visées à l'instruction 117/1.4.1 a), relève par ailleurs, à titre personnel ou non, à l'exception des régimes qui n'interviennent qu'à titre complémentaire du système médical et social de l'Organisation.*

Dernière révision : février 94

Sous-section IV - Ouverture des droits et exclusions

Règlement

17/1.5

a) Sous réserve des dispositions de l'article 17/1.12, le droit au bénéfice des prestations prévues au titre du système médical et social de l'Organisation :

i) commence le jour de la prise de fonctions ;

ii) cesse le jour où l'engagement de l'agent prend fin, sans préjudice des droits résultant de l'affiliation volontaire ou du maintien de droits dans les cas prévus par les articles 17/1.2 et 17/1.3 ;

iii) est suspendu pendant toute période de non-activité pour toute autre cause que la maladie, sans préjudice de la faculté accordée par l'article 17/1.3.

b) Le Secrétaire général fixe par voie d'instructions les risques exclus du droit aux prestations du système médical et social de l'Organisation.

Instructions

117/1.5.1 *Pour les affiliés volontaires visés par l'instruction 117/1.2.1, l'affiliation prend effet :*

a) pour les anciens agents visés au paragraphe a) i), iii) et iv) de l'instruction le jour qui suit la fin de leur engagement ;

b) pour les anciens agents visés au paragraphe a) ii) le jour qui suit l'âge d'ouverture de l'affiliation volontaire qui leur est applicable ;

c) pour les ayants droits et conjoint(e)s visés au paragraphe b) et c) le jour qui suit le décès de l'affilié.

Dernière révision : juin 2014

117/1.5.2

a) Pour les affiliés personnels visés par l'instruction 117/1.2.5, l'affiliation prend effet le jour qui suit la fin de leur engagement ; toutefois, pour ceux qui ont bénéficié du maintien de droits prévu au règlement 17/1.3, l'affiliation prend effet le jour qui suit la fin de la période de maintien de droits.

b) Pour les anciens agents visés par l'instruction 117/1.2.5 b), l'affiliation prend effet le premier jour du

mois qui suit la réception de tous les documents justificatifs par l'Organisation.

Dernière révision : janvier 96

117/1.5.3

a) Le bénéfice de l'affiliation volontaire est suspendu pour les anciens agents visés aux paragraphes a) i), ii), iv) et v) de l'instruction 117/1.2.1 et ayant accompli au moins 10 ans de service, pour les conjoints survivants visés au paragraphe b) et c) de la même instruction, ainsi que pour les personnes visées aux instructions 117/1.2.3 et 117/1.2.4, lorsque ces personnes exercent avant 67 ans une nouvelle activité professionnelle leur ouvrant droit à la prise en charge des dépenses de santé, pendant toute la durée d'ouverture des droits au titre de cette activité. La suspension prend fin, soit à l'âge de 67 ans, soit avant cet âge lorsque la durée totale de suspension atteint 10 ans.

b) L'affiliation volontaire cesse :

i) pour les personnes visées au paragraphe a) ci-dessus lorsque la durée totale de suspension atteint 10 ans ou que la personne atteint l'âge de 67 ans et conserve une activité professionnelle au titre de laquelle elle bénéficie de la prise en charge des dépenses de santé ;

ii) pour les personnes visées au paragraphe a) iv) de l'instruction 117/1.2.1 et ayant accompli moins de 10 ans de service, pour les personnes visées aux instructions 117/1.2.3 et 117/1.2.4, ainsi que pour les ayants droit autres que les conjoints survivants visés au paragraphe b) de la même instruction, lorsque ces personnes exercent une activité professionnelle leur ouvrant droit à la prise en charge des dépenses de santé.

c) Les personnes affiliées à titre volontaire dans les conditions visées à l'instruction 117/1.2.1 sont tenues d'informer immédiatement le Chef ou la Cheffe de la gestion des ressources humaines lorsqu'elles exercent une nouvelle activité professionnelle.

d) L'âge mentionné aux paragraphes a) et b) ci-dessous est 65 ans :

i) pour les anciens agents dont l'âge limite de départ à la retraite était de 65 ans conformément à l'Article 13 du Statut et aux instructions qui en découlent ;

ii) pour les conjoints ou conjointes survivant(e)s des agents et anciens agents décédés dont l'âge limite de départ à la retraite était de 65 ans conformément à l'Article 13 du Statut et aux instructions qui en découlent.

117/1.5.4

a) L'affiliation personnelle prévue à l'instruction 117/1.2.5 cesse le lendemain du jour où les personnes affiliées ont atteint l'âge d'éligibilité à l'affiliation ou dès qu'elles exercent une nouvelle activité professionnelle leur ouvrant droit à la prise en charge des dépenses de santé.

b) Les anciens agents qui bénéficient de l'affiliation personnelle sont tenus d'informer le Chef ou la Cheffe de la gestion des ressources humaines lorsqu'ils exercent une nouvelle activité professionnelle.

Dernière révision : juillet 2024

117/1.5.5 *Les conséquences :*

a) d'accidents de navigation aérienne survenus au cours d'un vol non commercial dans un aéronef qui ne fait pas l'objet d'un certificat de navigabilité en cours de validité ou est piloté par une personne ne possédant pas un brevet et une licence valides, ou au cours d'un vol sur ailes volantes, ou au cours d'un concours ou d'acrobaties aériennes, de records, tentatives de records ou essais préparatoires, d'essais de réception ou d'une descente en parachute que n'exigerait pas la situation critique de l'appareil,

b) de blessures ou lésions provenant de l'usage de véhicules à moteur à l'occasion de compétitions ou de rallyes de vitesse,

ne sont prises en charge par le système médical et social de l'Organisation en ce qui concerne les dépenses de santé et le maintien de rémunération prévus aux articles 17/1.6 et 17/1.7 ci-après, qu'à condition que les bénéficiaires aient souscrit une assurance spéciale couvrant les risques liés à ces activités pour de telles

prestations et subroge l'Organisation dans les droits qu'ils tirent de cette assurance.

117/1.5.6 *Par dérogation aux dispositions de l'instruction 117/1.5.5, sont couverts les risques résultant d'un accident de navigation aérienne survenu alors que les bénéficiaires se trouvaient à bord d'aéronefs gouvernementaux, notamment d'aéronefs militaires ou dont le personnel de bord est militaire, pour autant toutefois que le transport dans un appareil de ce genre ait été accepté officiellement par l'autorité responsable de l'aéronef.*

117/1.5.7 *Les conséquences :*

a) de faits de guerre pour les bénéficiaires mobilisés ou engagés volontaires,

b) d'insurrections ou d'émeutes lorsque les bénéficiaires ont contrevenu aux lois en vigueur en y prenant part,

sont exclues des prestations du système médical et social de l'Organisation.

117/1.5.8 *Les conséquences d'un suicide conscient des affiliés survenant au cours des deux premières années de service, de toute tentative dans ce but ou dans celui de se mutiler pendant la même période, sont exclues des prestations en capital prévues à l'article 17/1.11.*

Dernière révision : mars 93

Sous-section V - Créances, fraude et subrogation

CREANCES ET PRESCRIPTION

Instructions

117/1.5.9

Les créances des affiliés et de l'Organisation, au titre du système médical et social de l'Organisation, se prescrivent conformément aux articles 17/8 à 17/8.5 du règlement.

Dernière révision : octobre 2006

117/1.5.9.1 *Les affiliés sont tenus de rembourser les sommes indûment perçues. Si le remboursement total de ces sommes n'est pas intervenu dans un délai raisonnable, l'Organisation peut en prélever le solde sur toute somme due aux affiliés ou à leurs ayants droit, y compris au titre des pensions.*

Dernière révision : octobre 2006

FRAUDE

Instruction

117/1.5.10

a) L'Organisation peut décider de suspendre tout ou partie des prestations des affiliés ou de leurs bénéficiaires :

- *en cas de suspicion de fraude ;*
- *s'ils ne se soumettent pas à un contrôle médical.*

b) En cas de fraude ou tentative de fraude, l'Organisation peut décider de prendre une ou plusieurs des actions suivantes :

- *décider de suspendre tout ou partie des prestations des affiliés ou de leurs bénéficiaires ;*
- *appliquer des sanctions disciplinaires telles que prévues à l'Article 21 lorsqu'il s'agit d'agents ;*
- *procéder à une exclusion définitive du système médical lorsqu'il s'agit de personnes affiliées sur une base volontaire ou personnelle.*

c) En cas de fraude, les affiliés sont en outre tenus de rembourser les sommes indûment perçues.

Dernière révision : octobre 2006

SUBROGATION

Instructions

117/1.5.11 *En application des dispositions de l'article 17/9, l'Organisation est subrogée dans les droits et actions des personnes affiliées contre des tiers éventuellement responsables, à concurrence des prestations servies, sauf pour ce qui est des prestations en capital qui peuvent être cumulées avec des indemnités de même nature versées par des tiers.*

117/1.5.12 *Les affiliés sont tenus d'informer le Chef de la gestion des ressources humaines de tout accident dont eux-mêmes ou d'autres bénéficiaires visés à l'instruction 117/1.4.1 a) ont été victimes, que cet accident ait ou non été causé par des tiers. Ils doivent fournir, le cas échéant, toutes les informations nécessaires sur l'identité des personnes en cause et de leurs assureurs ainsi que sur les circonstances de l'accident, afin de permettre à l'Organisation d'exercer ses droits à l'égard de tiers éventuellement responsables.*

Section II - Maladie et maternité

Sous-section I - Dépenses de Santé

Règlement

17/1.6

a) Le Secrétaire général fixe par voie d'instructions la nature des dépenses de santé couvertes par le système médical et social de l'Organisation, ainsi que les taux de prise en charge, les exclusions et les limites applicables selon la nature ou la cause des prestations.

b) La procédure de prise en charge est fixée par le Secrétaire général.

Dernière révision : janvier 96

Instructions

117/1.6.1

a) En cas de maladie, de maternité, ou d'accident autre que ceux visés à l'article 17/1.12, les bénéficiaires énumérés au paragraphe a) de l'instruction 117/1.4.1 ont droit à la prise en charge des frais correspondant à des actes médicaux ou chirurgicaux ou à des traitements ou prescriptions, dans les limites et selon les procédures fixées dans l'annexe XIV au présent statut. Cette prise en charge peut prendre la forme d'un paiement direct total ou partiel au fournisseur ou au prestataire de services ou d'un remboursement aux affiliés.

b) Toute dépense donnant lieu à prise en charge par l'assurance maladie ou maternité du régime général de sécurité sociale en France est prise en charge par le système médical et social.

c) Les bénéficiaires du système médical et social de l'Organisation choisissent librement les praticiens ou les établissements parmi ceux habilités à dispenser ou prescrire des soins dans le ou les pays où leurs dépenses sont prises en charge. Dans les pays où les chiropracteurs ne sont pas habilités à dispenser ou prescrire des soins, seuls les soins dispensés ou prescrits par les chiropracteurs reconnus par le système médical et social de l'Organisation sont pris en charge.

117/1.6.2

a) Dans la limite des plafonds et autres conditions fixées par l'annexe XIV, le taux de prise en charge des dépenses de santé est de 92,5 % ou de 100 % des frais encourus. Ce taux est fixé pour chaque type de dépenses dans des tableaux figurant dans l'annexe XIV.

b) Toutefois, le taux de remboursement est porté à 100 %, sauf en cas d'hospitalisation dans un établissement privé, quand l'assurance maladie ou maternité du régime général français de sécurité sociale assure la prise en charge à 100 % des dépenses pour le même type de biens ou de services.

c) Sous réserve de l'application de l'article 4 de l'Annexe XIV et des autres conditions fixées à l'article 11 de cette annexe, le taux de prise en charge des frais de soins de santé liés directement au handicap est de 100 % des frais encourus quand les bénéficiaires de la prise en charge sont reconnus handicapés selon la législation de leur pays de résidence ou ouvre droit à l'allocation pour enfant handicapé(e) ou au supplément pour enfant handicapé(e) ou gravement handicapé(e) visés aux articles 16/1.3 et 16/2.3 du Statut.

d) Les frais de soins de santé pour lesquels un accord de tiers payant a été conclu avec un fournisseur ou prestataire de service sont pris en charge à 100 %, dans la limite des plafonds et des conditions fixés à l'article 11 de l'Annexe XIV.

Dernière révision : septembre 2018

117/1.6.3 *Des dépenses de santé exceptionnelles peuvent être prises en charge en cas de soins d'une nature exceptionnelle ou de maladie de longue durée pour lesquels les limitations et plafonds applicables,*

tels qu'ils sont fixés par les tableaux figurant à l'annexe XIV, seraient jugés inadéquats après avis du médecin désigné par l'Organisation.

Dernière révision : janvier 1996

117/1.6.4

a) Dans le cas où, au cours d'une année civile, le montant des dépenses de santé qui sont restées à la charge d'affiliés par application du taux de prise en charge de 92,5 % excède 20 % de la base mensuelle moyenne de cotisation de l'année civile pour ces affiliés, la différence est intégralement remboursée aux affiliés qui en font la demande.

b) Dans le cas où l'affiliation est d'une durée inférieure à l'année civile, la base mensuelle moyenne de cotisation est calculée au prorata de la durée d'affiliation. Dans le cas où les affiliés sont dispensés de cotisation, cette base est calculée par référence à l'instruction 117/1.15.1 a) ii), iv) ou v) selon le cas.

c) Dans le premier trimestre qui suit l'année civile concernée, les affiliés qui en font la demande sont informés par le gestionnaire du montant des dépenses de santé qui sont restées à sa charge par application du taux de 92,5 %. Sur demande, les affiliés sont également informés par le Chef de la gestion des ressources humaines du montant des 20 % de la base mensuelle moyenne de cotisation.

d) La demande de remboursement doit être envoyée au gestionnaire accompagnée des documents visés au paragraphe précédent avant le 30 juin qui suit l'année civile concernée.

Dernière révision : mai 2010

Sous-section II - Maintien de rémunération en cas de maladie

Règlement

17/1.7

a) Une fois épuisé le congé de maladie prévu à l'article 20 g), les agents en non-activité pour raison de maladie ont droit au maintien de leur traitement et de leurs indemnités, dans les conditions suivantes :

i) pendant une durée maximum de 6 mois, la totalité du traitement et des indemnités ;

ii) pendant les 4 mois suivants au plus, 50 % du traitement et des indemnités.

b) Toutefois, si l'incapacité temporaire de travail résulte de :

- accident vasculaire cérébral invalidant ;
- aplasie médullaire ;
- artériopathie chronique et évolutive (y compris coronarienne) avec manifestations cliniques ischémiques ;
- bilharziose compliquée ; cardiopathie congénitale mal tolérée, insuffisance cardiaque grave et valvuloplastie grave ;
- maladies chroniques actives du foie et cirrhoses ;
- déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé, infection par le virus de l'immunodéficience humaine ;
- diabète compliqué ;
- formes graves des affections neurologiques et musculaires (dont myopathie) ;
- épilepsie grave ;
- hémoglobinopathie homozygote ;
- hémophilie ;
- hypertension artérielle sévère ;
- insuffisance respiratoire chronique grave ;
- lèpre ;
- maladie d'Alzheimer et autres démences ;

- maladie de Parkinson ;
- maladies métaboliques héréditaires nécessitant un traitement prolongé spécialisé ;
- mucoviscidose ;
- néphropathie chronique grave et syndrome néphrotique pur primitif ;
- paraplégie ;
- périartérite noueuse, lupus érythémateux aigu disséminé, sclérodermie généralisée évolutive ;
- polyarthrite rhumatoïde évolutive grave ;
- psychose, trouble grave de la personnalité, arriération mentale ;
- rectocolite hémorragique et maladie de Crohn évolutives ;
- sclérose en plaques invalidante ;
- scoliose structurale évolutive (dont l'angle est égal ou supérieur à 25 degrés) jusqu'à maturation rachidienne ;
- spondylarthrite ankylosante grave ;
- suites de transplantation d'organe ;
- tuberculose active ;
- tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique ;
- suites compliquées d'accident grave,

les agents ont droit, pendant une durée de 32 mois au plus, au maintien de leur traitement et indemnités dans les conditions suivantes :

i) pendant les 14 premiers mois, la totalité du traitement et des indemnités ;

ii) pendant les 18 mois suivants, 80 % du traitement et des indemnités.

Dernière révision : novembre 2006

c) Pour l'application du présent article, il est tenu compte de toutes les périodes de congé de maladie accordées conformément à l'article 20 g) et de non- activité pour raison de maladie accordées conformément à l'article 14 a) i) intervenues dans les 365 jours précédant la date d'interruption des fonctions, que ces périodes soient imputables ou non à une même maladie.

d) Quelle que soit leur situation, les agents ne pourront avoir droit au maintien de ses traitement et indemnités pendant une durée de plus de 32 mois, même lorsque leur état de santé les aura conduits à être consécutivement régis par l'alinéa a) puis b) ci-dessus ou inversement.

Instruction

117/1.7.1

a) Le paiement du traitement et des indemnités est subordonné au respect des conditions fixées par les instructions 120/4 et suivantes. Le paiement du traitement et des indemnités peut être suspendu si le médecin désigné par l'Organisation constate que les agents ne se soumettent pas aux traitements et prescriptions arrêtés par le médecin traitant ou que les agents sont aptes à reprendre leurs fonctions.

b) Le traitement et les indemnités cessent d'être dus lors de la cessation de l'engagement.

Sous-section III - Prestations spéciales en cas de maternité ou d'adoption

Règlement

17/1.8 Les agents en activité auxquels est accordé un congé de maternité ou d'adoption ont droit, pendant cette période, au maintien de la totalité de leur traitement et de leurs indemnités.

17/1.9

a) Les agents perçoivent une indemnité forfaitaire en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant.

b) Quand les parents de l'enfant sont tous deux agents de l'Organisation, l'indemnité n'est versée qu'une fois à celui des parents que ceux-ci désignent d'un commun accord ou, à défaut d'accord, à celui dont les émoluments sont les moins élevés.

Instruction

117/1.9.1 *Le montant de l'indemnité prévue à l'article 17/1.9 est égal à 1077.90 euros au 1er janvier 2026 par enfant né viable. Le Secrétaire général, après avoir recueilli l'avis du Conseil de Surveillance, réexamine chaque année le montant de cette indemnité en référence à l'évolution de l'indice des prix à la consommation de l'INSEE et décide s'il y a lieu de l'ajuster. Dans le cas de naissance multiple, l'indemnité est majorée de 25 % pour le(la) deuxième enfant viable, de 30 % pour le(la) troisième et de 40 % pour le(la) quatrième.*

Dernière révision : janvier 2026

Section III - Invalidité et décès ne résultant pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Sous-section I - Pensions et rentes d'invalidité

Règlement

17/1.10

En cas d'invalidité permanente les mettant dans l'incapacité totale d'exercer les fonctions auxquelles ils sont affectés, ou d'autres fonctions correspondant à leur expérience et à leurs qualifications qui leur auraient été proposées par l'Organisation, les agents ont droit à une pension dans les conditions fixées au Règlement du régime de pensions qui leur est applicable (annexes X, X bis ou X ter).

Dernière révision : juillet 2025

Instructions

117/1.10.1

a) La rente prévue au paragraphe b) de l'article 17/1.10 est égale à

i) 100 % des émoluments si ces émoluments sont inférieurs au plafond fixé par la législation française de sécurité sociale pour le calcul des prestations en espèce de l'assurance maladie ;

ii) 100 % des émoluments limités à ce plafond si ces émoluments sont compris entre 100 % et 200 % dudit plafond ;

iii) 50 % des émoluments si ces émoluments dépassent le double de ce plafond.

b) Les émoluments et plafonds pris en considération sont ceux qui étaient applicables à la date à laquelle il est constaté que les agents sont en état d'invalidité permanente.

Dernière révision : novembre 1992

117/1.10.2 *Les rentes allouées aux anciens agents sont affectées d'un coefficient de revalorisation correspondant à l'évolution du plafond de la sécurité sociale française au premier janvier de chaque année. La première revalorisation intervient au premier janvier de l'année suivant la date d'effet de la rente.*

117/1.10.3 *L'invalidité permanente ouvrant droit à la rente prévue au paragraphe b) de l'article 17/1.10 est constatée par la commission médicale prévue à l'instruction 122/4.2 i), dans les conditions fixées par les instructions 122/4.1 et suivantes.*

Sous-section II - Capital décès ou invalidité

Règlement

17/1.11

a) En cas d'invalidité permanente totale d'agents dont l'origine se situe pendant une période d'activité ou de non-activité pour raison de maladie, et s'il est attesté que cet état met les agents dans l'impossibilité de fournir le moindre travail, professionnel ou non, ces agents ont droit au versement d'un capital égal à trois années d'émoluments selon le barème en vigueur à la date de la constatation de l'invalidité.

b) En cas de décès d'agents en activité ou en non-activité pour raison de maladie, un capital égal à trois années d'émoluments selon le barème en vigueur à la date du décès est versé à la ou les personnes qu'ils ont désignées, à défaut au conjoint ou à la conjointe, à défaut aux personnes à la charge des agents au sens du règlement de pensions ou, à défaut, à la ou les personnes désignées par le Secrétaire général, sauf si ce capital a déjà été versé au titre du paragraphe a) du présent article.

c) En cas de décès ou d'invalidité permanente totale au sens et dans les conditions fixées au paragraphe a) ci-dessus d'agents affiliés à la caisse de prévoyance, le capital prévu aux paragraphes a) et b) ci-dessus est porté à cinq années d'émoluments selon le barème en vigueur à la date de constatation de l'invalidité ou du décès.

Instructions

117/1.11.1 *L'invalidité de deuxième catégorie au sens de la législation française de sécurité sociale est assimilée à l'invalidité permanente totale au sens de l'article 17/1.11 a).*

Dernière révision : janvier 1996

117/1.11.2

a) L'invalidité permanente totale au sens de l'article 17/1.11 a) est constatée par la commission médicale prévue à l'instruction 122/4.2 i) et dans les conditions fixées aux instructions 122/4.1 et suivantes.

b) Quand la commission d'invalidité prévue à l'article 13 du règlement de pensions est appelée à siéger dans les conditions prévues au règlement de pensions, elle peut, à la demande des agents ou du Secrétaire général, siéger en qualité de commission médicale aux fins prévues au paragraphe a) ci-dessus.

117/1.11.3

a) Le paiement du capital prévu à l'article 17/1.11 a) est effectué dans un délai d'un mois après réception par le chef de la gestion des ressources humaines des conclusions de la commission médicale reconnaissant l'invalidité permanente totale.

b) Le paiement du capital prévu à l'article 17/1.11 b) est effectué dans un délai d'un mois après réception par le chef de la gestion des ressources humaines des documents attestant le décès de l'agent et la qualité des bénéficiaires.

Section IV - Accidents du travail et maladies professionnelles

Sous-section I - Définition

Règlement

17/1.12

a) Est considéré comme accident du travail, tout accident survenu par le fait ou à l'occasion des fonctions exercées dans l'Organisation et ayant porté atteinte à l'intégrité physique d'agents en activité.

b) Est aussi considéré comme accident du travail, l'accident survenu :

i) au cours du trajet normal pour se rendre du domicile au lieu normal d'exercice des fonctions ou en revenir, ou

ii) au cours d'une mission, pendant le voyage pour se rendre sur le lieu de mission et à l'occasion des fonctions durant la mission, ou

iii) au cours du trajet précédant l'entrée en fonctions ou suivant la cessation de fonctions, s'il survient au cours de voyages effectués selon le parcours et dans les délais fixés conformément aux règles de l'Organisation.

c) Est assimilée à un accident du travail la maladie professionnelle dont l'origine est imputable à l'exercice des fonctions dans l'Organisation.

d) En cas de difficulté d'interprétation des principes énoncés aux paragraphes a) à c) ci-dessus, il est fait application par analogie de la législation française relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, ainsi que de la jurisprudence des tribunaux français en la matière. En particulier, est considéré comme fait accidentel toute lésion corporelle due à l'action d'une cause extérieure soudaine et généralement brutale.

Dernière révision : janvier 2011

Instructions

117/1.12.1

a) Sont considérées comme accident du travail ou maladie professionnelle les rechutes d'un accident du travail survenu au cours de l'exercice de fonctions auxquelles l'agent est affecté ou d'une maladie professionnelle contractée du fait de ces fonctions, mêmes si elles se manifestent après que l'engagement de l'agent a pris fin.

b) Est considéré comme accident du travail tout accident, au sens défini à l'article 17/1.12, survenu pendant le temps où les agents sont en mission, à moins qu'ils aient interrompu leur mission pour un motif d'intérêt personnel indépendant des fonctions auxquelles ils sont affectés.

Dernière révision : janvier 2011

117/1.12.2

a) Tout accident visé aux paragraphes a) ou b) de l'article 17/1.12 doit faire l'objet d'une déclaration écrite envoyée au Chef de la gestion des ressources humaines dans un délai de quarante-huit heures.

b) Le Secrétaire général informe les agents après enquête et, le cas échéant, contrôle médical, de la décision de reconnaître l'accident comme un accident du travail et, en cas de refus, fait connaître les motifs de la décision.

Dernière révision : février 94

Sous-section II - Dépenses de santé et maintien de rémunération

Règlement

17/1.13

a) Les dépenses de santé nécessitées par le traitement des conséquences de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle ou par la réadaptation fonctionnelle sont prises en charge à 100 %, sans limitation de plafond.

b) Les agents qui doivent interrompre leurs fonctions par suite d'un accident du travail ont droit au maintien de la totalité de leur traitement et de leurs indemnités et, s'ils sont titulaires d'un engagement de durée déterminée ou à des fonctions de direction, au renouvellement de leur engagement jusqu'à la constatation de la consolidation de leur état de santé ou, au plus tard, jusqu'à l'âge de 67 ans.

Dernière révision : juillet 2025

Instructions

117/1.13.1

a) Les dépenses de santé visées à l'annexe XIV au présent statut nécessitées par le traitement des conséquences d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont prises en charge à 100 % et sans limitation de plafond, dans les conditions et selon les procédures fixées dans cette annexe. Cette prise en charge peut prendre la forme d'un paiement direct total ou partiel aux fournisseurs ou aux prestataires de services ou d'un remboursement aux affiliés.

b) Toute dépense donnant lieu à prise en charge par l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles du régime général de sécurité sociale en France est prise en charge par le système médical et social.

c) Les agents choisissent librement les praticiens ou les établissements parmi ceux habilités à dispenser ou prescrire des soins dans le ou les pays où leurs dépenses sont prises en charge.

117/1.13.2

L'âge mentionné à l'Article 17/1.13 b) est fixé à 65 ans pour les agents dont l'âge limite de départ à la retraite est 65 ans conformément à l'Article 13 du Statut et aux instructions qui en découlent.

Dernière révision : juillet 2024

Sous-section III - Invalidité ou décès

Règlement

17/1.14

a) Les agents affiliés au régime de pensions victimes d'un accident du travail ou qui contractent une maladie professionnelle et sont reconnus atteints d'une invalidité permanente les mettant dans l'incapacité totale d'exercer les fonctions auxquelles ils sont affectés ont droit, dans les conditions prévues au Règlement de pensions, à une pension d'invalidité.

b) Les agents affiliés à la caisse de prévoyance de l'Organisation victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ont droit à la rente d'invalidité prévue à l'article 17/1.10 b) s'ils sont reconnus atteints d'une incapacité permanente de travail égale ou supérieure à deux tiers au sens de la législation française de sécurité sociale.

c) En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle,

i) s'il s'agit d'une invalidité permanente totale au sens de l'article 17/1.11 a), les agents ont droit en sus du capital prévu dans ce même article :

- s'ils sont affiliés au régime de pensions, à un capital égal à deux années d'émoluments selon le barème

en vigueur à la date de constatation de l'invalidité permanente totale ;

- s'ils sont affiliés à la caisse de prévoyance, à un capital égal à trois années d'émoluments selon le barème en vigueur à la date de la constatation de l'invalidité permanente totale ;

ii) s'il s'agit d'une incapacité permanente partielle n'ouvrant pas droit aux prestations visées à l'alinéa i) ci-dessus, les agents ont droit à un capital égal à la fraction correspondante du capital auquel ils auraient droit en cas d'invalidité permanente totale correspondant au degré d'invalidité reconnu.

d) En cas de décès d'agents consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la ou les personnes qu'ils ont désignées, à défaut le conjoint ou la conjointe, à défaut les personnes à la charge des agents au sens du règlement de pensions, ou à défaut la ou les personnes désignées par le Secrétaire général, ont droit au versement d'un capital égal au capital auquel les agents auraient droit en cas d'invalidité permanente totale en vertu de l'alinéa c) i) ci-dessus sous réserve de la déduction de ce que les agents ont éventuellement perçu préalablement en application du paragraphe c) ci-dessus.

Dernière révision : janvier 2011

Instructions

117/1.14.1 *Le taux d'incapacité permanente partielle est établi conformément aux dispositions de la législation française de sécurité sociale relatives à l'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, y compris en cas d'accidents du travail successifs.*

117/1.14.2 *L'incapacité ou l'invalidité visées à l'article 17/1.14 est constatée par la commission médicale prévue à l'instruction 122/4.2 i), dans les conditions fixées par les instructions 122/4.1 et suivantes.*

117/1.14.3 *Le paiement du capital visé à l'article 17/1.14 est effectué dans le délai prévu à l'instruction 117/1.11.3.*

Dernière révision : novembre 92

Section V - Financement du système médical et social

Règlement

17/1.15 Les agents affiliés en vertu de l'article 17/1.1 a) et les anciens agents ou leurs ayants droit affiliés au système médical et social en vertu de l'article 17/1.2 participent à hauteur d'un tiers aux frais de couverture des prestations prévues par ce système, à l'exception des prestations au titre du risque accident du travail et maladies professionnelles, du maintien de rémunération en cas de maladie ou maternité et de l'indemnité en cas de naissance ou d'adoption d'un(e) enfant, dans les conditions fixées par instructions du Secrétaire général.

Instructions

117/1.15.1

a) La participation des affiliés aux frais de couverture du système médical et social de l'Organisation visée dans l'article 17/1.15 prend la forme d'une cotisation mensuelle fixée périodiquement par le Secrétaire général après avis de l'Association du personnel. La cotisation est exprimée en pourcentage des émoluments pour les prestations en capital en cas d'invalidité ou de décès, et, pour les prestations visées à l'article 17/1.15 :

i) en pourcentage du traitement de base pour les agents en service ;

ii) pour les personnes visées à l'instruction 117/1.2.1 a) i), ii) et iii), en pourcentage du plus élevé des deux montants suivants :

- *la pension[21] ou rente versée aux anciens agents ou, dans le cas des anciens agents qui ont maintenu leur affiliation à la caisse de prévoyance, de la pension à laquelle ils auraient droit en vertu du règlement de pensions au titre de l'ensemble de leurs années de service à l'Organisation ou dans une autre Organisation coordonnée ; ou*
- *la pension qui serait due aux anciens agents dans le cas où ils ou elles auraient quitté l'Organisation aux mêmes grade et échelon, en ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension qui leur est applicable après vingt ans de service s'il s'agit d'agents affiliés au Régime de pensions coordonné ou au Nouveau régime de pensions, conformément, respectivement, à l'annexe X ou à l'annexe X bis au Statut applicable aux agents de l'Organisation ; ou après vingt-deux ans de service pour les agents affiliés au Troisième régime de pension conformément à l'annexe X ter du Statut applicable aux agents de l'Organisation.*

iii) pour les personnes visées à l'instruction 117/1.2.1 a) iv) et v), en pourcentage du traitement de base afférent à leurs grade et échelon à la date où leur engagement a pris fin ;

iv) pour les personnes visées au paragraphe b) de l'instruction 117/1.2.1, en pourcentage du plus élevé des deux montants suivants :

- *la pension qui leur est, le cas échéant, versée par l'Organisation ou, dans le cas des ayants droit d'agents ou d'anciens agents décédés qui avaient maintenu leur affiliation à la caisse de prévoyance, de la pension à laquelle ces ayants droit auraient eu droit en vertu du règlement de pensions ; ou*

v) la pension qui serait due aux ayants droit d'un ancien agent décédé de mêmes grade et échelon que l'ancien agent décédé au titre duquel ils et elles sont affiliés, et qui aurait quitté l'Organisation à l'âge d'ouverture du droit à pension qui lui est applicable après vingt ans de service, si l'ancien agent décédé était affilié au Régime de pensions coordonné ou au Nouveau régime de pensions, conformément, respectivement, à l'annexe X ou X bis au Statut applicable aux agents de l'Organisation ; ou après vingt-deux ans de service pour les agents affiliés au Troisième régime de pension conformément à l'annexe X ter du Statut applicable aux agents de

[21] Pour les agents affiliés au Troisième régime de pensions (annexe X ter), la pension à laquelle l'alinéa ii) et les sous-alinéas suivants de cette instruction font référence est la pension de retraite antérieure à la conversion d'une quelconque portion de cette pension de retraite en capital, comme le prévoit l'article 10 bis de l'annexe X ter au Statut applicable aux agents de l'Organisation.

l'Organisation.pour les personnes visées à l'article 17/1.3, en pourcentage du traitement de base correspondant à leur dernier mois d'activité ou, dans le cas des ex-conjoints divorcés, à celui de leur ex-conjoint(e).

b) Les titulaires d'une pension d'orphelin de l'Organisation ou d'une pension ou d'une rente d'invalidité allouée dans les conditions visées à l'article 17/1.14, ainsi que les titulaires d'une pension de survie de l'Organisation dans les conditions visées au paragraphe 2 de l'article 19 du règlement de pensions, sont exemptés de cotisation.

c) Les affiliés volontaires visés aux instructions 117/1.2.1 et 117/1.2.4 c) qui bénéficient pour eux-mêmes et leurs ayants droit à un autre titre d'une prise en charge des dépenses de santé assurant une couverture et une prise en charge reconnues d'un niveau satisfaisant par le Secrétaire général, bénéficient d'une réduction de leur cotisation fixée selon la procédure prévue au paragraphe a) ci-dessus. La réduction de cotisation prend effet le premier jour du mois qui suit la réception par le Secrétaire général des documents faisant la preuve que l'affilié volontaire et ses ayants droit remplissent ces conditions.

d) Les affiliés volontaires suspendus dans leurs droits sont tenus de payer, pendant la période de suspension, une cotisation forfaitaire fixée par le Secrétaire général selon la procédure prévue au paragraphe a) ci-dessus.

e) La participation des agents affiliés à la caisse de prévoyance aux frais de couverture des prestations visées dans l'article 17/1.11 est égale aux 5/3 de la participation des autres agents aux frais de couverture de ces mêmes prestations.

Dernière révision : mai 2026

117/1.15.2 *Pour les affiliés qui perçoivent de l'Organisation des émoluments, une pension ou une rente, la cotisation mensuelle est prélevée directement par l'Organisation. Les autres affiliés versent la cotisation chaque mois, avant le quinze du mois ; leur affiliation est suspendue en cas d'arriéré de cotisation supérieur à deux mois de cotisation et prend fin si les affiliés n'ont pas payé l'arriéré un mois après avoir été mis en demeure par l'Organisation.*

Section VI - Conseil de surveillance

Règlement

17/1.16 Il est institué un conseil de surveillance chargé de donner des avis au Secrétaire général en matière de protection médicale et sociale. La composition et les règles de fonctionnement du conseil de surveillance sont fixées par voie d'instructions du Secrétaire général.

Instruction

117/1.16.1

a) Le conseil de surveillance se compose de six membres :

vi) trois membres et trois suppléants nommés par le Secrétaire général ;

vii) trois membres et trois suppléants représentant les personnes affiliées au système médical et social de l'Organisation, ainsi que les bénéficiaires des prestations complémentaires prévues par les règlements 17/1.17 à 17/1.22; ces membres et suppléants sont désignés par l'association du personnel en tenant compte de la nécessité d'assurer la représentation de l'ensemble des affiliés et bénéficiaires ; ils comprennent au moins un membre et un suppléant qui est ancien agent ou ayant droit d'agents ou d'anciens agents décédés.

b) Le conseil de surveillance élit son président et adopte son règlement intérieur. Le Secrétaire général nomme le secrétaire du conseil de surveillance.

c) Le conseil de surveillance est consulté sur toute modification du statut, du règlement et des instructions concernant les prestations visées à l'article 17 a) du statut ; il est informé des régimes reconnus comme d'un niveau satisfaisant pour l'application des instructions 117/1.15.1 c) et 117/1.21.1 a) et b).

d) Le conseil de surveillance est tenu informé de l'évolution du coût des prestations visées à l'article 17 a) du statut, et en particulier des conditions générales d'application de l'article 4 de l'annexe XIV, y compris des principaux seuils de déclenchement de l'examen prévu par cet article.

e) Le conseil de surveillance tient deux sessions annuelles :

viii) au printemps, il examine notamment un rapport établi par le Chef de la gestion des ressources humaines sur la gestion et les résultats du système de protection médicale et sociale au cours de l'année précédente ;

ix) à l'automne, il examine notamment un rapport établi par le Chef de la gestion des ressources humaines portant sur les ajustements préconisés pour l'année suivante, le renouvellement ou la modification éventuels des contrats avec l'assureur et le gestionnaire, et l'évolution envisagée des cotisations. Ce rapport est accompagné des données statistiques pertinentes qui portent sur tout sujet traité dans le rapport du chef de la gestion des ressources humaines.

f) Le conseil de surveillance est réuni en séance exceptionnelle à la demande du Secrétaire général ou de la moitié de ses membres.

g) Le conseil de surveillance s'efforce d'adresser au Secrétaire général des avis qui traduisent un consensus de ses membres ; lorsqu'un consensus ne peut être atteint, ses avis sont adoptés à la majorité et indiquent les différentes positions prises par ses membres.

Dernière révision : janvier 96

Section VII - Dispositions transitoires

Sous-section I - Agents

Règlement

17/1.17

a) Les agents qui ont opté pour le maintien de leur affiliation au régime français de sécurité sociale pour la couverture des risques maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail et maladies professionnelles en vertu du paragraphe b) de l'article 17/1.1 bénéficient de prestations complémentaires de soins de santé, du maintien de rémunération et de l'indemnité en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant. Ils bénéficient en outre de prestations en cas d'invalidité ou de décès.

b) Les dispositions prévues à l'article 17/1.5 et aux instructions prises par le Secrétaire général sont applicables aux agents visés au paragraphe a) du présent article.

Dernière révision : janvier 96

PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES DE SOINS DE SANTÉ

Règlement

17/1.18

a) En cas de maladie ou de maternité d'un agent visé au paragraphe a) de l'article 17/1.17, ou des autres bénéficiaires au sens des dispositions relatives au système médical et social de l'Organisation, l'agent a droit à la prise en charge des dépenses de santé à concurrence de la différence entre les prestations qui seraient dues en vertu de l'article 17/1.6 et les prestations dues au titre de la sécurité sociale française.

b) Les prestations visées au paragraphe a) ci-dessus ne sont dues qu'au titre des soins de santé qui donnent lieu à prise en charge au titre de la sécurité sociale française.

Instructions

117/1.18.1 *La procédure et les taux de prise en charge ainsi que les plafonds d'intervention applicables pour les prestations complémentaires de soins de santé sont ceux visés aux instructions 117/1.6.1 à 117/1.6.4.*

117/1.18.2 *Lorsque les bénéficiaires perçoivent des prestations d'un autre régime complémentaire, ces prestations doivent être déclarées par les agents et viennent en déduction des prestations de l'Organisation.*

Autres prestations

Règlement

17/1.19

a) Les agents visés à l'article 17/1.17 a) ou, en cas de décès, leurs ayants droit, bénéficient des prestations prévues aux articles 17/1.7 à 17/1.14 du présent règlement dans les mêmes conditions que les agents visés à l'article 17/1.1 a) sous réserve des dispositions qui font l'objet des paragraphes b) et c) ci-dessous.

b) En aucun cas, la somme des versements effectués par l'Organisation au titre du maintien de rémunération ou des capitaux et par la sécurité sociale française n'excède le total des traitement et indemnités ou le total des capitaux dus au titre du présent règlement, sous réserve de la disposition ci-

dessous.

c) Par dérogation au paragraphe a) ci-dessus, les agents affiliés à la caisse de prévoyance et qui ont opté pour le maintien de leur affiliation au régime français de sécurité sociale ne peuvent prétendre au bénéfice de l'article 17/1.11 c) ni aux bénéfices prévus pour les agents affiliés à la caisse de prévoyance à l'article 17/1.14 c) et d). La disposition prévue au paragraphe b) ci-dessus n'est pas applicable à ces agents en ce qui concerne les capitaux.

Dernière révision : février 94

Instructions

117/1.19.1

a) La déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doit être faite au Chef de la gestion des ressources humaines selon les modalités fixées par la législation française de sécurité sociale.

b) Sont reconnus comme accidents du travail ou maladies professionnelles les accidents ou maladies reconnus comme accidents du travail ou maladies professionnelles par la sécurité sociale française.

c) Par dérogation à l'instruction 117/1.14.2, pour la constatation de l'invalidité visée à l'article 17/1.14 b) et la détermination du taux d'incapacité visé à l'article 17/1.14 c) ii), le Secrétaire général prend sa décision au vu de la décision prise par l'organisme compétent de la sécurité sociale française.

d) Toutefois, en cas d'accident au cours du trajet suivant la cessation de fonctions dans les conditions visées à l'article 17/1.12 b) iii), il est fait application des procédures et règles applicables au système médical et social de l'Organisation.

117/1.19.2 *Les dépenses de santé visées à l'article 17/1.13 a) sont prises en charge après leur prise en charge par la sécurité sociale française. Les prestations de la sécurité sociale française, ainsi que celles de tout autre régime complémentaire, doivent être déclarées par les agents et viennent en déduction des prestations de l'Organisation.*

117/1.19.3

a) L'Organisation est subrogée de plein droit aux agents dans les droits de ceux-ci aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale qui leur sont dues en cas d'incapacité temporaire totale.

b) Toutefois, lorsque des agents n'ont droit qu'à la moitié du traitement et des indemnités conformément à l'article 17/1.7, les indemnités journalières sont reversées à l'agent.

Dernière révision : novembre 92

Financement

Règlement

17/1.20

a) Les agents visés à l'article 17/1.17 a) subissent sur leur traitement de base le précompte de la part de cotisation mise à la charge de l'assuré(e) par la législation française de sécurité sociale.

b) Les agents visés au paragraphe a) ci-dessus bénéficient des prestations visées à l'article 17/1.18, du maintien de rémunération en cas d'incapacité temporaire totale, de l'indemnité en cas de naissance ou d'adoption d'un(e) enfant ainsi que des prestations en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, dans les conditions prévues à l'article 17/1.19, à titre gratuit.

c) Les agents visés au paragraphe a) ci-dessus participent à hauteur d'un tiers aux frais de couverture des prestations en capital en cas d'invalidité ou de décès ne résultant pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dans les conditions fixées par le Secrétaire général.

Instruction

117/1.20.1 *La participation des agents visés au paragraphe c) de l'article 17/1.20 prend la forme d'une cotisation mensuelle fixée par le Secrétaire général, après avis de l'association du personnel, en pourcentage de leurs émoluments et prélevée directement par l'Organisation.*

Dernière révision : novembre 92

Sous-section II - Anciens agents et ayants droit

Règlement

17/1.21 Les anciens agents ayant quitté l'Organisation avant le 1er janvier 1993 ou ayant opté pour le maintien de leur affiliation au régime français de sécurité sociale en vertu de l'article 17/1.1 b), qui bénéficient à titre autre que professionnel d'un régime de protection assurant des prestations d'un niveau satisfaisant et qui remplissent certaines conditions d'âge et de durée de service auprès de l'Organisation ou dont les fonctions ont pris fin pour certains motifs, peuvent bénéficier à titre gratuit, sur leur demande, de prestations complémentaires de soins de santé dans les conditions fixées par le Secrétaire général. Ce bénéfice peut également être attribué aux ayants droit de ces anciens agents, dans les conditions fixées par le Secrétaire général.

Dernière révision : novembre 92

Instructions

117/1.21.1

a) Les anciens agents qui avaient demandé à rester affiliés au régime français de sécurité sociale dans les conditions de l'article 17/1.1 b), qui se trouvent dans l'une des situations énumérées au paragraphe a) de l'instruction 117/1.2.1 et qui bénéficient à titre autre que professionnel des prestations d'un régime assurant la prise en charge des dépenses de santé à un taux reconnu d'un niveau satisfaisant par le Secrétaire général, bénéficient, sur leur demande, de la prise en charge des dépenses de santé à titre complémentaire dans les conditions définies à l'article 17/1.18. Aux fins de l'application de la présente disposition aux anciens agents qui bénéficient d'un régime autre que la sécurité sociale française, l'expression « au titre de la sécurité sociale française » aux paragraphes a) et b) de l'article 17/1.18 est remplacé par l'expression « au titre du régime auquel ils sont affiliés ».

b) Les anciens agents ayant quitté l'Organisation avant le 1er janvier 1993 et qui, à la date de leur départ, se trouvaient dans l'une des situations énumérées aux paragraphes a) i), ii) et iii) de l'instruction 117/1.2.1, ainsi que leurs ayants droit au sens du règlement de pensions, bénéficient de la prise en charge des dépenses de santé à titre complémentaire dans les conditions définies à l'article 17/1.18, à condition qu'ils bénéficient au 1er janvier 1993, à titre autre que professionnel, des prestations d'un régime assurant la prise en charge des dépenses de santé à un taux reconnu satisfaisant par le Secrétaire général. Aux fins de l'application de la présente disposition aux anciens agents qui bénéficient d'un régime autre que la sécurité sociale française, l'expression « au titre de la sécurité sociale française » aux paragraphes a) et b) de l'article 17/1.18 est remplacé par l'expression « au titre du régime auquel ils sont affiliés ».

c) Peuvent également bénéficier, sur leur demande, de la prise en charge de dépenses de santé, dans les mêmes conditions que celles visées au paragraphe a) ci-dessus :

i) les ayants droit, au sens du règlement de pensions, des agents visés à l'article 17/1.17 a) décédés pendant une période d'activité, ainsi que les conjoints survivants qui n'ont pas droit à une pension de survie en raison de la durée de leur mariage ;

ii) les ayants droit, au sens du règlement de pensions, des anciens agents visés au paragraphe a) de la présente instruction, ainsi que les conjoints survivants qui n'ont pas droit à une pension de survie en raison de la durée de leur mariage.

Dernière révision : janvier 95

117/1.21.2

a) La demande visée à l'instruction 117/1.21.1 doit être faite au plus tard, pour les anciens agents qui sont dans les situations visées aux paragraphes a) i) iii) et iv) de l'instruction 117/1.2.1, dans le mois qui suit la fin de leur engagement, pour les anciens agents qui sont dans la situation visée aux paragraphes a) ii) de l'instruction 117/1.2.1, dans le mois qui suit leur soixantième anniversaire, et pour les ayants droit visés au paragraphe c) de l'instruction 117/1.21.1, dans les trois mois qui suivent le décès de l'agent ou de l'ancien agent.

b) La demande doit être appuyée des pièces justifiant que les conditions requises sont remplies.

c) Dans des circonstances exceptionnelles dûment justifiées, la demande peut être accueillie nonobstant l'expiration du délai fixé au a) ci-dessus ; en ce cas, la prise en charge ne prend effet que pour les prestations servies après réception de la demande.

Dernière révision : janvier 95

117/1.21.3

a) Le bénéfice visé à l'article 17/1.21 est suspendu pour les anciens agents qui sont dans l'une des situations visées au paragraphe l'instruction 117/1.2.1, ainsi que pour les personnes visées au paragraphe b) de la même instruction et âgées de 50 ans ou plus au moment du décès de l'agent ou de l'ancien agent, lorsqu'ils exercent, avant l'âge de 60 ans, une nouvelle activité professionnelle leur ouvrant droit à la prise en charge des dépenses de santé, pendant toute la durée d'ouverture des droits au titre de cette activité.

b) Le bénéfice visé à l'article 17/1.21 cesse pour les personnes visées au paragraphe b) de l'instruction 117/1.2.1 et âgées de moins de 50 ans au moment du décès de l'agent ou de l'ancien agent, lorsqu'ils exercent une nouvelle activité professionnelle leur ouvrant droit à la prise en charge des dépenses de santé.

c) Les personnes visées à l'instruction 117/1.21.1 sont tenues d'informer immédiatement le Chef de la gestion des ressources humaines lorsqu'elles exercent une nouvelle activité professionnelle.

117/1.21.4 *Les dispositions de l'instruction 117/1.6.4 ci-dessus sont applicables aux personnes visées par les règlements 17/1.21 et 17/1.22, sous réserve que le montant fixé dans cette instruction est calculé par référence à l'instruction 117/1.15.1 a) ii), iv) ou v), selon le cas.*

Dernière révision : février 94

Règlement

17/1.22 Les anciens agents en service au 1er janvier 1993 qui étaient affiliés au système médical et social de l'Organisation en vertu de l'article 17/1.1 a) et qui avaient acquis avant le 1er janvier 1993 des droits à un régime de protection leur assurant pendant leur retraite des prestations d'un niveau satisfaisant ou, en cas de décès, leurs ayants droit, peuvent bénéficier, sur leur demande, des dispositions prévues à l'article 17/1.21.

Instruction

117/1.22.1

a) Les personnes visées à l'article 17/1.22 bénéficient des prestations prévues à l'article 17/1.21 dans les conditions fixées dans les instructions du Secrétaire général prises en application de l'article 17/1.21, sous réserve d'en faire la demande au plus tard dans le mois qui suit la fin de leur engagement ou, pour les anciens agents dont l'engagement a pris fin avant l'âge limite de départ à la retraite qui leur est applicable conformément à l'Article 13 et aux instructions qui en découlent, dans le mois qui précède ledit âge limite de départ à la retraite.

b) Toutefois, les personnes ayant demandé à bénéficier de prestations complémentaires dans les conditions visées au paragraphe a) sont affiliées, sur leur demande, au système médical et social pour la prise en charge des dépenses de santé dans les conditions visées à l'instruction 117/1.2.1 si les

prestations auxquelles elles ont droit pendant leur retraite cessent d'être considérées d'un niveau satisfaisant par le Secrétaire général, par application de l'instruction 117/1.21.1.

Dernière révision : juillet 2024

Section VIII - Entrée en vigueur

Règlement

17/1.23

a) Les articles 17/1.1 à 17/1.16 relatifs au système médical et social de l'Organisation ainsi que les articles 17/1.17 à 17/1.22 relatifs aux dispositions transitoires entrent en vigueur le 1er janvier 1993.

b) Les modalités d'exercice du droit d'option prévu à l'article 17/1.1 b) sont fixées par voie d'instructions du Secrétaire général. Les agents qui ont choisi cette option peuvent y renoncer dans des conditions fixées par voie d'instructions du Secrétaire général.

c) Les agents engagés à compter du 2 janvier 1993 sont soumis aux dispositions des articles 17/1.1 à 17/1.15 relatifs au système médical et social de l'Organisation.

Dernière révision : février 94

Instructions

117/1.23.1 *Les agents en fonction le 1er janvier 1993 :*

a) continuent d'être affiliés au régime français de sécurité sociale jusqu'au 30 juin 1993 s'ils n'ont pas demandé auparavant par écrit leur affiliation au système médical et social de l'Organisation. Une telle demande d'affiliation au système médical et social de l'Organisation est irrévocable et entraîne la cessation de l'affiliation au régime français de sécurité sociale. La demande présentée avant le 16 du dernier mois du trimestre civil prend effet le premier jour du trimestre qui suit son dépôt et au plus tôt le 1er janvier 1993 ;

b) sont affiliés au système médical et social de l'Organisation à partir du 1er juillet 1993 s'ils n'ont pas demandé par écrit le maintien de leur affiliation au régime français de sécurité sociale au plus tard le 15 juin 1993.

117/1.23.2 *Les agents qui ont opté avant le 16 juin 1993 en faveur du maintien de leur affiliation au régime français de sécurité sociale ont la faculté de renoncer à cette option et de demander leur affiliation au système médical et social de l'Organisation avant le 16 décembre 1993. Le renoncement à l'option pour le régime français de sécurité sociale et la demande d'affiliation au système médical et social de l'Organisation sont irrévocables et prennent effet le 1er janvier 1994.*

117/1.23.3

a) Les anciens agents qui étaient en fonction le 1er janvier 1993 et qui ont demandé leur affiliation au système médical et social de l'Organisation dans les conditions fixées aux instructions 117/1.23.1 et 117/1.23.2 ci-dessus, mais dont l'engagement a pris fin avant que leur affiliation ait pu prendre effet, sont affiliés au système médical et social pour les dépenses de santé dans les mêmes conditions que les personnes visées à l'instruction 117/1.2.1.

b) L'affiliation des anciens agents visés ci-dessus prend effet le jour qui suit la fin de leur engagement.

Dernière révision : février 94

CHAPITRE II - RÉGIME DE PENSIONS

Règlement

17/2.1

a) Sous réserve du paragraphe b) ci-dessous, les agents qui sont entrés en fonctions à compter du 1er juillet 1974 et avant le 1er janvier 2002 sont affiliés au Régime de pensions coordonné (RPC) et sont soumis aux dispositions du Règlement du Régime de pensions coordonné et des instructions d'application (le Règlement du RPC) figurant en annexe X au Statut applicable aux agents de l'Organisation.

b) Sous-réserve du paragraphe c) ci-dessous les agents qui sont entrés en fonctions à compter du 1er janvier 2002 et avant le 1er juillet 2025 et :

- qui n'ont jamais cotisé au RPC visé au paragraphe a) ci- dessus ; ou
- qui, en vertu de leur dernier engagement par l'Organisation ou par une autre Organisation coordonnée[22], étaient affiliés au RPC, ont bénéficié des dispositions de l'article 11 du Règlement du RPC [allocation de départ] et n'ont pas remboursé les sommes fournies au titre de cet article

sont affiliés au Nouveau régime de pensions (NRP) et soumis aux dispositions du Règlement du Nouveau régime de pensions et des instructions d'application (le Règlement du NRP) figurant en annexe X bis au Statut applicable aux agents de l'Organisation.

Nonobstant ce qui précède, les agents affiliés au NRP qui décident, avant le 1 er juillet 2026, d'opter pour le Troisième régime de pensions (TRP) visé au paragraphe c) ci-dessous sont affiliés à ce régime de pension et sont soumis aux dispositions du Règlement du Troisième régime de pensions et des instructions d'application (le Règlement du TRP) figurant en annexe X ter au Statut applicable aux agents de l'Organisation.

c) Tous les agents qui ont pris leurs fonctions à compter du 1 er juillet 2025 et

- qui n'ont jamais cotisé au RPC ou au NRP visés respectivement aux paragraphes a) et b) ci-dessus ; ou
- qui, en vertu de leur dernier engagement par l'Organisation ou par une autre Organisation coordonnée, étaient affiliés au RPC, ont bénéficié des dispositions de l'article 11 du Règlement du RPC [allocation de départ] et n'ont pas remboursé les sommes fournies au titre de cet article, au moment de leur nouvel engagement par l'Organisation le 1er juillet 2025 ou ultérieurement ; ou
- qui, en vertu de leur dernier engagement par l'Organisation ou par l'une des trois autres Organisations coordonnées ayant adopté le NRP[23], étaient affiliés au NRP, ont bénéficié des dispositions de l'article 11 du Règlement du NRP [allocation de départ] et n'ont pas remboursé les sommes fournies au titre de cet article au moment de leur nouvel engagement par l'Organisation le 1er juillet 2025 ou ultérieurement ;

sont affiliés au TRP et sont soumis au Règlement du TRP tel que figurant en annexe X ter au Statut applicable aux agents de l'Organisation.

Dernière révision : juillet 2025

17/2.1bis L'âge d'ouverture du droit à pension d'ancienneté visé à l'article 8 du règlement de pensions figurant à l'annexe X bis est fixé à :

---

22 En plus de l'OCDE, il existe cinq Organisations coordonnées, à savoir :
- l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) ;
- le Conseil de l'Europe ;
- l'Agence spatiale européenne (ESA) ;
- le Centre européen pour les prévisions météorologiques à moyen terme ;
- l'Organisation européenne pour l'exploitation de satellites météorologiques (EUMETSAT).

23 Le NRP a été adopté par l'OCDE et les instances dirigeantes des Organisations coordonnées suivantes :
- le Conseil de l'Europe ;
- l'Organisation européenne pour l'exploitation de satellites météorologiques (EUMETSAT) ;
- l'Agence spatiale européenne (ESA).

iii) 66 ans, pour les agents engagés à compter du 1er juillet 2024 ;

iv) l'âge applicable en fonction de la situation de l'agent au 1er juillet 2024, conformément aux dispositions du tableau ci-dessous, pour les agents engagés avant le 1er juillet 2024 :

	Âge d'ouverture du droit à pension d'ancienneté sans décote		
Ancienneté au 1er juillet 2024 / **Âge au 1er juillet 2024**			
	>0 et <5 ans	**≥5 et <10 ans**	**10 ans ou plus**
≥58 ans	63 ans	63 ans	63 ans
50 – 57 ans	64 ans	64 ans	63 ans
40 – 49 ans	65 ans	64 ans	64 ans
<40 ans	66 ans	65 ans	64 ans

Dernière révision : 1er juillet 2024

17/2.1ter Aux fins d'application de l'article 11 du Règlement du régime de pensions figurant à l'annexe X, les agents réengagés par l'Organisation après avoir perçu une allocation de départ sont réputés ne pas avoir cessé définitivement leurs fonctions et doivent reverser ladite allocation si la période pendant laquelle ils n'ont pas été salariés de l'Organisation, en quelque qualité que ce soit, est inférieure à 12 mois.

Dernière révision : 1er décembre 2002

Instruction

117/2.1.1 *Aux fins de l'application des règlements de pensions figurant aux annexes X et X bis aux agents de l'OCDE, les termes « poste », « emploi » ou « fonctions » d'un « membre du personnel », désignent les fonctions qui sont affectées à un agent.*

Dernière révision : janvier 2011

CHAPITRE III – VOYAGES STATUTAIRES ET MISSIONS VOYAGES STATUTAIRES

Section I – Voyages statutaires

Règlement

17/3.1 Les agents ont droit, conformément au présent article, au remboursement des frais de voyage exposés :

a) lors de leur entrée en fonctions pour le transport du lieu de leur résidence au siège de l'Organisation ;

b) à l'occasion des congés pris dans leurs foyers, conformément à l'article 20 f), pour leur transport aller et retour du siège de l'Organisation au lieu où est fixé leur foyer ;

c) à l'occasion de toute mutation officielle, pour leur transport du siège de l'Organisation au lieu où ils sont affectés ;

d) lors de la cessation de leurs fonctions, pour leur transport du siège de l'Organisation au lieu où ils résidaient lors de leur entrée en fonctions, ou, suivant le cas, au lieu où ils fixent leur nouvelle résidence, à condition que ledit transport soit effectué et que la demande de remboursement soit présentée dans le délai d'un an à compter de la cessation des fonctions.

17/3.2 Sous réserve des dispositions de l'article 20/3.3, les agents ont droit, s'ils reçoivent l'allocation de foyer, l'allocation familiale de base ou le supplément pour enfant à charge, à la prise en charge des frais de transport exposés le cas échéant pour leur conjoint(e), pour les enfants à leur charge et, dans des cas exceptionnels déterminés par le Secrétaire général en fonction de la composition de la famille, pour une personne accompagnant ces derniers. Pour l'application du présent article, les conjoints, les enfants à charge et, le cas échéant, les personnes accompagnant ces derniers, sont assimilés à des agents du même grade que l'intéressé(e).

Dernière révision : février 2017

Instruction

117/3.2.1 *Les frais de voyage d'une personne accompagnant les enfants à charge d'agents pourront être remboursés selon les dispositions de l'article 17/3.2 sur présentation de justificatifs, dans les cas suivants :*

a) soit les agents n'ont pas de conjoint (leur situation de famille étant : veuf(ve), divorcé(e), séparé(e), ou célibataire) et la personne accompagne :

v) au moins deux enfants à charge âgé(e)s chacun(e) de moins de 12 ans ; ou

vi) un(e) enfant à charge handicapé(e), au sens du Règlement ; soit

b) le conjoint ou la conjointe de l'agent est invalide permanent, avec un taux d'invalidité égal ou supérieur à 80 pour cent, et la personne accompagne au minimum un(e) enfant à charge de moins de 12 ans ;

c) soit l'enfant à charge a moins de 7 ans et voyage non accompagné par un membre de la famille d'au moins 18 ans, et la personne accompagnant l'enfant fait partie du service des hôtesses d'accompagnement de la compagnie aérienne ou de chemins de fer.

Dernière révision : février 2017

Dans tous ces cas, le remboursement des frais est limité à une personne accompagnante par voyage autorisé de l'agent et dans les limites du coût du voyage de l'agent pour le même trajet.

Règlement

17/3.3 Les agents bénéficiant des remboursements prévus à l'article 17/3.1 ont droit, sauf à l'occasion de congés pris dans leurs foyers, aux indemnités prévues par les articles 17/3.9 et 17/3.14 pour la durée du voyage dépassant vingt-quatre heures.

17/3.4 Lorsque l'engagement d'agents soumis à une période probatoire n'est pas confirmé, le Secrétaire général décide si l'Organisation prend en charge les frais de voyage qu'entraîne la cessation de fonctions.

Dernière révision : janvier 99

Section II - Frais de voyage

Règlement

17/3.5

a) L'Organisation prend en charge les frais de voyage exposés par les agents, pour eux-mêmes et les personnes visées à l'article 17/3.2, dont la prise en charge est prévue aux articles 16/8.4, 17/3.1, 17/3.2 et 17/3.8, dans les conditions suivantes :

   i) le prix du transport, selon l'itinéraire direct et le moyen de transport usuels tels qu'ils sont déterminés par l'Organisation, et conformément aux instructions arrêtées par le Secrétaire général ;

   ii) le prix de la location des places ; et

   iii) le prix du transport des bagages excédentaires, excepté lorsqu'il s'agit d'une prise en charge d'un voyage prévu aux articles 16/8.4 (dans le cadre de l'indemnité d'éducation) ou 17/3.1 b) (congés dans les foyers) ci-dessus, conformément aux instructions arrêtées par le Secrétaire général.

b) Dans le cadre d'un voyage prévu aux articles 16/8.4, 17/3.1 et 17/3.2, au lieu de bénéficier des dispositions du paragraphe a) ci-dessus, les agents, ou les futurs agents autorisés à voyager pour prendre leurs fonctions, peuvent obtenir, pour eux-mêmes et le cas échéant pour leurs conjoints et enfants à charge, le versement d'une somme forfaitaire, dont le montant est fixé conformément aux instructions du Secrétaire général et inférieur au prix du transport résultant du paragraphe a) i) ci-dessus.

Dernière révision : mars 93

Section III - Options de remboursement

Instructions

117/3.5.1 *Pour les voyages prévus aux articles 16/8.4, 17/3.1 ou 17/3.2, si les agents ou les futurs agents autorisés à voyager pour prendre leurs fonctions ont choisi d'être remboursés conformément aux dispositions du paragraphe a) de l'article 17/3.5, les conditions suivantes s'appliquent :*

a) les billets sont fournis par l'agence de voyages de l'Organisation et sont mis à la disposition des agents ;

b) dans le cas d'un voyage prévu à l'article 16/8.4 ou 17/3.1 paragraphes a), b) ou c), les agents fournissent, dans les 30 jours qui suivent la fin du voyage :

   i) les souches des billets utilisés établissant que les voyages autorisés ont été effectués,

   ii) une attestation sur l'honneur confirmant que les voyages autorisé(s) ont été effectués ;

c) si les agents n'ont pas produit les documents mentionnés au paragraphe b) ci-dessus dans le délai de 30 jours, le coût des billets est déduit de leur salaire ; 80 pour cent de ce montant au plus leur seront remboursés sur présentation ultérieure des documents requis.

Dernière révision : novembre 2005

117/3.5.2

a) La somme forfaitaire prévue au paragraphe b) de l'article 17/3.5 est égale aux pourcentages applicables prévus au paragraphe c) ci-après d'un montant global calculé de la façon suivante :

   i)

   prix d'un billet d'avion plein tarif en classe économique, par le vol régulier le moins cher, jusqu'à l'aéroport le plus proche du lieu de destination lorsqu'il existe un service direct ; dans les autres cas, prix d'un billet de train dans la classe la plus élevée ; et
   éventuellement, prix d'un billet de train dans la classe la plus élevée entre la ville de l'aéroport

d'arrivée et la ville de destination finale. Si le coût du billet de train n'est pas connu, sa valeur est déterminée sur la base de l'indemnité prévue au paragraphe a) de l'instruction 117/3.17.13 ; et,

ii) une somme forfaitaire égale à deux fois le montant des frais terminaux forfaitaires prévus au paragraphe i) de l'instruction 117/3.17.1 pour un voyage aller simple, et à quatre fois le montant de ces frais pour un voyage aller-retour.

b) Les conditions suivantes sont appliquées :

i) Les agents utilisent cette somme forfaitaire pour effectuer ou faire effectuer les voyages autorisés selon tout arrangement de voyage à leur convenance et sous leur seule responsabilité ;

ii) aucune autre prise en charge de frais de transport ou de frais supplémentaires, fussent-ils la conséquence directe d'événements imprévisibles et exceptionnels, n'est opérée par l'Organisation ;

iii) dans le cas d'un voyage prévu aux articles 16/8.4, ou 17/3.1 paragraphes a, b) ou c) ou 17/3.2, les agents fournissent, dans les 30 jours qui suivent la fin des voyages, une attestation sur l'honneur confirmant que les voyages autorisés ont été effectués et les dates des voyages. Si cette attestation n'est pas produite dans ce délai, le montant de la somme forfaitaire est déduit de leur salaire ; 80 pour cent de ce montant au plus leur seront remboursés sur présentation ultérieure de la déclaration ;Les agents doivent conserver la preuve de l'achat de leur titre de transport pendant une période de deux ans à compter de la fin du (des) voyage(s) effectué(s). Au cours de cette période, la présentation de ce document pourra le cas échéant être demandée aux agents.

Dernière révision : mai 2014

iv) le montant de la somme forfaitaire est arrêté à la date à laquelle les agents soumettent la demande de voyage ; celle-ci ne peut pas être demandée plus de 6 mois avant la date du voyage des agents (ou, pour un voyage dans le cadre de l'indemnité d'éducation, du voyage de l'enfant). Le montant est payé aux agents dans les plus brefs délais après la demande ;

v) si les enfants à charge des agents ont droit à des réductions, la somme forfaitaire est calculée en tenant compte du prix du transport en avion et/ou par train après réduction.

vi) dans le cas d'un voyage prévu à l'article 17/3.1 a), le paiement de la somme forfaitaire est seulement effectué après l'entrée en fonctions des agents.

c) Les pourcentages applicables conformément au paragraphe a) ci-dessus sont les suivants :

i) 75 % pour les voyages entre le lieu d'affectation et les destinations de la zone 1 ;

ii) 65 % pour les voyages entre le lieu d'affectation et les destinations de la zone 2 ;

iii) 55 % pour les voyages entre le lieu d'affectation et les destinations de la zone 3 ;

Section III - Excédent de bagages

Instructions

117/3.5.3 *On entend par excédent de bagages tous les bagages que les entreprises de transport n'acceptent pas d'acheminer en franchise.*

117/3.5.4 *Le prix payé pour le transport de bagages à concurrence des limites ci-dessous n'est pris en charge que si une autorisation a été obtenue avant le voyage statutaire visé aux articles 16/8.4, 17/3.1 ou 17/3.2 et après soumission des reçus :*

a) *lorsque les agents voyagent par avion, ils ont droit à la prise en charge des frais d'excédent de bagages pour eux-mêmes et pour les membres de leur famille concernés à concurrence de la différence entre la franchise accordée pour la première classe et la franchise accordée pour la classe économique ou son équivalent ;*

b) *lorsque les agents voyagent en train ou en bateau, ils ont droit à la prise en charge des frais de transport terrestre ou maritime de leurs bagages personnels à concurrence de :*

- *90 kg (200 lb.) par billet à plein tarif,*
- *45 kg (100 lb.) par billet à demi-tarif,*
- *50 kg (110 lb.) par enfant qui ne bénéficie pas de bagages en franchise autorisée par le transporteur.*

Dernière révision : décembre 2005

Section IV - Voyages en avion

Instructions

117/3.5.5 *Lorsqu'un voyage par avion est autorisé conformément aux articles 16/8.4, 17/3.1 et 17/3.2, l'Organisation fournit un billet donnant droit à un siège aux agents, aux futurs agents qui voyagent pour prendre leurs fonctions, ainsi qu'aux personnes visées à l'article 17/3.2, dans les conditions suivantes :*

a) *dans tous les cas où cela est possible, le billet est émis à un tarif moins coûteux que le plein tarif de classe économique selon l'itinéraire direct usuel, à condition que ce billet donne droit à un siège dans les conditions de la classe économique ; l'Organisation prend en charge les frais supplémentaires qui pourraient résulter d'un changement de tarif consécutif à une modification des dates de voyage dûment justifiée par les agents et pour des motifs dûment approuvés par le Chef de la gestion des ressources humaines ;*

b) *à défaut, le billet délivré est un billet plein tarif de classe économique, selon l'itinéraire direct usuel, non remboursable ni échangeable, sauf événement imprévisible et exceptionnel (maladie, accident, etc.) indépendant de la volonté des agents et dûment reconnu comme tel par le Chef de la gestion des ressources humaines ;*

c) *le billet est émis sans faculté d'arrêt (« stop-over ») sauf pour les voyages d'une durée de vol supérieure à neuf heures.*

Section V - Voyages en train

Instructions

117/3.5.6 *Les agents voyageant en train au titre des articles 16/8.4, 17/3.1 ou 17/3.2 ont droit à la prise en charge du prix du billet dans la classe la plus élevée, compte tenu, le cas échéant, des réductions de tarifs auxquelles ils ont droit et qu'ils doivent déclarer.*

117/3.5.7 *Lorsqu'un enfant de moins de 4 ans d'un agent voyage en train et qu'en raison de l'affluence le contrôleur fait payer pour l'enfant une place demi-tarif, l'agent intéressé a droit au remboursement du prix de ce billet demi-tarif. Le remboursement est effectué postérieurement au voyage sur présentation du reçu délivré par le contrôleur.*

117/3.5.8 *Le supplément voitures-lits est pris en charge dans le cas des voyages comportant un trajet de nuit d'une durée minimale de 6 heures.*

117/3.5.9 *Les agents ont droit à la prise en charge du supplément voitures-lits selon les modalités suivantes :*

iv) Agents de direction et de haute direction : voitures-lits de 1e classe en compartiment « single » (un lit) ;

v) autres agents : voitures-lits en compartiment « spécial » ou de 1e classe en compartiment « single » (un lit), ou voitures-lits de 1e classe en compartiment « double » (deux lits).

117/3.5.10 *Lorsque plusieurs membres de la même famille voyagent ensemble en voitures-lits, le Chef de la gestion des ressources humaines peut imposer l'utilisation de compartiments à deux lits.*

Dernière révision : octobre 2023

Section VI - Voyages en véhicule personnel

Instructions

117/3.5.11 *L'utilisation de véhicules personnels au titre des articles 16/8.4, 17/3.1 ou 17/3.2 n'est autorisée que dans les cas exceptionnels où ce moyen de transport est indispensable. Les agents qui ont obtenu cette autorisation voyagent à leurs risques et périls, doivent prendre eux-mêmes toutes les dispositions concernant les assurances et ne peuvent demander d'indemnité à l'Organisation pour les dommages causés à leur véhicule. Les agents autorisés à utiliser leur véhicule personnel perçoivent l'indemnité kilométrique prévue à l'instruction 117/3.17.13.*

Dernière révision : décembre 2005

Section VII - Frais terminaux

Instructions

117/3.5.12 *Les agents voyageant au titre des articles 16/8.4, 17/3.1 ou 17/3.2 ont droit à la prise en charge des frais terminaux dans les conditions prévues aux instructions 117/3.17.1 à 117/3.17.3. La méthode de remboursement est déterminée par le chef de la gestion des ressources humaines.*

Dernière révision : décembre 2005

Section VIII - Frais de déménagement

Règlement

17/3.6 Dans les conditions fixées par le Secrétaire général, l'Organisation prendra en charge les frais exposés pour le déménagement de mobilier personnel des agents, dans les cas prévus à l'article 17/3.1, sauf lors des congés pris dans leur foyer.

Instructions

117/3.6.1 *L'Organisation prend à sa charge les frais exposés pour le déménagement du mobilier personnel des agents et pour l'assurance y relative, dans la limite du plafond fixé par le Chef de la gestion des ressources humaines.*

Le Chef de la gestion des ressources humaines peut autoriser, dans des cas exceptionnels, la prise en charge, dans la limite du plafond fixé pour les agents, des frais relatifs au déménagement et à la mise en garde meuble de l'ensemble ou d'une partie du mobilier personnel des agents ailleurs qu'au lieu d'affectation si le Chef de la gestion des ressources humaines estime que ces frais et les frais de déménagement du mobilier personnel déménagé au lieu d'affectation n'excèdent pas ceux qui auraient été pris en charge pour le déménagement de l'ensemble du mobilier personnel au lieu d'affectation.

L'Organisation ne prend pas à sa charge les taxes d'importation spécifiques à certains pays pouvant affecter le mobilier personnel.

117/3.6.2 *Les plafonds fixés par le Chef de la gestion des ressources humaines tiennent compte de la situation familiale des agents au moment du déménagement et des coûts moyens des frais de déménagement et d'assurance entre les zones géographiques où se situent les points de départ et de destination. Le volume servant de base au calcul du plafond est de :*

a) 40m³ pour les agents percevant l'allocation de foyer, l'allocation familiale de base, le supplément pour enfant à charge, ou le supplément pour parent handicapé et à charge ce volume étant augmenté de 5m³ par enfant reconnu à charge au sens de du Règlement ; et

b) 30m³ pour les agents ne percevant aucune des allocations visées à l'alinéa ci-dessus.

117/3.6.3 *L'Organisation ne prend pas en charge les frais de déménagement et d'assurance y relative des agents mis à disposition par un autre employeur pour une durée inférieure à un an. Lorsque la mise à disposition est d'une durée égale ou supérieure à un an, ces frais sont pris en charge à concurrence de 50 % du montant du plafond applicable.*

Dernière révision : février 201

Règlement

17/3.7 L'Organisation prend en charge les frais de déménagement exposés à l'occasion de :

a) l'entrée en fonctions ou de la mutation des agents, à condition que le déménagement soit effectué dans les deux ans qui suivent leur entrée en fonctions ou leur mutation et qu'il soit, en tout état de cause, effectué avant que la notification de la cessation de fonctions n'ait été donnée ;

b) la cessation de fonctions des agents, à condition que le déménagement soit effectué dans les deux ans qui suivent leur cessation de fonctions.

Dernière révision : janvier 2001

Section IX - Missions

Règlement

17/3.8 Les agents voyageant pour le service de l'Organisation en vertu d'un ordre de mission ont droit au remboursement des frais de voyage exposés pour l'accomplissement de leur mission dans les conditions prévues au présent règlement.

Instructions

117/3.8.1 *Les instructions 117/3.8.1 à 117/3.17.16 sont applicables aux voyages entrepris par les agents pour le service de l'Organisation dans le cadre de la mise en œuvre de son programme de travail ou à d'autres fins officielles (ci-après dénommées « missions »).*

117/3.8.2 *Les agents peuvent prétendre au remboursement des dépenses raisonnables exposées au cours de missions autorisées par l'Organisation, conformément aux dispositions qui suivent.*

117/3.8.3 *Il incombe aux agents de fournir les pièces requises pour justifier les frais liés aux missions et, le cas échéant, d'obtenir une autorisation en ce qui concerne les postes de dépenses mentionnés dans l'instruction 117/3.17.5.*

117/3.8.4 *Si, pour des raisons personnelles, des agents se rendent au lieu de destination de la mission en avance et ne peuvent accomplir la mission en raison de circonstances imprévues, ils remboursent les frais encourus par l'Organisation, à moins que le Chef de la gestion des ressources humaines n'accepte de renoncer à tout ou partie de ce remboursement.*

Dernière révision : novembre 2005

Section X - Indemnité journalière

Règlement

17/3.9 Les agents en mission ont droit à une indemnité journalière aux taux indiqués dans le tableau ci-après pour le ou les pays où est effectuée la mission.

Dernière révision : janvier 2024

TAUX DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE SUBSISTANCE
DAILY RATES OF SUBSISTENCE ALLOWANCE
(Member states of the Co-ordinated Organisations / États membres des Organisations coordonnées)

01.01.2024 – 31.12.2026

	AMOUNTS MONTANTS	CURRENCY MONNAIE	
ALBANIA	179	EUR	**ALBANIE**
ANDORRA	152	EUR	**ANDORRE**
ARMENIA	243	EUR	**ARMÉNIE**
AUSTRALIA	391	AUD	**AUSTRALIE**
AUSTRIA	210	EUR	**AUTRICHE**
AZERBAIJAN	194	EUR	**AZERBAÏDJAN**
BELGIUM	260	EUR	**BELGIQUE**
BOSNIA AND HERZEGOVINA	153	EUR	**BOSNIE-HERZÉGOVINE**
BULGARIA	175	EUR	**BULGARIE**
CANADA	386	CAD	**CANADA**
CHILE	247	EUR	**CHILI**
COLOMBIA	161	EUR	**COLOMBIE**
COSTA RICA	209	EUR	**COSTA RICA**
CROATIA	219	EUR	**CROATIE**
CYPRUS	190	EUR	**CHYPRE**
CZECH REPUBLIC	177	EUR	**RÉPUBLIQUE TCHÈQUE**
DENMARK	2 108	DKK	**DANEMARK**
ESTONIA	172	EUR	**ESTONIE**
FINLAND	241	EUR	**FINLANDE**
FRANCE Paris	276	EUR	Paris **FRANCE**
Others	241	EUR	Autres
GEORGIA	183	EUR	**GÉORGIE**
GERMANY	246	EUR	**ALLEMAGNE**
GREECE	194	EUR	**GRÈCE**
HUNGARY	194	EUR	**HONGRIE**
ICELAND	263	EUR	**ISLANDE**
IRELAND	236	EUR	**IRLANDE**
ISRAEL	285	EUR	**ISRAËL**
ITALY	232	EUR	**ITALIE**
JAPAN	42 471	JPY	**JAPON**
KOREA	290 037	KRW	**CORÉE**

TAUX DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE SUBSISTANCE
DAILY RATES OF SUBSISTENCE ALLOWANCE
(Member states of the Co-ordinated Organisations / États membres des Organisations coordonnées)

01.01.2024 – 31.12.2026

		AMOUNTS MONTANTS	CURRENCY MONNAIE		
LATVIA		175	EUR	**LETTONIE**	
LIECHTENSTEIN		252	CHF	**LIECHTENSTEIN**	
LITHUANIA		180	EUR	**LITUANIE**	
LUXEMBOURG		273	EUR	**LUXEMBOURG**	
MALTA		181	EUR	**MALTE**	
MEXICO		247	EUR	**MEXIQUE**	
MOLDOVA		160	EUR	**MOLDOVA**	
MONACO		277	EUR	**MONACO**	
MONTENEGRO		155	EUR	**MONTÉNÉGRO**	
NETHERLANDS		227	EUR	**PAYS-BAS**	
NEW ZEALAND		387	NZD	**NOUVELLE-ZÉLANDE**	
NORTH MACEDONIA		149	EUR	**MACÉDOINE DU NORD**	
NORWAY		2 890	NOK	**NORVÈGE**	
POLAND		186	EUR	**POLOGNE**	
PORTUGAL		203	EUR	**PORTUGAL**	
ROMANIA		193	EUR	**ROUMANIE**	
SAN MARINO		171	EUR	**SAINT-MARIN**	
SERBIA		181	EUR	**SERBIE**	
SLOVAK REPUBLIC		185	EUR	**RÉPUBLIQUE SLOVAQUE**	
SLOVENIA		196	EUR	**SLOVÉNIE**	
SPAIN		213	EUR	**ESPAGNE**	
SWEDEN		2 960	SEK	**SUÈDE**	
SWITZERLAND		301	CHF	**SUISSE**	
TÜRKIYE		175	EUR	**TÜRKIYE**	
UKRAINE		214	EUR	**UKRAINE**	
UNITED KINGDOM	London	262	GBP	Londres	**ROYAUME-UNI**
	Others	216	GBP	Autres	
UNITED STATES	Washington	371	USD	Washington	**ÉTATS-UNIS**
	New York	466	USD	New York	
	Others	353	USD	Autres	

TAUX DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE SUBSISTANCE
DAILY RATES OF SUBSISTENCE ALLOWANCE

(Member states of the Co-ordinated Organisations / États membres des Organisations coordonnées)

01.01.2024 – 31.12.2026

	AMOUNTS MONTANTS *(Euros)*	
AFGHANISTAN	198	AFGHANISTAN
ALGERIA	206	ALGÉRIE
AMERICAN SAMOA	245	SAMOA AMÉRICAINES
ANGOLA	302	ANGOLA
ANGUILLA	337	ANGUILLA
ANTIGUA AND BARBUDA	302	ANTIGUA-ET-BARBUDA
ARGENTINA	195	ARGENTINE
ARUBA	254	ARUBA
BAHAMAS	288	BAHAMAS
BAHRAIN	270	BAHREÏN
BANGLADESH	231	BANGLADESH
BARBADOS	327	BARBADE
BELARUS	184	BÉLARUS
BELIZE	210	BELIZE
BENIN	160	BÉNIN
BERMUDA	333	BERMUDES
BHUTAN	243	BHOUTAN
BOLIVIA	151	BOLIVIE
BONAIRE	265	BONAIRE
BOTSWANA	165	BOTSWANA
BRAZIL	191	BRÉSIL
BRITISH VIRGIN ISLANDS	280	ÎLES VIERGES BRITANNIQUES
BRUNEI DARUSSALAM	167	BRUNEI DARUSSALAM
BURKINA FASO	221	BURKINA FASO
BURUNDI	187	BURUNDI
CABO VERDE	158	CABO VERDE
CAMBODIA	221	CAMBODGE
CAMEROON	200	CAMEROUN
CAYMAN ISLANDS	286	ÎLES CAÏMANES
CENTRAL AFRICAN REPUBLIC	176	RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE
CHAD	181	TCHAD
CHINA (PEOPLE'S REPUBLIC OF)	227	CHINE (RÉP. POPULAIRE DE)
COMOROS	188	COMORES
CONGO	261	CONGO
COOK ISLANDS	276	ÎLES COOK
CÔTE D'IVOIRE	202	CÔTE D'IVOIRE
CUBA	215	CUBA
CURAÇAO	234	CURAÇAO
DEMOCRATIC PEOPLE'S REPUBLIC OF KOREA	208	RÉPUBLIQUE POPULAIRE DÉMOCRATIQUE DE CORÉE
DDEMOCRATIC REPUBLIC OF THE CONGO	264	RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO
DJIBOUTI	302	DJIBOUTI
DOMINICA	307	DOMINIQUE
DOMINICAN REPUBLIC	180	RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

	AMOUNTS MONTANTS *(Euros)*	
ECUADOR	186	ÉQUATEUR
EGYPT	208	ÉGYPTE
EL SALVADOR	187	EL SALVADOR
EQUATORIAL GUINEA	247	GUINÉE ÉQUATORIALE
ERITREA	165	ÉRYTHRÉE
ESWATINI	149	ESWATINI
ETHIOPIA	234	ÉTHIOPIE
FIJI	234	FIDJI
FRENCH GUIANA	269	GUYANE FRANÇAISE
FRENCH POLYNESIA	279	POLYNÉSIE FRANÇAISE
GABON	258	GABON
GAMBIA	196	GAMBIE
GHANA	257	GHANA
GIBRALTAR	185	GIBRALTAR
GREENLAND	258	GROENLAND
GRENADA	262	GRENADE
GUADELOUPE	258	GUADELOUPE
GUAM	228	GUAM
GUATEMALA	182	GUATEMALA
GUINEA	218	GUINÉE
GUINEA-BISSAU	154	GUINÉE-BISSAU
GUYANA	273	GUYANA
HAITI	206	HAÏTI
HONDURAS	181	HONDURAS
HONG KONG (CHINA)	268	HONG KONG (CHINE)
INDIA	212	INDE
INDONESIA	202	INDONÉSIE
IRAN	157	IRAN
IRAQ	260	IRAQ
JAMAICA	227	JAMAÏQUE
JORDAN	192	JORDANIE
KAZAKHSTAN	206	KAZAKHSTAN
KENYA	226	KENYA
KIRIBATI	139	KIRIBATI
KOSOVO	142	KOSOVO
KUWAIT	318	KOWEÏT
KYRGYZSTAN	168	KIRGHIZISTAN
LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC	164	REPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE POPULAIRE LAO
LEBANON	251	LIBAN
LESOTHO	159	LESOTHO
LIBERIA	226	LIBÉRIA
LIBYA	230	LIBYE
MACAU (CHINA)	255	MACAO (CHINE)

TAUX DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE SUBSISTANCE
DAILY RATES OF SUBSISTENCE ALLOWANCE

(Member states of the Co-ordinated Organisations / États membres des Organisations coordonnées)

01.01.2024 – 31.12.2026

	AMOUNTS MONTANTS *(Euros)*	
MADAGASCAR	185	MADAGASCAR
MALAWI	183	MALAWI
MALAYSIA	145	MALAISIE
MALDIVES	321	MALDIVES
MALI	203	MALI
MARSHALL ISLANDS	221	ÎLES MARSHALL
MARTINIQUE	259	MARTINIQUE
MAURITANIA	148	MAURITANIE
MAURITIUS	211	MAURICE
MICRONESIA	185	MICRONÉSIE
MONGOLIA	149	MONGOLIE
MONTSERRAT	193	MONTSERRAT
MOROCCO	203	MAROC
MOZAMBIQUE	202	MOZAMBIQUE
MYANMAR	190	MYANMAR
NAMIBIA	151	NAMIBIE
NAURU	210	NAURU
NEPAL	212	NÉPAL
NEW CALEDONIA	255	NOUVELLE-CALÉDONIE
NICARAGUA	168	NICARAGUA
NIGER	174	NIGER
NIGERIA	230	NIGÉRIA
NIUE	183	NIUE
NORTHERN MARIANA ISLANDS	215	ÎLES MARIANNES DU NORD
OMAN	229	OMAN
PAKISTAN	210	PAKISTAN
PALAU	262	PALAOS
PALESTINIAN AUTHORITY	198	AUTORITÉ PALESTINIENNE
PANAMA	166	PANAMA
PAPUA NEW GUINEA	244	PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINÉE
PARAGUAY	154	PARAGUAY
PERU	208	PÉROU
PHILIPPINES	181	PHILIPPINES
PUERTO RICO	254	PORTO RICO
QATAR	264	QATAR
REUNION	251	LA RÉUNION
RUSSIA	264	RUSSIE
RWANDA	195	RWANDA
SABA	228	SABA
SAINT EUSTATIUS	228	SAINT-EUSTACHE
SAINT KITTS AND NEVIS	286	SAINT-KITTS-ET-NEVIS
SAINT LUCIA	291	SAINTE-LUCIE
SAINT MARTIN	259	SAINT MARTIN
SAINT VINCENT AND THE GRENADINES	228	SAINT-VINCENT-ET-LES- GRENADINES
SAMOA	223	SAMOA
SAO TOME AND PRINCIPE	203	SAO TOMÉ-ET-PRINCIPE
SAUDI ARABIA	257	ARABIE SAOUDITE
SENEGAL	213	SÉNÉGAL
SEYCHELLES	261	SEYCHELLES
SIERRA LEONE	247	SIERRA LEONE
SINGAPORE	278	SINGAPOUR
SOLOMON ISLANDS	279	ÎLES SALOMON
SOMALIA	180	SOMALIE
SOUTH AFRICA	147	AFRIQUE DU SUD
SOUTH SUDAN	210	SOUDAN DU SUD
SRI LANKA	145	SRI LANKA
SUDAN	199	SOUDAN
SURINAME	200	SURINAME
SYRIAN ARAB REPUBLIC	216	RÉPUBLIQUE ARABE SYRIENNE
CHINESE TAIPEI	210	TAIPEI CHINOIS
TAJIKISTAN	171	TADJIKISTAN
TANZANIA	176	TANZANIE
THAILAND	177	THAÏLANDE
TIMOR-LESTE	191	TIMOR-LESTE
TOGO	200	TOGO
TOKELAU	130	TOKÉLAOU
TONGA	190	TONGA
TRINIDAD AND TOBAGO	254	TRINITÉ-ET-TOBAGO
TUNISIA	151	TUNISIE
TURKMENISTAN	195	TURKMÉNISTAN
TURKS AND CAICOS ISLANDS	356	ÎLES TURQUES ET CAÏQUES
TUVALU	166	TUVALU
UGANDA	243	OUGANDA
UNITED ARAB EMIRATES	282	ÉMIRATS ARABES UNIS
UNITED STATES VIRGIN ISLANDS	358	ÎLES VIERGES DES ÉTATS-UNIS
URUGUAY	158	URUGUAY
UZBEKISTAN	182	OUZBÉKISTAN
VANUATU	260	VANUATU
VENEZUELA	176	VENEZUELA
VIET NAM	162	VIET NAM
WALLIS AND FUTUNA	202	WALLIS-ET-FUTUNA
YEMEN	197	YÉMEN
ZAMBIA	221	ZAMBIE
ZIMBABWE	193	ZIMBABWE

Instruction

117/3.9.1 *Sauf circonstances exceptionnelles, l'indemnité journalière prévue à l'article 17/3.9 est payée par transfert bancaire, dans la monnaie et dans le compte bancaire utilisés pour le paiement du salaire des agents concernés. La conversion entre la monnaie utilisée pour l'indemnité journalière et la monnaie utilisée pour le salaire est calculée sur la base du taux de change de l'Organisation au jour de la présentation de l'ordre de mission au Service des Finances. L'indemnité prend la forme d'un montant forfaitaire, calculé pour diverses destinations et réparti comme suit :*

- *logement : 50 %*
- *déjeuner : 15 %*
- *dîner : 15 %*
- *frais divers : 20 %*

Aucun justificatif n'est requis pour l'indemnité journalière, à l'exception des factures d'hôtel pour le logement.

Dernière révision : décembre 2005

Règlement

17/3.10 Les agents en mission dans un pays autre que l'un de ceux qui figurent dans le tableau de la page précédente (*) ont droit à une indemnité journalière équivalente au montant-type applicable au personnel international des Nations Unies.

(*) Voir tableau figurant à l'article 17/3.9.

Dernière révision : avril 2006

17/3.11 Le décompte des journées de mission est effectué en calculant le nombre de périodes de 24 heures compris entre l'heure de départ des agents et l'heure de leur retour, étant entendu qu'en cas de voyage par train ou par bateau, la mission commence une heure avant l'heure de départ du train ou du bateau, et qu'en cas de voyage par avion, la mission commence une heure et demie avant l'heure du décollage. De même, de telles missions se terminent respectivement une heure après l'heure d'arrivée en gare ou au port et une heure et demie après celle d'atterrissage.

17/3.12

a) L'indemnité journalière n'est pas due pour toute période inférieure à 4 heures ;

b) lorsque la mission a une durée égale ou supérieure à 4 heures et 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 de toute période complète de 24 heures ;

c) lorsque la mission a une durée égale ou supérieure à 8 heures et ne comporte pas d'hébergement hôtelier, les agents intéressés perçoivent la moitié de l'indemnité journalière. Il en est de même pour toute période égale ou supérieure à 8 heures et inférieure à 24 heures, au- delà de toute période complète de 24 heures ;

d) lorsque la mission a une durée égale ou supérieure à 8 heures mais inférieure à 24 heures et comporte un hébergement hôtelier, les agents intéressés perçoivent le montant intégral de l'indemnité journalière.

17/3.13 Cet article est abrogé et remplacé par le nouvel article 17/3.17 bis ci-dessous.

Dernière révision : janvier 2015

17/3.14 Les indemnités prévues à l'article 17/3.9 sont réduites :

a) dans des proportions qui sont fixées dans chaque cas par le Secrétaire général, lorsque les agents en mission sont reçus aux frais du gouvernement ou d'une autre autorité du pays visité ;

b) de 15 pour cent pour chaque repas principal et de 50 pour cent pour l'hébergement de nuit prévu dans le montant des frais lorsque l'Organisation acquitte les frais de voyage pour mission et que ces frais de voyage comprennent les repas ou l'hébergement de nuit et de 50 % pour l'hébergement lorsque les

agents ne peuvent produire une facture d'hôtel.

Dernière révision : novembre 2005

17/3.15 Les indemnités prévues à l'article 17/3.9 couvrent forfaitairement toutes les dépenses susceptibles d'être exposées par les agents en mission, sous réserve des frais mentionnés ci- dessous, qui peuvent faire l'objet d'un remboursement supplémentaire :

a) frais d'expédition, de correspondance télégraphique, d'accès à Internet et d'utilisation d'Internet, ainsi que de communication téléphonique à longue distance, exposés pour des motifs de service ;

b) frais de représentation exposés par les agents spécialement autorisés à cet effet par le Secrétaire général ;

c) dépenses exceptionnelles et imprévues, engagées, dans des cas de force majeure, dans l'intérêt de l'Organisation et qui auraient pour effet de rendre nettement insuffisantes les indemnités allouées.

Dernière révision : janvier 2015

17/3.16 Lorsque, dans certaines circonstances, les frais d'hébergement (chambre, petit-déjeuner et taxes) représentent plus de 60 pour cent du montant des indemnités journalières, le Secrétaire général 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.

17/3.17 Les missions d'une durée supérieure à deux mois font l'objet de dispositions spéciales.

Utilisation d'un véhicule personnel : indemnité kilométrique

17/3.17bis

a) L'agent qui est autorisé à utiliser son véhicule personnel, dans ses déplacements lors d'une mission pour le compte de l'Organisation, perçoit une indemnité kilométrique.

b) Cette indemnité kilométrique est calculée sur la base de l'itinéraire normal le plus court et du taux applicable dans le pays d'affectation de l'agent, quel(s) que soi(en)t le(s) pays où s'effectuent les déplacements. Si des frais particuliers (paiement de droits de péage, etc.) sont associés à l'itinéraire normal le plus court emprunté, lesdits frais sont remboursés à l'agent sur présentation de pièces justificatives. Le taux de l'indemnité est indiqué dans le tableau ci- dessous.

c) L'agent qui est autorisé à utiliser son propre véhicule, pour des raisons de convenance personnelle, dans ses déplacements lors d'une mission pour le compte de l'Organisation, ne percevra aucune indemnité journalière de subsistance au titre d'un dépassement éventuel de la durée normale du voyage par le moyen de transport retenu comme base de remboursement des frais de déplacement, et la durée de ce dépassement, le cas échéant, sera déduite des congés annuels de l'agent.

d) L'agent qui est autorisé à utiliser son véhicule personnel et à transporter d'autres agents, dans ses déplacements lors d'une mission pour le compte de l'Organisation, perçoit un complément d'indemnité kilométrique égal à 10 % du taux de l'indemnité kilométrique pour le premier passager et à 8 % dudit taux pour chaque passager supplémentaire.

e) Le montant total versé à un agent autorisé à utiliser son véhicule personnel dans ses déplacements lors d'une mission pour le compte de l'Organisation ne peut en aucun cas être supérieur aux frais qui auraient été engagés pour ses déplacements par un autre moyen de transport.

Dernière révision : janvier 2015

Frais terminaux

Instructions

117/3.17.1 *Les frais terminaux exposés entre le lieu de départ et l'aéroport ou la gare ou entre l'aéroport ou la gare et le lieu de destination finale sont pris en charge dans les conditions suivantes :*

i) un remboursement forfaitaire de 55 euros pour chaque trajet, ou

ii) les frais réels raisonnables.

117/3.17.2 *Les directeurs déterminent la méthode de remboursement. Pour une mission donnée, une seule méthode de remboursement des frais terminaux doit être choisie.*

117/3.17.3 *Lorsque le remboursement des « frais réels » est choisi, les agents fournissent toutes les pièces justificatives relatives aux frais terminaux.*

Dernière révision : novembre 2005

Autres dépenses

117/3.17.4 *Les frais relatifs aux postes ci-dessous ne sont pas couverts par l'indemnité journalière et sont remboursés sur présentation de pièces justificatives :*

i) vaccinations requises ou recommandées pour le pays de destination ;

ii) passeport pour les agents dont le traitement est inférieur au traitement afférent au grade B3, échelon 1 s'ils ne sont pas titulaires d'un passeport valide au moment de la mission ;

iii) visas requis pour le pays de destination ;

iv) réservation des places, si elle n'est pas comprise dans le coût du titre de transport ;

v) excédent de bagages en cas de transport de documents et d'équipement requis à des fins officielles.

117/3.17.5 *Les frais relatifs aux postes ci-dessous sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, sous réserve que le directeur concerné ait approuvé ces frais :*

i) Photocopie et reproduction de documents officiels ;

ii) Interprétation et traduction ;

iii) Excédent de bagages pour des effets personnels en cas de voyage d'une durée prolongée ;

iv) Frais de réception ;

v) Importantes commissions pour l'achat de devises étrangères ;

vi) Tout autre élément de dépense en relation directe avec la mission.

Dernière révision : novembre 2005

Avances de voyage et cartes de crédit

117/3.17.6 *L'Organisation peut, soit mettre à la disposition des agents, avant leur départ, une avance de l'indemnité journalière sous la forme d'une avance des frais de voyage, soit faire en sorte que leur soit délivrée une carte de crédit professionnelle, liée à un compte personnel (ci- après désignée par l'expression « carte de crédit de l'OCDE pour les missions »).*

117/3.17.7 *Les agents résidant à Paris et titulaires d'un compte bancaire français qui voyagent souvent peuvent, à leur demande et avec l'autorisation de leur direction, recevoir une carte de crédit de l'OCDE pour les missions. L'utilisation de ce type de carte de crédit et les dépenses à y imputer sont régies par les instructions et modalités pratiques applicables à l'usage de la carte de crédit de l'OCDE pour les missions.*

117/3.17.8 *Les conditions de paiement de l'avance de voyage sont les mêmes que celles applicables au paiement de l'indemnité journalière.*

Dernière révision : novembre 2005

Transport – Mode et classe

117/3.17.9 *Le moyen usuel de transport en mission est :*

i) l'avion jusqu'à l'aéroport le plus proche du lieu de destination lorsqu'il existe un service aérien direct ;

ii) le train dans les autres cas, ainsi que sur les parcours entre l'aéroport le plus proche du lieu de destination et la destination.

Cependant, les directeurs peuvent autoriser le recours à un autre moyen de transport lorsque celui- ci est le plus rentable, en prenant en compte la sécurité, la durée et la commodité pour les agents concernés. Les frais de transport ou d'arrêts supplémentaires (stop-over) en cours de route exposés par les agents pour visiter un lieu de leur choix en marge d'une mission sont à leur charge.

117/3.17.10 *Les directeurs déterminent la classe de voyage en tenant compte de la durée du trajet, de la longueur de la mission, du décalage horaire et d'autres éléments susceptibles d'influer sur les conditions de voyage.*

Dernière révision : décembre 2005

Voyage en taxi ou en véhicule personnel

117/3.17.11 *Les agents autorisés, dans l'intérêt de l'Organisation, par le directeur concerné à entreprendre un déplacement en taxi ou en transport public dans la région du lieu d'affectation permanente ont droit au remboursement des frais réels exposés.*

117/3.17.12 *L'utilisation de véhicules personnels pour des missions ou des déplacements locaux n'est autorisée que dans les cas exceptionnels où ce moyen de transport est indispensable. L'Organisation ne prend pas en charge l'assurance du véhicule ni la responsabilité civile liée à l'utilisation d'une voiture particulière. Les agents ainsi autorisés à utiliser leur voiture personnelle veillent à ce que leur assurance couvre l'utilisation pertinente en ce qui concerne les dommages aux véhicules et la responsabilité civile. Les agents ne peuvent pas demander d'indemnité à l'Organisation pour les dommages causés à leurs véhicules, à leur contenu ou pour les réparations payées à un tiers.*

117/3.17.13 *En cas de déplacement hors du lieu d'affectation, les agents utilisant un véhicule personnel perçoivent une indemnité kilométrique, pour un trajet direct, aux taux indiqués dans le tableau ci-après.*

Dernière révision : janvier 2015

AMOUNTS OF THE KILOMETRIC ALLOWANCE
MONTANTS DE L'INDEMNITE KILOMETRIQUE
01.01.2015
Amounts frozen until further notice / Montants gelés jusqu'à nouvel ordre

	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**
LUXEMBURG	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**
TURKIYE	1.25	TRY	**TURQUIE**
UNITED KINGDOM	0.41	GBP	**ROYAUME-UNI**
UNITED STATES	0.39	USD	**ÉTATS-UNIS**

117/3.17.14 *Les dispositions spéciales concernant les missions d'une durée supérieure à 2 mois sont prises en fonction des circonstances par le Chef de la gestion des ressources humaines.*

Dernière révision : janvier 2006

Achat de titres de transport et pièces justificatives

117/3.17.15 *À leur retour de mission, les agents doivent fournir les documents suivants à leur direction :*

a) Lorsque le titre de transport a été acquis par le biais de l'agence de voyages désignée de l'Organisation :

i) factures d'hôtel payées ;

ii) rapport de mission prévu par les instructions financières

b) Lorsque le titre de transport n'a pas été acquis par l'intermédiaire de l'agence de voyages désignée de l'Organisation (titre de transport acquis via Internet) :

i) production d'une preuve de confirmation de l'achat du titre de transport par voie électronique ;

ii) factures d'hôtel payées ;

iii) rapport de mission prévu par les instructions financières

Dernière révision : décembre 2005

Frais de rapatriement en cas de décès en mission

117/3.17.16 *En cas de décès d'agents pendant une mission, l'Organisation rembourse les frais de transport du corps.*

Section XI - Limites du droit à remboursement

Règlement

17/3.18 Les agents ne peuvent bénéficier des remboursements prévus par les articles 17/3.1 à 17/3.17 dans la mesure où les dépenses correspondantes exposées par eux leur ont été remboursées par un gouvernement ou par une autre autorité ou peuvent être couvertes en vertu d'un droit acquis antérieurement à leur nomination.

17/3.19 Les frais de voyage et de déménagement exposés à la suite de la cessation des fonctions ne sont remboursés aux agents que dans la limite du montant des frais correspondant à leur retour au lieu où ils résidaient lors de leur entrée en fonctions.

Instruction

117/3.19.1 *Aux fins de l'article 17/3.19 les agents qui reçoivent l'indemnité d'expatriation, mais ne résidaient pas à leur foyer au moment où ils ont été engagés ont droit, avec l'accord du Directeur exécutif, au remboursement des frais de voyage et de déménagement jusqu'à leur foyer.*

Règlement

17/3.20 Le remboursement des frais de voyage et de déménagement exposés à la suite de la cessation des fonctions peut être refusé en totalité ou en partie lorsque l'intéressé(e) a démissionné avant d'avoir accompli douze mois de service.

17/3.21 Les dispositions des articles 17/3.1 et 17/3.6 ci-dessus sont applicables en cas de cessation des fonctions des agents par suite de leur décès.

Instruction

117/3.21.1 *Lorsque l'engagement d'agents prend fin par décès, l'Organisation rembourse les frais de transport du corps du lieu du décès jusqu'au foyer ou à tout autre lieu. Toutefois, dans ce dernier cas, le montant remboursé ne peut être supérieur au prix du transport du lieu d'affectation permanent ou du lieu de mission au lieu de résidence avant l'entrée en fonctions. Les frais de traitement préalable du corps sont également remboursés à concurrence d'un montant raisonnable.*

Dernière révision : décembre 2005

CHAPITRE IV - ACOMPTES, PRÊTS ET SECOURS ACOMPTES

Section I - Acomptes

Règlement

17/4.1 Les agents peuvent obtenir des acomptes sur leurs émoluments dans la limite de la moitié des émoluments payables au titre du mois en cours.

Instruction

117/4.1 *Les acomptes sur émoluments mensuels ne peuvent être accordés que trois fois au maximum sur une période quelconque de douze mois. Le Service des Finances déduit le montant des acomptes des émoluments dus pour le mois en cours. Les demandes d'acomptes doivent être adressées à ces services au plus tard le 10 du mois (ou le jour ouvrable précédent) à 12 heures.*

Dernière révision : 1er janvier 2002

Section II - Prêts

Règlement

17/4.2 Sous réserve des dispositions du présent article et des conditions fixées par le Secrétaire général, les agents peuvent, s'ils fournissent des garanties satisfaisantes, obtenir des prêts portant intérêts.

17/4.2.1 Pour des motifs dûment justifiés, le Secrétaire général peut accorder des prêts d'un montant maximal égal à quatre mois d'émoluments et remboursables dans un délai maximal de vingt-quatre mois.

17/4.2.2 Les agents peuvent obtenir des prêts portant intérêts, remboursables dans un délai de 10 ans, s'ils ont besoin d'une aide financière pour acquérir un logement réservé à leur usage personnel ou pour réaliser d'importants aménagements dans un logement réservé à un tel usage.

Dernière révision : janvier 96

Instructions

117/4.2.3 *L'octroi de prêts est à la discrétion du Directeur exécutif. Le taux des intérêts varie au cours de la période de remboursement selon les conditions du marché financier. Le taux est révisé le 1er juin et le 1er décembre de chaque année par le Chef du Service des Finances qui en informe les agents par note de service.*

Dernière révision : novembre 2000

117/4.2.4 *La fraction du prêt qui est garantie par les sommes auxquelles les bénéficiaires ont droit conformément à l'article 11 du Règlement du Régime de pensions applicable à l'agent concerné (annexe X, X bis ou X ter au statut), doit être remboursée avant que les bénéficiaires aient accompli la durée minimale d'années de service requise pour l'acquisition du droit à pension au titre de l'article 7 du Règlement du Régime de pension applicable. Les prêts sont remboursés par déduction sur les émoluments mensuels. Les bénéficiaires peuvent, s'ils le désirent, effectuer le remboursement avant la date initialement prévue. Au cas où, pour une raison quelconque, il est mis fin à l'engagement des bénéficiaires d'un prêt, le Service des Finances retient le solde à rembourser sur les émoluments ou prestations dus aux agents en cause ou à leurs ayants droit. Si, du fait d'une mise en position de non activité pour raison de service militaire ou pour convenance personnelle, le Secrétaire général estime que le prêt de l'agent concerné ne présentera plus des garanties satisfaisantes, l'agent rembourse le prêt ou la fraction du prêt déterminée par le Secrétaire général avant le début de sa mise en position de non activité.*

Dernière révision : juillet 2025

117/4.2.5 *Le montant des prêts accordés à des agents en vertu de l'article 17/4.2 ne peut dépasser le total :*

iv) des sommes auxquelles ils ont droit conformément à l'article 11 du Règlement de Régime de pensions qui leur est applicable ; et

v) de leurs émoluments pour la période de préavis à laquelle ils ont droit conformément à l'article 11 d) ou à l'article 11bis d), selon le cas.

En outre, le montant des prêts accordés au titre de l'article 17/4.2.2 est limité à dix mois d'émoluments.

Dernière révision : juillet 2025

117/4.2.6 *La notion de logement à l'usage personnel des agents, au sens de l'article 17/4.2.2 du règlement, s'entend d'un logement dont le titre de propriété ou le bail est établi au nom des agents et dont eux-mêmes, leur conjoint(e) ou une personne à charge, au sens du Règlement, ont la jouissance.*

117/4.2.7 *Les agents qui demandent à bénéficier d'un prêt, au titre de l'article 17/4.2.2 du règlement, doivent produire tout document propre à établir que les dispositions prévues à cet article sont respectées.*

117/4.2.8 *Le Secrétaire général peut, dans des circonstances exceptionnelles, autoriser des agents à suspendre le remboursement du prêt qui leur a été consenti au titre de l'article 17/4.2.1 ou 17/4.2.2*

du règlement. L'autorisation de suspension ne modifie pas la dernière date d'échéance déterminée au moment où le prêt est consenti aux agents.

Dernière révision : janvier 96

Section III - Secours

Règlement

17/4.3 Des secours spéciaux peuvent être accordés, sous forme de dons ou de prêts sans intérêts, sous réserve des conditions fixées par le Secrétaire général, aux agents qui ont des difficultés pécuniaires du fait d'un accident, d'une maladie grave ou prolongée ou de leur situation familiale. Ces prêts, d'un montant maximal de 1 143.37 EUR, sont remboursables dans un délai maximal de vingt-quatre mois.

Instructions

117/4.3 *Les demandes de secours financier sous forme de dons ou de prêts sans intérêts doivent être présentées par mémorandum adressé à une assistante sociale. Elles restent confidentielles.*

117/4.3.1 *L'octroi de dons est à la discrétion du Chef de la gestion des ressources humaines qui peut également accorder des prêts sans intérêts, conformément aux règles financières.*

Dernière révision : janvier 96

Section IV - Avances en devises

Règlement

17/5 Les agents voyageant en mission peuvent obtenir le paiement par anticipation de 50 pour cent du montant de leurs émoluments pour la période correspondant à la durée de leur absence, dans les devises des pays où ils doivent se rendre.

Section V - Indemnité de représentation

Règlement

17/6 Les agents désignés par le Secrétaire général peuvent obtenir le remboursement de frais de représentation effectivement exposés.

CHAPITRE V - INDEMNITÉ POUR PERTE D'EMPLOI

[Conformément à la décision du Conseil du 6 mars 2001, les dispositions marquées d'un astérisque sont prolongées jusqu'au 27 février 2002. En cas de modifications ultérieures de ces règles, aucune des dispositions qui cesseraient d'être applicable ne sera génératrice de droits acquis.]

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS RECRUTÉS AVANT LE 01.07.2025

Règlement

17/7 Les agents ont droit à une indemnité pour perte d'emploi :

a) lorsque leur engagement prend fin pour l'une des raisons suivantes :

i) leurs fonctions sont supprimées [article 11 b) iv) et v)] ;

ii) leurs compétences ne sont plus requises ou sont devenues obsolètes et ne répondent plus aux besoins de l'Organisation [article 11 b) vi)] ;

iii) ils ont refusé d'être réaffectés à d'autres fonctions [article 11 b) vii)] ;

iv) ils ont refusé d'être transférés vers le nouveau lieu d'affectation du service auquel ils sont affectés [article 11 b) viii)], sauf si leur lettre d'engagement prévoyait l'éventualité du transfert de leur service dans un autre lieu d'affectation ;

v) le pays dont ils sont ressortissants cesse d'être Membre de l'Organisation [article 11 b) xi)] ;

vi) par consentement mutuel [article 11 c)] ; ou

b) lorsque leur engagement n'est pas renouvelé, sauf pour des motifs disciplinaires ou de performance insatisfaisante, s'ils ont accompli au moins six années de service consécutives auprès d'une ou plusieurs des organisations coordonnées prévues à l'article 17/7.1.

Dernière révision : juillet 2025

17/7.1 Nonobstant les dispositions de l'article 17/7, l'indemnité pour perte d'emploi ne peut être payée à des agents :

a) auxquels il aura été offert d'autres fonctions de même grade, ou des fonctions comparables offrant une rémunération identique ou supérieure au sein de l'Organisation ;

b) qui auront été affectés à des fonctions offrant une rémunération comparable à l'Agence spatiale européenne, au Centre européen pour les prévisions météorologiques à moyen terme, au Conseil de l'Europe, à l'Organisation du traité de l'Atlantique Nord, à l'Organisation européenne pour l'exploitation des satellites météorologiques ou à l'Union de l'Europe occidentale ;

c) dont l'engagement est résilié en application de l'article 11 b) iii) si sa lettre d'engagement prévoyait l'éventualité du transfert de leur service dans un autre lieu ;

d) qui, à la date de la fin de son engagement, disposent d'un droit à être réintégré par leur précédent employeur.

Dernière révision : juillet 2012

17/7.2 Les agents engagés pour une durée déterminée[24] dont l'engagement est résilié et qui n'ont pas servi pendant six années consécutives auprès d'une ou plusieurs des organisations coordonnées prévues à l'article 17/7.1 ont droit à une indemnité pour perte d'emploi dont le montant est égal à la moitié du produit de leurs émoluments mensuels par le nombre de mois qui restent à courir jusqu'au terme de

[24] Aux fins du règlement 17/7.2, le terme « à durée déterminée » doit être compris comme incluant les « engagements à des fonctions de direction » conformément au Règlement 9bis d).

l'engagement, mais dans la limite toutefois d'un plafond absolu fixé à :

- cinq mois d'émoluments pour un engagement en cours de trois ans ou moins ;
- huit mois d'émoluments pour un engagement en cours de quatre ans ou pour toute durée comprise entre trois et quatre ans ;
- dix mois d'émoluments pour un engagement en cours de plus de quatre ans.

Dernière révision : juillet 2025

17/7.3 Les agents engagés pour une durée indéterminée ou les agents engagés pour une durée déterminée[25] qui ont servi pendant au moins six années consécutives auprès d'une ou plusieurs des organisations coordonnées prévues à l'article 17/7.1 ont droit à une indemnité pour perte d'emploi dont le montant est d'un mois d'émoluments par année de service à compter de l'entrée des agents au service de l'une de ces organisations.

Toutefois, le montant de l'indemnité ainsi calculée est soumis à un plafond qui est fixé à dix-huit mois.

En outre, le montant de l'indemnité ne peut représenter un nombre de mois ou fractions de mois supérieur à la période que les agents auraient à accomplir pour atteindre la limite d'âge de 67 ans prévue à l'article 13.

Enfin, la somme de cette indemnité et du total des droits à pension à percevoir au titre du régime de pensions jusqu'à l'âge de 67 ans, ainsi que du paiement au lieu de préavis, ne peut être supérieure aux émoluments que les agents auraient reçus s'ils ou elles étaient restés employés par l'Organisation à leurs derniers grade et échelon jusqu'à cet âge.

Dernière révision : juillet 2025

Instruction

117/7.3.0 *L'âge mentionné à l'Article 17/7.3 est fixé à 65 ans pour les agents dont l'âge limite de départ à la retraite est 65 ans conformément à l'Article 13 du Statut et aux instructions qui en découlent.*

Dernière révision : juillet 2024

Règlement

17/7.3.0 En ce qui concerne les agents titulaires d'un contrat de durée indéfinie au 16 juillet 1999 ou qui, à cette date, avaient accompli au moins dix années de service consécutives dans une ou plusieurs des organisations coordonnées prévues à l'article 17/7.1, le plafond applicable à l'indemnité pour perte d'emploi en vertu de l'article 17/7.3 est de vingt-quatre mois.

Dernière révision : octobre 99

17/7.3.1 Pour l'application de l'article 17/7.3, n'entrent pas dans le calcul de l'indemnité les années de service :

a) ayant déjà donné lieu au versement d'une indemnité de perte d'emploi,

b) ayant précédé une interruption des services dans une ou plusieurs des organisations prévues à l'article 17/7.1,

c) qui se sont achevées par une résiliation pour motif disciplinaire.

17/7.3.2 Les agents titulaires d'un engagement de durée indéterminée, lorsqu'ils sont promus sous un engagement à des fonctions de direction, conservent le bénéfice de l'indemnité de perte d'emploi et du préavis qui leur étaient applicables avant leur engagement à des fonctions de direction.

Dernière révision : juillet 2025

17/7.3.3 En cas de résiliation d'engagement en application de l'article 11 c), le Secrétaire général peut verser une indemnité aux agents qui renoncent à tout recours contre l'Organisation. Le Secrétaire général

[25] Aux fins du règlement 17/7.3, le terme « à durée déterminée » doit être compris comme incluant les « engagements à des fonctions de direction » conformément au Règlement 9bis d).

fixe le montant de cette indemnité qui ne dépassera pas les plafonds prévus dans les articles 17/7.2, 17/7.3 et 17/7.3 bis.

Instruction

117/7.3.3.1 *Pour les agents autres que des agents de direction ou de haute direction, le ou la Chef·fe de la gestion des ressources humaines est habilité à fixer le montant de l'indemnité visée au règlement 17/7.3.3.*

Dernière révision : juillet 2025

Règlement

17/7.4 Aux fins de l'article 17/7, les émoluments à prendre en compte pour fixer le montant de l'indemnité sont :

a) le traitement prévu à l'article 15 ;

b) les allocations pour charge de famille, et

c) les allocations pour enfant handicapé ou le supplément pour enfant handicapé(e) ou gravement handicapé(e),

auxquels les agents ont droit à la date d'effet de la résiliation de leur engagement.

Dernière révision : juillet 2025

Instruction

117/7.4.1 *Les indemnités dues au titre du règlement 17/7 sont calculées sur une base proportionnelle, permettant de tenir compte des périodes d'activité à temps partiel.*

Dernière révision : juillet 2025

Règlement

17/7.5

a) L'indemnité de perte d'emploi est versée aux agents en totalité à la prise de date d'effet de la résiliation de leur engagement.

b) [*] Lorsque les agents sont placés en congé spécial, leurs droits au titre de l'indemnité de perte d'emploi sont déterminés par une annexe au présent statut.

c) L'indemnité de perte d'emploi et le paiement fait au lieu de préavis sont remboursés à l'Organisation si une pension d'invalidité est accordée aux anciens agents au titre du régime de pensions ou, pour les agents affiliés à la Caisse de prévoyance, s'ils reçoivent une rente d'invalidité en vertu de l'article17/1.10 b) du règlement. L'Organisation peut déduire de la pension ou la rente d'invalidité les montants versés au titre de l'indemnité de perte d'emploi et du paiement au lieu de préavis.

d) [*] Tous les versements faits au titre du congé spécial doivent être remboursés à l'Organisation si une pension ou une rente d'invalidité est accordée aux agents au titre de leur période de service antérieure à la prise d'effet du congé spécial. L'Organisation peut déduire de la pension ou la rente d'invalidité les versements faits au titre du congé spécial.

e) Lorsque des anciens agents dont l'engagement a été résilié sont nommés à un nouvel emploi au sein de l'Organisation ou d'une autre organisation coordonnée mentionnée à l'article 17/7.1, ils remboursent à l'Organisation, le cas échéant, la différence entre le montant des émoluments qu'ils auraient reçus si la résiliation n'était pas intervenue et le montant de l'indemnité de perte d'emploi et du paiement au lieu de préavis qu'ils ont perçus.

Dernière révision : juillet 2025

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS RECRUTÉS À COMPTER DU 01.07.2025

Règlement

Conditions d'octroi

17/7bis Les agents ont droit à une indemnité pour perte d'emploi lorsque leur engagement prend fin pour l'une des raisons suivantes :

a) leur engagement à des fonctions de direction arrive à expiration lorsqu'ils ont atteint, ou après qu'ils aient atteint, trois années de service actif [article 11bis a) i)] ;

b) leurs fonctions sont supprimées [article 11bis b) iv) et v)] ;

c) leurs compétences ne sont plus requises ou sont devenues obsolètes et ne répondent plus aux besoins de l'Organisation [article 11bis b) vi)].

d) ils ont refusé d'être transférés vers le nouveau lieu d'affectation du service auquel ils sont affectés [article 11bis b) viii)], sauf si leur lettre d'engagement prévoyait l'éventualité du transfert de leur service dans un autre lieu d'affectation ; ou

e) ils sont dans l'incapacité de travailler ou ne peuvent pas être réintégrés à l'issue d'une période de non-activité [article 11bis b) ix)] ; ou

f) le pays dont ils sont ressortissants cesse d'être Membre de l'Organisation [article 11bis b) xi)].

17/7.1bis Les agents n'ont droit à aucune indemnité pour perte d'emploi dans les cas suivants :

a) leur engagement de durée déterminée arrive à expiration ;

b) leur engagement à des fonctions de direction arrive à expiration avant qu'ils aient atteint trois années de service actif ;

c) il est mis fin à leur engagement à l'issue d'une période probatoire non concluante [article 11bis b) i)] ;

d) il est mis fin à leur engagement pour motif disciplinaire [article 11bis b) ii)] ;

e) il est mis fin à leur engagement pour performance insatisfaisante [article 11bis b) iii)] ;

f) ils ont refusé d'être réaffectés à d'autres fonctions correspondant à leurs qualifications et expérience, dans la même catégorie ou famille d'emplois et au même grade [article 11bis b) vii)] ;

g) leur engagement prend fin lorsqu'ils atteignent l'âge limite, ou en cas de démission, d'abandon de fonctions ou de décès [article 11bis a) ii), iii), iv) et v)] ;

h) ils ont le droit d'être réintégrés par leur précédent employeur à la date de fin de leur engagement ; ou

i) à l'issue de leur engagement, ils sont nommés à des fonctions offrant une rémunération comparable dans une autre Organisation coordonnée[26].

17/7.2bis Aux fins du calcul de la période de service actif ouvrant droit à une indemnité pour perte d'emploi, il n'est tenu compte d'aucune période :

a) de service ayant déjà donné lieu au versement d'une indemnité pour perte d'emploi ;

b) d'emploi par l'Organisation en une autre qualité que celle d'agent, quelle qu'elle soit ;

c) de détachement auprès d'une autre institution en vertu de l'article 10 bis du Statut ;

d) de congé non payé pour formation de longue durée en vertu de l'article 20 l) du Statut ;

e) de non-activité en vertu de l'article 14 du Statut.

[26] Le Conseil de l'Europe, l'Organisation européenne pour l'exploitation de satellites météorologiques (EUMETSAT), le Centre européen de prévisions météorologiques à moyen terme (CEPMMT), l'Agence spatiale européenne (ESA) ou l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN).

Montant de l'indemnité

17/7.3bis En ce qui concerne les agents bénéficiant d'un engagement de durée indéterminée, l'indemnité pour perte d'emploi est égale à :

a) un mois de traitement de base de l'agent pour chaque année complète de service actif, calculée au prorata temporis, dans la limite d'un plafond de neuf mois de traitement de base, à condition que l'agent ait accompli au moins trois ans de service actif ; ou

b) la moitié du traitement de base mensuel de l'agent pour chaque année complète de service actif, calculée au prorata temporis, si l'agent a accompli moins de trois ans de service actif.

17/7.4bis En ce qui concerne les agents bénéficiant d'un engagement de durée déterminée, l'indemnité pour perte d'emploi est égale à la moitié du produit de leurs émoluments mensuels par le nombre de mois qui restaient à courir jusqu'au terme de leur engagement, dans la limite d'un plafond fixé à cinq mois d'émoluments.

17/7.5bis En ce qui concerne les agents bénéficiant d'un engagement à des fonctions de direction, l'indemnité pour perte d'emploi est égale :

a) à un mois de salaire de base de l'agent pour chaque année complète de service actif, calculée au prorata temporis, dans la limite d'un plafond de neuf mois de traitement de base, à condition que l'agent ait accompli au moins trois ans de service actif ; ou

b) à la moitié du produit des émoluments mensuels de l'agent par le nombre de mois qui restaient à courir jusqu'au terme de son engagement, dans la limite d'un plafond fixé à cinq mois d'émoluments, si l'agent a accompli moins de trois ans de service actif.

17/7.6bis Le montant de l'indemnité ne peut correspondre à un nombre de mois, ou de fractions de mois, supérieur à la période restante pour que l'agent atteigne la limite d'âge prévue à l'article 13 du Statut.

17/7.7bis Le montant total que les agents perçoivent à la fin de leur engagement ne peut excéder celui qu'ils auraient perçu s'ils étaient restés à l'emploi de l'Organisation, à leurs derniers grade et échelon, jusqu'à l'âge limite prévu à l'article 13 du Statut. Ce montant total tient compte :

- • du montant de l'indemnité pour perte d'emploi ;
- • du montant total des droits à pension au titre du régime de pensions applicable ;
- • du paiement au lieu de préavis.

Instruction

117/7.7.1bis *Les indemnités dues au titre du règlement 17/7bis sont calculées sur une base proportionnelle, permettant de tenir compte des périodes d'activité à temps partiel.*

Règlement

17/7.8bis Aux fins du règlement 17/7bis, l'indemnité est calculée en prenant en compte le traitement de base de l'agent à la date de fin de son engagement.

Paiement de l'indemnité

17/7.9bis

a) L'indemnité pour perte d'emploi est versée aux agents en totalité à la fin de leur engagement.

b) L'indemnité pour perte d'emploi et le paiement au lieu de préavis doivent être remboursés à l'Organisation si les anciens agents se voient accorder une pension d'invalidité en vertu du règlement de pensions applicable. Pour faciliter ce remboursement, l'Organisation peut déduire de la pension d'invalidité les montants versés au titre de l'indemnité pour perte d'emploi et du paiement au lieu de préavis.

c) Lorsque des agents dont l'engagement a pris fin sont réengagés ultérieurement en quelque qualité que

ce soit par l'OCDE ou par une autre Organisation coordonnée, ils doivent rembourser à l'Organisation la différence, le cas échéant, entre le montant des émoluments qu'ils auraient perçus si leur engagement n'avait pas pris fin et le montant de l'indemnité pour perte d'emploi et du paiement au lieu de préavis qu'ils ont perçus.

CHAPITRE VI - CRÉANCES

Règlement

17/8 Les créances contre l'Organisation relatives au versement du traitement, des indemnités, allocations, prestations ou tout autre paiement découlant de l'application des statut, règlement et instructions du personnel se prescrivent par deux ans à compter de la date à laquelle le paiement aurait été dû. Toutefois, les demandes d'allocations ou d'indemnités prévues aux articles 16/1.1, 16/1.2, 16/1.3, 16/2.1, 16/2.2, 16/2.3, 16/5 et 16/8 ne pourront, lorsqu'elles auront été accueillies, donner lieu au versement rétroactif des sommes correspondantes que pour une période ne dépassant pas trois mois avant la date à laquelle l'Organisation a reçu notification écrite des faits ouvrant droit à ces paiements, accompagnée de toutes pièces pertinentes.

17/8.1 Une demande de recouvrement d'une créance contre l'Organisation présentée hors délai peut être prise en considération si le retard est motivé par des circonstances exceptionnelles.

17/8.2 La prescription est interrompue par une demande écrite présentée avant l'expiration du délai de prescription.

17/8.3 Le droit de l'Organisation au recouvrement de tout paiement effectué indûment se prescrit par deux ans à compter de la date du versement.

17/8.4 Il n'y a pas de prescription si les renseignements fournis ont un caractère inexact dû à un manque de bonne foi ou à une négligence grave.

17/8.5 Le recouvrement est effectué sous forme de déductions sur les paiements mensuels ou autres dus à l'intéressé(e) en tenant compte de sa situation sociale et financière.

Dernière révision : février 2017

CHAPITRE VII - SUBROGATION

Règlement

17/9 Lorsque l'incapacité ou le décès d'agents est imputable à un tiers, l'Organisation est, dans la limite des obligations découlant pour elle des statut, règlement et instructions du personnel, subrogée de plein droit aux l'agents ou à leurs ayants droit dans leurs droits et actions contre le tiers responsable. Toutefois, l'Organisation peut renoncer à exercer contre le tiers responsable l'action qui résulte de pareille subrogation lorsque des circonstances particulières le justifient.

Dernière révision : février 97

Titre VI - TRANSFERT ET MONNAIE DE PAIEMENT DES ÉMOLUMENTS

CHAPITRE I – TRANSFERT (Article 18)

ARTICLE 18

Les traitements, indemnités et prestations dus aux agents en vertu du présent titre peuvent être payés ou transférés dans la monnaie du pays dont les agents sont ressortissants, dans les limites et conditions fixées par un règlement du Secrétaire général, sous réserve de l'approbation du Conseil.

Règlement

18/1 Les agents bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article 16 b) du statut ont le droit d'obtenir le transfert, par l'entremise de l'Organisation, de 50 % de leurs émoluments mensuels dans la monnaie du pays dont ils ont la nationalité ou, pour des motifs dûment justifiés, dans la monnaie du pays où ils résidaient habituellement à la date de leur entrée en fonctions.

18/1.1 Les indemnités versées aux agents ou à leurs ayants droit à l'occasion de la cessation des fonctions sont transférables en totalité.

18/1.2 Le Secrétaire général peut autoriser d'autres transferts pour des motifs dûment justifiés.

18/1.3 Les transferts opérés en application de l'article 18 du statut sont effectués aux taux pratiqués sur le marché officiel des changes à Paris à la date du transfert.

18/1.4 Pour l'exercice des droits prévus à l'article 18/1, les demandes doivent être faites au plus tard avant la fin du mois suivant celui au titre duquel le transfert est demandé.

18/1.4.1 Toutefois, s'il estime que les motifs présentés par l'agent intéressé(e) sont valables, le Secrétaire général peut autoriser exceptionnellement l'intéressé(e) à exercer les droits prévus à l'article 18/1 en tant que ceux-ci s'appliquent aux émoluments afférents aux six mois précédant celui au cours duquel le transfert est demandé.

CHAPITRE II - RÉVISION DES ÉMOLUMENTS (Article 19)

ARTICLE 19

Il est procédé périodiquement à des examens du niveau des rémunérations des agents de l'Organisation.

Règlement

19/1 La procédure de révision des émoluments prévue par le présent règlement est fixée par le Secrétaire général, sous réserve de l'approbation du Conseil, et publiée dans une annexe à ce règlement (voir annexe I).

Titre VII – OBLIGATIONS GÉNÉRALES

CHAPITRE I - CONDITIONS DE TRAVAIL (Article 20)

Section I - Durée du Travail

ARTICLE 20

a) La durée normale du travail des agents de l'Organisation ainsi que les conditions dans lesquelles les agents peuvent être employés à temps partiel sont fixées par le Secrétaire général.

Règlement

20/1 La durée normale du travail des agents est de 40 heures par semaine.

20/2

a) Le Secrétaire général peut, selon les nécessités du service :

i) transformer l'engagement d'agents engagés à temps plein, à son initiative ou avec son accord, en engagement à temps partiel ;

ii) procéder à l'engagement à temps partiel d'agents.

b) Sur sa demande et sur préavis raisonnable donné à l'Organisation, ont droit de travailler à temps partiel les agents qui ont :

i) un(e) enfant à charge de moins de trois ans ;

ii) un(e) enfant placé(e) auprès d'eux depuis moins de trois ans, en vue de son adoption, jusqu'au terme de cette période de trois ans ; ou

iii) des enfants, conjoints, partenaires reconnus, concubins ou ascendants dont l'état de santé présente des déficiences graves nécessitant la présence habituelle d'une tierce personne, tel que reconnu par un médecin, pour une période maximale de trois ans pendant la durée totale de son service à l'Organisation.

c) La durée du travail à temps partiel est comprise entre 50 et 90 pour cent de la durée normale de travail.

d) Les agents travaillant à temps partiel perçoivent un traitement proportionnel au rapport existant entre sa durée de travail fixée en application de l'article 20/2 du Règlement et la durée normale de travail. Sous réserve des Règlements des Régimes de pension et du Règlement de la caisse de prévoyance, ils perçoivent dans la même proportion les indemnités et prestations auxquelles ils ont droit, à l'exception :

i) des prestations en cas de maladie, de maternité, d'accident du travail, d'invalidité ou de décès et des prestations et indemnités pour enfant handicapé(e) qui peuvent être perçues dans leur intégralité dans les conditions fixées par voie d'instruction par le Secrétaire général ; et

ii) des prestations et indemnités exprimées en pourcentage du traitement.

e) Les heures de travail effectuées pour des raisons de service au-delà de la durée de travail à temps partiel sont considérées comme heures complémentaires à la condition qu'elles ne dépassent pas la

limite de la durée normale de travail fixée en vertu de l'article 20/1 du Règlement et qu'elles ne s'effectuent pas un samedi, un dimanche ou un jour de fête légale chômée, auxquels cas elles sont considérées comme heures supplémentaires et soumises aux dispositions de l'article 20 b) du Statut.

f) Les heures complémentaires effectuées par :

- les agents de grades B et C ;
- les agents de la famille d'emplois GA, des grades GA-1 à GA-6 ;

travaillant à temps partiel donnent droit à un congé de compensation d'une durée équivalente à la durée du travail complémentaire. La compensation des heures complémentaires s'effectue selon les mêmes modalités que celles prévues pour les heures supplémentaires à l'article 20/1.3.2 ii) à vi) du Règlement.

g) Les heures complémentaires et supplémentaires effectuées par tous les agents, à l'exception des agents de grade B et C et de ceux dans la famille d'emplois GA, des grades GA-1 à GA-6, travaillant à temps partiel ne donnent droit ni à un congé de compensation ni à un paiement de compensation. Toutefois, si ces agents sont appelés à effectuer des heures complémentaires ou supplémentaires dans des circonstances très exceptionnelles, notamment s'ils ont à dépasser de façon sensible et répétée leur durée de travail à temps partiel, le Secrétaire général peut, par une décision discrétionnaire, leur accorder, au cours des trois mois suivants, un congé de compensation, d'une durée qui ne devra en aucun cas dépasser celle du travail complémentaire ou supplémentaire fourni.

Instructions

120/1 *La durée quotidienne du travail des agents est de 8 heures du lundi au vendredi.*

120/1.1 *La journée de travail commence normalement à 9 heures. Les chefs de division fixent le temps accordé pour le déjeuner et l'heure à laquelle le travail prend fin, de manière que la journée de travail compte 8 heures.*

120/1.1.0 *La participation d'agents aux activités des organes de l'Organisation fait partie de leur temps de service.*

120/1.1.1 *S'il est nécessaire de répartir le travail en plusieurs équipes, les directeurs, en accord avec le Chef de la gestion des ressources humaines, peuvent fixer à une heure autre que 9 heures le début de la journée de travail.*

120/1.1.2 *Dans le cadre du travail posté et en fonction des besoins du service, les directeurs peuvent, en accord avec le Chef de la gestion des ressources humaines, établir des horaires journaliers comprenant jusqu'à 12 heures de travail, sans que les heures effectuées au-delà de la huitième heure puisse ouvrir droit à une compensation au titre des heures supplémentaires, et ce pour autant que la durée normale de travail hebdomadaire soit respectée.*

120/1.1.3 *Toute absence non autorisée et sans justification expose les agents à une sanction disciplinaire, conformément à l'article 21.*

Dernière révision : octobre 2023

120/1.1.4 *Au terme d'un congé de maladie ou de maternité ou au terme d'une période de non-activité pour raison de maladie, les agents peuvent être autorisés par le Chef de la gestion des ressources humaines, sur prescription du médecin traitant et après avis favorable du médecin de l'Organisation, à reprendre leurs fonctions avec un horaire réduit au maximum de deux heures par jour pendant une période maximum de trois mois tout en conservant l'intégralité de leur traitement. Les femmes enceintes peuvent également être autorisées à exercer leurs fonctions avec un horaire réduit, dans les mêmes conditions, pendant tout ou partie de la grossesse précédant leur congé de maternité.*

Dernière révision : avril 2007

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS INITIALEMENT ENGAGÉS À PLEIN TEMPS

120/1.2.1

a) Pour l'application de l'article 20/2 a) i), la proposition de transformation d'engagement est adressée au Chef de la gestion des ressources humaines par le directeur ou le chef de service et doit marquer l'accord de l'agent concerné. Elle doit faire apparaître les éléments visés à l'instruction 120/1.2.2.

b) Si la proposition est acceptée par le Chef de la gestion des ressources humaines, l'engagement de l'agent est transformé en engagement à temps partiel. Cette transformation ne peut prendre effet qu'au plus tôt un mois après la date de l'accord du Chef de la gestion des ressources humaines.

c) Une demande de transformation d'engagement à temps partiel ne peut être présentée à l'initiative d'un agent que s'il a accompli la période probatoire prévu à l'article 9 a) ii), 9bis b) ou 9bis c) du Statut, selon le cas.

Dernière révision : juillet 2025

120/1.2.2 *Pour l'application de l'article 20/2 a) i), la proposition du directeur ou chef de service mentionne la durée de travail à temps partiel, les modalités selon lesquelles la durée de travail à temps partiel de l'agent serait répartie dans un cadre journalier, hebdomadaire, mensuel ou annuel, en tenant compte, dans chaque cas, des nécessités du service. Elle précise également la nature des fonctions qui seraient exercées ainsi que toute modification affectant les conditions d'exercice des fonctions de cet agent.*

120/1.2.3 *Pour l'application de l'article 20/2 b), la durée du travail à temps partiel des agents est fixée dans toute la mesure du possible d'un commun accord entre l'agent et le directeur ou chef de service concerné. À défaut d'accord, l'agent détermine la durée du travail à temps partiel. La répartition du temps de travail dans un cadre journalier, hebdomadaire, mensuel ou annuel est toutefois arrêté d'un commun accord entre l'agent et le Chef de la gestion des ressources humaines.*

120/1.2.4 *Les agents se prévalant des dispositions de l'article 20/2 b) doivent, avant le début de leur travail à temps partiel, informer par écrit le Chef de la gestion des ressources humaines de la date à laquelle ils entendent reprendre leur travail à temps plein. Sauf accord écrit du Chef de la gestion des ressources humaines, les agents ne peuvent prolonger cette période qu'à deux reprises dans les limites prévues à l'article 20/2 b).*

120/1.2.5 *Lorsque des agents souhaitent travailler à temps plein après avoir travaillé à temps partiel au titre de l'article 20/2 a) i), ils adressent une demande écrite à cet effet au Chef de la gestion des ressources humaines, qui détermine avec leur directeur si cette demande peut être acceptée eu égard aux nécessités du service. Dans l'affirmative, le Chef de la gestion des ressources humaines transforme l'engagement à temps partiel en engagement à temps plein. La décision de transformer l'engagement ne peut prendre effet qu'un mois après avoir été prise.*

Dernière révision : janvier 2011

120/1.2.6 *Lorsque des agents souhaitent travailler à temps plein après avoir travaillé à temps partiel au titre de l'article 20/2 b), ils adressent une demande écrite à cet effet au Chef de la gestion des ressources humaines, qui détermine avec leur directeur la date de reprise du service à temps plein eu égard aux nécessités du service.*

Dernière révision : janvier 2011

120/1.2.7 *Sauf circonstances exceptionnelles laissées à l'appréciation du Chef de la gestion des ressources humaines, si des agents ayant bénéficié des dispositions de l'article 20/2 b) ne reprennent pas leurs fonctions à temps plein au terme de la période applicable, ils sont considérés comme ayant démissionné et il est mis fin à leur engagement sans préavis ni indemnité.*

Dernière révision : octobre 2023

DISPOSITIONS APPLICABLES À TOUS LES AGENTS TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL

120/1.2.8 *Dans le cas :*

- *des agents de grades B et C ;*
- *les agents de la famille d'emplois GA, des grades GA-1 à GA-6 ;*

travaillant à temps partiel, les heures complémentaires doivent être autorisées au préalable :

a) par les directeurs et directrices ou chef.fes de service, lorsqu'elles s'effectuent dans la limite d'un quart de la durée de travail hebdomadaire de l'agent ;

b) par le ou la Chef.fe de la gestion des ressources humaines, lorsque, dans des cas exceptionnels, elles s'effectuent au-delà de cette limite.

120/1.2.9 *Les agents qui travaillent à temps partiel ont droit dans leur intégralité aux prestations et indemnités suivantes :*

a) prise en charge des dépenses de santé en cas de maladie, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle, dans les conditions prévues aux articles 17/1.6 et 17/1.13 du Règlement ;

b) indemnité forfaitaire en cas de naissance ou d'adoption prévue à l'article 17/1.9 du Règlement ;

c) prestations en capital en cas de décès ou d'invalidité permanente totale, dans les conditions prévues aux articles 17/1.11 et 17/1.14 c) et d) du Règlement, calculées par référence aux émoluments que percevraient les agents s'ils travaillaient à plein temps aux mêmes grade et échelon. La cotisation afférente aux prestations en capital prévue à l'article 17/1.11 est assise sur les émoluments que percevraient les agents s'ils travaillaient à plein temps aux mêmes grade et échelon ;

d) s'ils ont droit aux prestations pour enfant handicapé ou aux suppléments pour enfant handicapé(e) ou gravement handicapé(e), les allocations et prestations prévues aux articles 16/1.2, 16/1.3, 16/2.2, 16/2.3, 16/3.2 et 16/8 du Règlement ;

e) remboursement des frais de voyage et de déménagement exposés pour le service de l'Organisation prévu à l'article 17 c) du Règlement ;

120/1.2.10 *Aux fins des calculs prévus aux articles 16/5.1, 16/5.2 et 16/5.3 du Règlement et à l'annexe XIX relatifs à l'indemnité de logement, le loyer des agents travaillant à temps partiel est pris en compte pour le même montant que si les agents travaillaient à plein temps.*

120/1.2.11 *Pour les agents travaillant à temps partiel, les droits à congé annuel, à congé dans le foyer et à congé payé exceptionnel prévus à l'article 20 e), f) et j) du Règlement sont calculés dans la proportion existant entre la durée de travail à temps partiel des agents et la durée normale de travail.*

120/1.2.12 *Pour l'application de l'article 20/2 b) iii), les termes "partenaires reconnus" signifient les partenaires des agents engagés par un contrat de partenariat organisant les conditions d'une vie maritale commune enregistré auprès d'une autorité publique nationale et le terme "concubins" signifie les partenaires des agents lorsque ces derniers apportent la preuve d'une vie maritale existant depuis au moins 6 mois.*

Dernière révision : octobre 2023

Section II - Heures supplémentaires

ARTICLE 20

b) Les agents requis d'effectuer des heures supplémentaires ont droit à compensation dans les limites et selon les conditions déterminées par un règlement du Secrétaire général soumis à l'approbation du Conseil.

Règlement

20/1.3 Les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale du travail ou le samedi, le dimanche ou un jour de fête légale sont considérées comme heures supplémentaires à condition qu'elles aient été autorisées au préalable par le directeur ou chef de service concerné. Dans le cadre du travail posté, les heures de travail effectuées les samedis et les dimanches non chômés sont considérées comme des heures normales de la semaine de travail et n'ouvrent pas droit à compensation au titre des heures supplémentaires, pour autant que la durée hebdomadaire de travail soit respectée.

Dernière révision : avril 2003

Instructions

120/1.3 *Les directeurs n'autorisent les heures supplémentaires que lorsqu'elles sont nécessaires à l'exécution du travail de leur direction. Ils ne peuvent demander à leur personnel d'effectuer des heures supplémentaires le samedi, le dimanche ou les jours de fête légale sans en avoir obtenu l'autorisation du chef de la gestion des ressources humaines.*

120/1.3.1 *Par travail posté, il faut entendre toute organisation permanente du travail par équipes successives préalablement approuvée par le chef de la gestion des ressources humaines et impliquant des heures de travail effectuées les samedis et les dimanches dans la limite de la durée hebdomadaire du travail.*

Dernière révision : avril 2003

Règlement

20/1.3.1 Les heures supplémentaires effectuées par tous les agents à l'exception de ceux dans la famille d'emplois GA, des grades GA-1 à GA-6, ne donnent droit ni à un congé de compensation ni à un paiement de compensation. Toutefois, si ces agents sont appelés à effectuer des heures supplémentaires dans des circonstances très exceptionnelles, notamment s'ils ont à dépasser de façon sensible et répétée la durée normale du travail hebdomadaire, le Secrétaire général peut, par une décision discrétionnaire, leur accorder, au cours des trois mois suivants, un congé de compensation, d'une durée qui ne devra en aucun cas dépasser celle du travail supplémentaire fourni.

Règlement

20/1.3.2

i) Les heures supplémentaires effectuées par :

- les agents de grades B et C ;
- les agents de la famille d'emplois GA, des grades GA-1 à GA-6 ;

donnent droit à un congé de compensation correspondant, majoré selon les taux figurant au tableau ci-après :

TAUX APPLICABLES EN MATIÈRE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES AUX AGENTS DES GRADES B ET C ET AUX AGENTS DE LA FAMILLE D'EMPLOIS GA, DES GRADES GA-1 A GA-6

	Heures supplémentaires	Taux de majoration
Jour de semaine	les 13 premières heures supplémentaires effectuées dans le mois	33 1/3 %
	de la 14e à la 30e heure supplémentaire effectuée dans le mois	50 %
Nuit de semaine	de 22h à 7h	66 2/3 %
Samedi, dimanche et jour férié	de 7h à 22h	66 2/3 %
	de 22h à 7h	100 %

ii) Toutefois, lorsque, pour des raisons de service, la compensation ne peut pas être accordée intégralement sous forme d'un congé de compensation à :

- des agents de grades B et C ;
- des agents de la famille d'emplois GA, des grades GA-1 à GA-6 ;

ils auront droit à un paiement de compensation à la condition expresse que 20 pour cent au moins de la compensation revêtent la forme d'un congé de compensation. Cette dernière condition peut être exceptionnellement écartée par décision expresse du Secrétaire général dans le cas d'agents qui suppléent à l'absence imprévue d'un ou plusieurs membres d'un service fonctionnant en continu, ou d'agents dont les heures supplémentaires résultent d'une permanence de service, à la condition que la sécurité du service et la santé des agents concernés ne risquent pas d'en être affectées.

iii) En cas de paiement de compensation, le calcul sera effectué à partir du traitement de base auquel les agents avaient droit lorsqu'ils ont accompli les heures supplémentaires. Ce paiement sera effectué lors du versement des émoluments du deuxième mois qui suit celui au cours duquel les heures supplémentaires ont été accomplies.

iv) Sous réserve des dispositions du paragraphe ii) ci-dessus, le congé de compensation doit être pris avant la fin du mois de mars de l'année qui suit celle au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées.

v) Les droits à congé de compensation sont automatiquement annulés à l'expiration du délai fixé au paragraphe iv) ci-dessus.

vi) Les directeurs qui ont autorisé des heures supplémentaires ont la responsabilité de s'assurer que les congés de compensation sont accordés avant l'expiration des délais prévus par le présent règlement.

Dernière révision : octobre 2023

Section III - Travail de nuit

ARTICLE 20

c) Le Secrétaire général peut, dans le cadre de la durée normale du travail, demander aux agents de travailler la nuit. Le travail effectué de nuit donne droit à une indemnité.

Instructions

120/1.4 *Sont considérées comme heures de nuit, les heures de travail effectuées dans le cadre de la durée normale du travail, entre 20 heures et 7 heures.*

Sauf décision contraire du ou de la Directrice exécutive au moment de l'engagement :

- *les agents de grades B et C ;*
- *les agents de la famille d'emplois GA, des grades GA-1 à GA-6 ;*

appelés à effectuer des heures de nuit ont droit, pour chaque heure travaillée de nuit, à une indemnité égale à 0.012 % du traitement annuel et des indemnités prévus à l'article 15 du statut.

Section IV - Fêtes légales

ARTICLE 20

d) Les fêtes légales chômées sont fixées en tenant compte des usages locaux.

Instruction

120/1.5 *Les fêtes légales observées par l'Organisation sont annoncées par une note de service. Si les nécessités du secrétariat exigent que les agents travaillent un jour de fête légale, il sera fixé un autre jour qui sera chômé comme un jour de fête légale.*

CHAPITRE II - CONGÉ

Section I – Congé annuel

ARTICLE 20

e) Les agents ont droit à un congé annuel payé d'une durée de deux jours et demi ouvrables par mois de service accompli.

Instructions

120/2 *L'autorisation de prendre un congé annuel est donnée par le chef de la division à laquelle appartient l'intéressé(e) ou par les agents de grade plus élevé dont l'intéressé(e) relève.*

120/2.1 *Le droit des agents au congé annuel pour l'année civile est calculé au moment de leur entrée en fonctions et, par la suite, au début de chaque année.*

Dernière révision : septembre 99

120/2.2 *Le congé annuel doit normalement être pris au cours de l'année au titre de laquelle il est acquis ou, au plus tard, avant le 31 mars de l'année suivante. Cependant, 20 jours au maximum de droits à congé non utilisés peuvent être reportés au-delà du 31 mars de l'année suivante. Les agents ayant accompli vingt ou trente années de service à l'Organisation peuvent reporter au- delà de cette date respectivement vingt-cinq ou trente jours, au maximum, de droits à congé non utilisés.*

Dernière révision : décembre 97

120/2.3 *Tous les agents qui n'ont pas pris en totalité les congés auxquels ils ont droit lorsque leurs fonctions prennent fin ou bien lorsqu'ils sont mis en position de non-activité pour raison de service militaire ou pour convenance personnelle, reçoivent en compensation des émoluments calculés suivant les dispositions de l'instruction 111/3.5. Tous les agents qui ont pris à l'avance des congés annuels d'une durée supérieure aux congés auxquels ils ont droit lorsque leurs fonctions prennent fin, reversent à l'Organisation les émoluments qui leur ont été versés pour la période correspondante.*

Dernière révision : juillet 2025

120/2.4 *Les dates auxquelles doivent être pris les congés annuels sont fixées par les chefs de division, après consultation des agents, compte tenu des nécessités du service et des obligations familiales des intéressé(e)s.*

120/2.5 *Tous les agents qui désirent prendre leur congé annuel adressent leur demande à leurs supérieurs hiérarchiques.*

Dernière révision : septembre 99

120/2.6 *Lorsque, au cours d'une période de congé annuel, des agents font l'objet d'un certificat prévoyant plus de trois jours consécutifs de maladie, et que ce certificat a été envoyé au Chef de la gestion des ressources humaines dans les trois jours ouvrables, les jours correspondants de congé annuel sont considérés comme jours de congé de maladie. Si ces agents ont épuisé leurs droits à congé de maladie, ils sont mis en position de non-activité, conformément à l'article 14.*

Section II - Congé dans les foyers

ARTICLE 20

f) Les agents qui ont droit à l'indemnité d'expatriation conformément à l'article 16/3 bénéficient d'un congé supplémentaire de huit jours tous les deux ans pour se rendre dans leurs foyers. Les frais de voyage afférents au congé dans les foyers sont remboursés aux agents intéressés.

Instructions

120/3.0.1 *Chaque période complète de vingt-quatre mois de service effectif donne droit à une période de congé dans les foyers. Sous réserve des nécessités du service, ce congé peut être pris à tout moment, mais six mois au plus tôt avant la date à laquelle s'ouvre le droit au congé dans les foyers et au plus tard dix-huit mois après cette date. Tout congé dans les foyers qui n'a pas été pris dans les dix-huit mois suivant la date d'ouverture du droit est périmé.*

Dernière révision : septembre 2015

120/3.0.2 *Dans les limites prévues par la présente instruction, les dates auxquelles peut être pris le congé dans les foyers sont fixées de la même façon que celles du congé annuel. Le fait que la date du congé dans les foyers est avancée ou reculée ne modifie en aucune façon celle à partir de laquelle s'ouvre le droit au congé dans les foyers pour la période suivante.*

120/3.0.3 *Aucun congé dans les foyers n'est accordé dans les quatre mois qui précèdent la date à laquelle doivent prendre fin les fonctions des agents. Lorsque des agents ont pris par avance leur congé dans les foyers et que leurs fonctions prennent fin par démission avant la date à laquelle s'ouvre ce droit à congé, ils remboursent à l'Organisation une somme correspondant à huit jours d'émoluments et le montant que l'Organisation leur avait versé pour leurs frais de voyage.*

120/3.0.4 *Lorsque le droit des agents à un congé dans les foyers est reconnu au moment de leur entrée en fonctions, le temps de service comptant pour l'acquisition de ce droit commence à compter de cette date ; lorsque, conformément aux dispositions des présentes instructions, le droit des agents à un congé dans les foyers est reconnu après leur entrée en fonctions à la suite d'un changement de leur lieu de travail, le temps de service comptant pour l'acquisition de ce droit commence à compter de la date de ce changement.*

120/3.0.5 *Les agents peuvent être invités à prendre leur congé dans les foyers à l'occasion d'une mission ou d'un changement de leur lieu de travail, compte tenu de leurs intérêts et de ceux de leur famille.*

120/3.0.6 *Pour l'application de l'article 20 f), le foyer des agents est le lieu avec lequel ils ont les liens les plus étroits hors du pays où se trouve leur lieu de travail permanent. Le Chef de la gestion des ressources humaines détermine le lieu du foyer, compte tenu du lieu de résidence de la famille des agents, de celui où ils ont été élevés et de tout lieu où ils peuvent posséder des biens. En cas d'incertitude, le Chef de la gestion des ressources humaines peut décider, à la demande des agents intéressés, qu'ils prendront leur congé dans les foyers dans la capitale de l'état dont ils sont ressortissants.*

Règlement

20/3.1 Si le temps nécessaire aux agents pour effectuer le voyage aller et retour entre leur lieu d'affectation et leur foyer par un itinéraire direct et des moyens approuvés par le Secrétaire général dépasse 12 heures, il n'est pas compris dans les huit jours de congé qui leur sont accordés au titre des congés dans les foyers.

20/3.2 Sous réserve des dispositions de l'article 20/3.3, les frais de voyage exposés à l'occasion des congés pris dans les foyers sont remboursés conformément aux dispositions de l'article 17 c).

Instructions

120/3.2 *Lorsque les agents ont droit à l'allocation de foyer, à l'allocation familiale de base ou au supplément pour enfant à charge, les frais de voyage aller-retour des personnes spécifiées par l'article 17/3.2 sont également supportés par l'Organisation, que lesdites personnes voyagent ou non en compagnie des agents, à condition que leur voyage ait lieu durant la période fixée par l'instruction 120/3.0.1 et que les agents eux-mêmes prennent leur congé dans les foyers au cours de ladite période.*

Dernière révision : février 2017

120/3.2.1 *Lorsque les agents ne prennent pas de congé dans les foyers pendant la période fixée par l'instruction 120/3.0.1, ils remboursent à l'Organisation tous les frais de voyage qu'elle avait supportés à l'occasion d'un tel congé pris par un ou plusieurs membres de leur famille.*

Règlement

20/3.3 Lorsque deux conjoints sont l'un et l'autre employés par l'Organisation, ou lorsque le conjoint ou la conjointe de l'agent est employé(e) dans le même pays que l'agent par l'une des organisations coordonnées énumérées à l'article 17/7.1 et qu'ils ont tous deux droit à un congé dans les foyers, ils peuvent prendre ce congé tous les deux ans dans les conditions suivantes :

a) lorsque les deux conjoints sont agents de l'Organisation, ils peuvent prendre ce congé soit ensemble dans le pays où l'un ou l'autre a son foyer, soit séparément dans les pays où ils ont respectivement leur foyer. L'Organisation supporte les frais liés à ces congés ;

b) lorsque les conjoints travaillent dans deux organisations coordonnées distinctes, celui/celle qui est agent de l'Organisation peut prendre son congé dans le pays où il/elle ou son conjoint a son foyer ; les frais liés aux congés dans les foyers de chaque conjoint(e) sont supportés respectivement par l'organisation qui emploie chacun d'entre eux ;

c) les enfants à charge de ces conjoints n'ont droit qu'à un congé dans les foyers tous les deux ans, qui peut être pris dans le pays de l'un(e) ou l'autre conjoint(e) dans les conditions suivantes :

   i) les conjoints sont tous deux agents de l'Organisation, les frais liés à ce congé sont supportés par l'Organisation ;

   ii) lorsque les conjoints travaillent dans deux organisations coordonnées distinctes, c'est l'organisation coordonnée qui emploie le conjoint ou la conjointe qui perçoit l'allocation de foyer, ou le supplément pour enfant à charge, qui supporte les frais liés aux congés dans les foyers des enfants.

Dernière révision : février 2017

Section III - Congé de maladie

ARTICLE 20

g) Les agents ont droit à un congé payé de maladie pour une durée maximum de quatre mois au cours d'une année quelconque de service, avec un maximum de quatre mois consécutifs, sur justification médicale reconnue par le Secrétaire général.

Instruction

120/4 *Les agents qui sont obligés, pour cause de maladie ou d'accident, de cesser leur travail doivent en informer par les moyens les plus rapides leurs supérieurs hiérarchiques.*

Sous-section I - Mi-temps thérapeutique

Instruction

120/4.0 *Au terme d'un congé de maladie ou d'une période de non-activité pour raison de maladie, les agents peuvent être autorisés par le Chef de la gestion des ressources humaines, sur prescription du médecin traitant et après avis favorable du médecin de l'Organisation, à ne reprendre leurs fonctions qu'à temps partiel pour des raisons thérapeutiques pour une durée qui ne peut être inférieure à 50 % de la durée normale du travail des agents. Le Chef de la gestion des ressources humaines ne peut accorder cette autorisation pour une période excédant trois mois à la fois et la durée totale du mi-temps thérapeutique dont les agents peuvent bénéficier ne peut excéder neuf mois au cours d'une quelconque période de douze mois. Les agents placés en mi-temps thérapeutique ont droit au maintien de rémunération prévu par l'article 17/1.7 pour les heures non travaillées.*

Dernière révision : décembre 2001

Sous-section II - Congé de maladie sans certificat

Instruction

120/4.1

a) Lorsque leur absence, pour cause de maladie ou d'accident, ne dépasse pas trois jours consécutifs, les agents ne sont pas tenus de produire un certificat médical, à condition toutefois que leurs absences sans certificat médical pour cause de maladie ne dépassent pas le total de neuf jours ouvrables pour l'année civile ; ces neuf jours ouvrables sont inclus dans les quatre mois de congé payé de maladie prévu à l'article 20 g).

b) Toutefois, toute absence pour cause d'accident du travail ainsi que toute absence pour cause de maladie ou d'accident, précédant ou suivant immédiatement une période de congé annuel prévu à l'article 20 e) doit être justifiée par un certificat médical, quelle que soit la durée de cette absence.

Dernière révision : juin 2017

Sous-section III - Congé de maladie avec certificat

Instructions

120/4.2

a) Les agents qui sont obligés de cesser leur travail pour cause de maladie ou d'accident et dont l'absence n'entre pas dans les cas prévus à l'instruction 120/4.1 a), doivent envoyer au Chef de la gestion des

ressources humaines, au plus tard dans les 48 heures suivant l'arrêt de travail, sauf cas de force majeure, l'original du certificat médical prescrivant l'arrêt de travail et précisant sa durée probable. Les agents affiliés au régime français de sécurité sociale doivent en outre envoyer, dans le même délai, les documents nécessaires prévus par la législation française à leur centre de sécurité sociale et le volet destiné à l'employeur, au Chef de la gestion des ressources humaines.

b) *Les agents en congé de maladie peuvent être soumis à un examen de contrôle par un médecin désigné par l'Organisation. En conséquence, ils sont tenus de respecter les heures de sortie autorisées par le médecin traitant et de communiquer au Chef de la gestion des ressources humaines l'adresse à laquelle ils peuvent être contactés en dehors des heures de sortie autorisées, si elle diffère de celle de leur domicile.*

c) *La prescription d'arrêt de travail pour suivre une cure thermale ou un traitement de thalassothérapie ouvre droit à un congé de maladie lorsqu'elle a fait l'objet d'un avis favorable du médecin désigné par l'Organisation. Pour les agents qui ont opté pour le maintien de leur affiliation au régime français de sécurité sociale en vertu de l'article 17/1.1 b), le congé de maladie pour cure thermale est subordonné à l'avis favorable du médecin conseil de la sécurité sociale, qui se substitue à l'avis favorable prévu ci-dessus.*

120/4.2.1 *Les agents qui ont quitté leur service pour raison de maladie ou d'accident et qui ne produisent pas le certificat médical exigé par l'instruction 120/4.2 perdent leur droit à congé annuel pour un nombre de jours correspondant à celui des jours d'absence injustifiée ou, s'ils ont épuisé leurs droits à congé annuel, perdent leur droit au maintien de rémunération pour une même durée.*

Dernière révision : janvier 96

120/4.2.2

a) *Tous les agents qui ont cessé leur service à la suite d'un accident du travail, ou se sont absentés pour cause de maladie plus de trente jours consécutifs, doivent être examinés par le médecin de l'Organisation au plus tard le jour qui suit la reprise du travail.*

b) *Tous les agents qui ont été déclarés inaptes temporairement à exercer leurs fonctions par le médecin de l'Organisation ne peuvent les reprendre que s'ils ont été examinés et déclarés aptes à les reprendre par le médecin de l'Organisation.*

Sous-section IV - Fin du congé de maladie

Instruction

120/4.3 *Si les agents ne sont pas en mesure de reprendre leurs fonctions à l'expiration de leur congé de maladie, ils sont mis en position de non-activité conformément à l'article 14 du statut.*

Sous-section V - Prestations

Instruction

120/4.4 *Pendant leur congé de maladie, les agents ont droit aux prestations prévues par l'article 17 a) du statut.*

Sous-section VI - Examen médical

Instruction

120/4.5 *Tous les agents peuvent à tout moment être requis de subir un examen médical devant un médecin désigné par le Secrétaire général et ils peuvent, par la suite, être mis d'office en congé de maladie si leur état de santé l'exige.*

Sous-section VII - Dispense de service pour raisons de santé

Instruction

120/4.6 *Lorsque des agents ont été exposés à une maladie infectieuse ou contagieuse grave ou s'ils ont des raisons de penser qu'ils ont été exposés à une telle maladie, ils doivent en informer le médecin de l'Organisation et fournir les documents nécessaires. Sur avis du médecin de l'Organisation, le Chef de la gestion des ressources humaines peut prier ces agents de ne pas se présenter à leur bureau, en les invitant toutefois à se tenir à la disposition de l'Organisation.*

Dernière révision : juin 2003

Section IV - Mise en congé pour cause de service militaire

ARTICLE 20

h) Le Secrétaire général peut accorder un congé non payé d'une durée maximale de quinze jours par année de service aux agents appelés à servir dans les forces armées d'un Etat Membre.

Instructions

120/5 *Les agents appelés ou rappelés pour servir dans les forces armées doivent immédiatement en informer le Chef de la gestion des ressources humaines qui prend toutes les mesures nécessaires, en accord avec les chefs de divisions auxquelles appartiennent les intéressés, pour leur accorder leur congé.*

120/5.1 *Si les agents ne peuvent reprendre leur service au terme de ce congé, ils sont mis en position de non-activité conformément à l'article 14.*

Section V - Congé parental

ARTICLE 20

i) Le Secrétaire général prend des dispositions pour accorder aux agents des congés payés parentaux, tels que précisés par voie d'instructions du Secrétaire général.

Instructions

120/6

a) Les femmes enceintes, agents de l'Organisation (ci-après « les femmes enceintes »), ont droit, sur production d'un certificat médical indiquant la date probable d'accouchement à un congé parental payé et non-fractionnable de seize semaines. Ce congé commence au plus tôt six semaines avant la date probable d'accouchement et prend fin dix semaines après la date de la naissance.

b) Sauf dans les cas prévus au paragraphe c) ci-dessous, les femmes enceintes ont droit à un congé parental payé et non-fractionnable de vingt-six semaines dans les cas où :

- *elles ont déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables ; ou*
- *ont au moins deux enfants à charge de moins de vingt ans vivant déjà au foyer.*

Ce congé commence au plus tôt huit semaines avant la date probable d'accouchement et prend fin dix-huit semaines après la date de la naissance.

c) Lorsqu'elles attendent plusieurs enfants, les femmes enceintes ont droit à un congé parental payé et non-fractionnable de trente-quatre semaines. Ce congé commence au plus tôt douze semaines avant la date probable d'accouchement et prend fin vingt- deux semaines après la date de la naissance.

d) Sauf dans le cas prévu au paragraphe e) ci-dessous, quand l'accouchement a lieu avant ou après la date probable d'accouchement, la période totale de congé n'est pas affectée de ce fait.

e) Quand la naissance intervient plus de six semaines avant la date probable d'accouchement et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant (des enfants), les femmes visées au paragraphe a) ci-dessus ont droit à un congé payé supplémentaire égal au nombre de jours courant de la date de la naissance au début de la période de congé.

f) Lorsqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, l'enfant (les enfants) reste(nt) hospitalisé(es), les femmes visées au paragraphe a) ci-dessus peuvent reprendre le service et obtenir à leur demande le report, jusqu'à la fin de l'hospitalisation de l'enfant (des enfants), de la période de congé auquel elles peuvent encore prétendre.

120/6.1

a) Sans que la durée totale du congé mentionnée dans l'instruction 120/6 soit affectée de ce fait, le congé parental antérieur ou postérieur à la date probable d'accouchement peut varier dans les conditions décrites ci-après.

i) Les femmes enceintes peuvent obtenir à leur demande une augmentation du congé antérieur à la date probable d'accouchement. Cette augmentation est d'une durée maximale :

- *de deux semaines, lorsqu'elles ont déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables ou qu'elles ou leur foyer assument déjà la charge d'au moins deux enfants de moins de vingt ans vivant au foyer ;*
- *de quatre semaines, lorsqu'elles attendent plusieurs enfants.*

Le congé parental postérieur à la naissance est alors réduit d'autant

ii) Si le médecin qui suit la grossesse y donne un avis favorable, les femmes enceintes peuvent

obtenir à leur demande une réduction du congé parental antérieur à la date probable d'accouchement. Cette réduction ne peut excéder une durée de trois semaines. La durée du congé postérieur à la naissance est augmentée d'autant.

iii) Si le médecin qui suit la grossesse donne une prescription d'un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date probable d'accouchement alors que les femmes enceintes ont obtenu la réduction du congé parental antérieur à la date probable d'accouchement, ladite réduction est annulée et le congé débute le premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée sur le congé postérieur à la naissance est réduite d'autant.

b) Les femmes enceintes qui ont bénéficié d'un congé parental ou dont le congé a été interrompu par application du paragraphe f) ci-dessus, doivent consulter le médecin de l'Organisation avant de reprendre le service. Toute prolongation du congé parental autorisé par un médecin est considérée comme un congé de maladie conformément aux dispositions de l'article 20 g)

120/6.2

a) À la suite de la naissance d'un enfant ou d'enfants, les agents qui ont avec la mère biologique la responsabilité parentale légale conjointe sur cet(ces) enfant(s) ont droit à un congé parental payé de quatre semaines en cas de naissance simple et six semaines en cas de naissance multiple. Ils n'ont droit à aucun congé supplémentaire.

b) En cas de décès de la mère biologique pendant le congé parental prévu à l'instruction 120/6, la durée du congé visé au paragraphe a) est augmentée du reliquat du congé parental prévu à l'instruction 120/6.

120/6.3

a) Les agents qui ont un enfant à charge nouvellement placé sous leur responsabilité parentale légale, et qui ne remplissent pas les conditions d'octroi des congés prévus aux instructions 120/6 et 120/6.2, ont droit à un congé parental payé de dix semaines au titre de cet enfant. Ce congé parental commence à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

b) Si les conjoints des agents ont droit à un congé de même nature, pour le(s) même(s) enfant(s) au titre d'un autre régime de protection sociale, et que ces congés une fois agrégés ont une durée supérieure à seize semaines, alors le congé prévu au paragraphe a) est réduit d'autant sans pouvoir être inférieur à six semaines.

c) Lorsque deux agents sont des conjoints et ont droit au congé parental prévu au paragraphe a), le couple a droit à un congé parental payé de seize semaines qui peut être partagé au sein du couple, dans la mesure où chacun des agents concernés bénéficie d'un congé parental d'au moins six semaines.

d) Les agents qui :

- *ont droit à un congé parental tel que prévus aux paragraphes a) et b) ci-dessus ; et*
- *ont au moins deux enfants à charge de moins de vingt ans vivant au foyer.*

ont droit à un congé parental payé supplémentaire d'une durée de huit semaines.

e) Les agents qui ont droit au congé parental prévu aux paragraphes a) et b) ci- dessus ont droit à un congé parental payé supplémentaire d'une durée de douze semaines, dans le cas où plusieurs enfants à charge sont nouvellement placés sous leur responsabilité parentale légale.

120/6.4 *Aux fins d'application de l'instruction 120/6.3, la responsabilité parentale légale comprend l'autorité parentale légale sur les enfants et la garde légale des enfants.*

120/6.5 *Les agents qui sont en situation de famille monoparentale, c'est-à-dire les agents assurant seuls la charge d'enfant(s) à charge tels que définis par l'instruction 116/2.2, et qui ont droit à un congé parental conformément aux instructions de l'article 20 i) ont droit à un congé payé supplémentaire de six semaines.*

120/6.6

a) Les congés parentaux prévus aux instructions 120/6.2, 120/6.3 et 120/6.5, y compris tout congé supplémentaire, doivent être pris au cours d'une période de douze mois suivant l'arrivée de(s)

l'enfant(s) au foyer.

b) Les congés parentaux prévus aux instructions 120/6.2, 120/6.3 et 120/6.5, y compris tout congé supplémentaire, ne sont pas fractionnables. Cependant, si la nature et l'exercice de leurs fonctions et les périodes demandées sont compatibles avec les exigences d'efficacité et de fonctionnement du service, les agents peuvent être autorisés par le Chef de la Gestion des ressources humaines, sur recommandation de leur superviseur, à :

- *diviser leur congé en un maximum de trois périodes au total, chacune ne pouvant être inférieure à une durée de deux semaines ; et/ou*
- *prendre leur congé à temps partiel,*

Une telle autorisation devra prendre la forme d'une convention écrite conclue avec l'agent.

Dernière révision : janvier 2017

Section VI - Congé payé exceptionnel

ARTICLE 20

j) Le Secrétaire général peut accorder un congé payé exceptionnel, jusqu'à concurrence de huit jours par an.

Instructions

120/7 *Un congé payé exceptionnel, dont la date et la durée sont laissées à l'appréciation du Chef de la gestion des ressources humaines, peut être accordé pour convenances personnelles ou pour raison d'ordre familial.*

Dernière révision : octobre 2003

120/7.1 *Tous les agents ayant accompli vingt ou trente années de service à l'Organisation a droit à un congé payé exceptionnel, respectivement de trois ou cinq jours par an.*

120/7.2 *Le droit au congé exceptionnel prévu à l'instruction 120/7.1 est acquis à compter de la date à laquelle les agents atteignent vingt ou trente années de service à l'Organisation. Toutefois, à partir de l'année au cours de laquelle les agents atteignent vingt ou trente années de service, ce droit est attribué par avance au 1er janvier de chaque année et le congé doit être pris avant le 31 décembre de la même année. Lorsque l'engagement d'agents prend fin avant la date à laquelle ils atteignent vingt ou trente années de service à l'Organisation, ou avant la date anniversaire, et que ces agents ont déjà pris ce congé exceptionnel, ils reversent à l'Organisation les émoluments qui leur ont été versés pour la période correspondante.*

Dernière révision : février 97

120/7.3 *Comme le prévoit l'Annexe XXVI au présent Statut, les agents dont l'Accord sur les performances annuelles reçoit la notation « 3 – Objectifs de performance dépassés » au cours d'une année ont droit à trois jours de congé exceptionnel.*

Dernière révision : juillet 2025

Section VII - Congé non payé pour raisons d'ordre privé

ARTICLE 20

k) Le Secrétaire général peut accorder un congé non payé pour des raisons impérieuses ou d'ordre privé.

Règlement

20/8 Pendant les périodes de congé non payé pour des raisons impérieuses ou d'ordre privé, les agents ne reçoivent aucune rémunération de l'Organisation, mais ces périodes ouvrent droit aux prestations maladie, accident, invalidité ou décès, et aux dispositions prévues par le régime de pensions ou relatives à la caisse de prévoyance, à condition que ces agents continuent de payer leur part des contributions requises ; ces contributions sont assises sur le traitement afférent aux grade et échelon de ces agents.

Instructions

120/8 *Les agents peuvent être invités à épuiser leurs droits à congé annuel avant d'obtenir un congé non payé pour des raisons impérieuses ou d'ordre privé.*

120/8.1 *Un congé non payé pour des raisons impérieuses ou d'ordre privé peut être accordé par le Directeur exécutif, après consultation du supérieur hiérarchique de l'agent intéressé, pour des motifs non prévus dans les statut et règlement du personnel ou les instructions. Ce congé est d'une durée maximum de quatre mois.*

120/8.2 *Les périodes de congé non payé pour des raisons impérieuses ou d'ordre privé comptent pour l'acquisition des droits à congé annuel, à congé dans les foyers, ou pour l'avancement, et elles ouvrent droit à congé de maladie ou de maternité. Les agents concernés restent affectés à leurs fonctions.*

Dernière révision : janvier 2011

Section VIII - Congé non payé pour formation

ARTICLE 20

l) **Le Secrétaire Général peut accorder un congé non payé pour formation, de courte ou de longue durée.**

Règlement

20/9 Pendant les périodes de congé non payé pour formation, les agents ne reçoivent aucune rémunération ni aucune indemnité journalière de subsistance de l'Organisation, mais ces périodes sont assimilées à des périodes de services effectués au lieu où les agents font leurs études ou recherches, et elles ouvrent droit aux prestations maladie, accident, invalidité ou décès, et aux dispositions prévues par le régime de pensions ou relatives à la caisse de prévoyance, à condition que les agents continuent de payer leur part des contributions requises ; ces contributions sont assises sur le traitement afférent aux grade et échelon des agents.

20/9.1 Dans le cas d'un congé non payé pour formation de longue durée, les agents peuvent être requis de rester au service de l'Organisation à l'expiration d'un tel congé pendant une période qui ne peut excéder deux ans : la durée de cette période de service requis tient compte, notamment, de l'ancienneté et de l'âge des intéressés ainsi que de la durée du congé accordé. Si les agents quittent volontairement le service de l'Organisation en cours de congé non payé pour formation de longue durée ou avant l'expiration de la période de service requis, l'Organisation peut retenir sur toute prestation revenant aux agents ou à leurs ayants droit tout ou partie des charges qu'elle aura supportées pour ces agents au titre de ce congé.

Dispositions générales

Instruction

120/9 *Les agents peuvent être invités à épuiser leurs droits à congé annuel avant d'obtenir un congé non payé pour formation.*

Congé non payé pour formation de courte durée

Instructions

120/9.1 *Un congé non payé pour formation de courte durée peut être accordé par le Directeur exécutif, après consultation des supérieurs hiérarchiques des agents intéressés, pour permettre à ces agents de faire des études ou des recherches considérées comme présentant de l'intérêt pour l'Organisation. Ce congé est d'une durée maximum de deux mois.*

120/9.2 *Les périodes correspondant à un congé non payé pour formation de courte durée comptent pour l'acquisition des droits à congé annuel, à congé dans les foyers, ou pour l'avancement, et elles ouvrent droit à congé de maladie ou de maternité. Les agents concernés restent affectés à leurs fonctions.*

Dernière révision : janvier 2011

Congé non payé pour formation de longue durée

Instructions

120/9.3 *Un congé non payé pour formation de longue durée peut être accordé par le Directeur exécutif, après avis circonstancié du directeur intéressé, pour permettre à des agents de faire des études ou des recherches considérées comme présentant de l'intérêt pour l'Organisation. Seuls les agents en fonctions depuis plus de cinq ans peuvent y prétendre. Ce congé est accordé pour une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois.*

120/9.4 *Les périodes correspondant à un congé non payé pour formation de longue durée ne comptent pas pour l'acquisition de droits à congé annuel, à congé dans les foyers, ou pour l'avancement, et elles n'ouvrent pas droit à congé de maladie ou de maternité. Au terme de ce congé, les agents sont affectés aux fonctions auxquelles ils étaient affectés auparavant ou à des fonctions correspondant à leurs qualifications et expérience.*

Dernière révision : janvier 2011

Section IX - Congé spécial

[Conformément à la décision du Conseil du 6 mars 2001, les dispositions marquées d'un astérisque sont prolongées jusqu'au 27 février 2002. En cas de modifications ultérieures de ces règles, aucune des dispositions qui cesseraient d'être applicable ne sera génératrice de droits acquis.]

ARTICLE 20

m) Le Secrétaire Général peut placer des agents en congé spécial dans les conditions prévues par une annexe au présent statut.

Dernière révision : mars 2001

CHAPITRE III - DISCIPLINE ET RESPONSABILITÉ (Article 21)

ARTICLE 21

a) **Le Secrétaire général peut infliger des sanctions disciplinaires aux agents coupables d'une faute grave dans l'exercice ou hors de leurs fonctions et aux agents qui se seraient rendus coupables sciemment de fausses déclarations dans leur demande d'emploi à l'Organisation.**

b) **Les sanctions disciplinaires sont le blâme, la suspension sans traitement et la révocation. La déchéance de droits résultant des dispositions de l'article 17 b) ci-dessus peut être prononcée comme sanction accessoire de la révocation.**

c) **Les agents et anciens agents s'abstiennent de tous actes ou activités de nature à porter un préjudice moral ou matériel à l'Organisation.**

d) **Toute violation des principes fondamentaux, droits et obligations visés aux articles 2 à 5bis du statut du personnel et des instructions y afférentes constitue une faute pouvant donner lieu à une action disciplinaire.**

e) **Si des agents causent un dommage matériel à l'Organisation délibérément ou du fait d'une faute lourde, l'Organisation peut opérer une retenue proportionnée, à titre de compensation pour ce dommage, sur toutes sommes dues à ces agents, y compris le traitement, la pension, les indemnités ou les prestations dus en vertu du présent statut.**

Dernière révision : octobre 2002

Section I - Procédure disciplinaire

Instructions

121/1 *Tout acte commis par un agent, contrevenant aux clauses de son engagement, aux dispositions des statut et règlement du personnel ou des instructions, ou à celles d'une législation nationale applicable, de même que tout manquement à un devoir ou à une obligation énoncée dans les diverses dispositions susmentionnées, peut être considéré comme une faute disciplinaire.*

121/1.1 *Lorsqu'un agent commet une faute disciplinaire, mais que, de l'avis de son supérieur hiérarchique, cette faute n'est pas suffisamment grave pour entraîner une procédure disciplinaire, ce dernier examine la situation avec l'agent pour l'aider à la redresser et aussi pour l'avertir que, faute d'y porter remède, l'agent sera passible d'une sanction disciplinaire.*

121/1.2 *Seuls le directeur exécutif, le chef de la gestion des ressources humaines ou le supérieur hiérarchique immédiat, s'il appartient*

- *à la catégorie A ;*
- *- aux familles d'emplois autres que la famille d'emplois GA, du grade GA-1 à GA-6 ;*

peuvent prendre l'initiative d'une sanction disciplinaire contre un agent.

121/1.3 *Lorsque la faute imputée à un agent est telle que la sanction appropriée serait la suspension sans traitement ou la révocation, le Secrétaire général peut prononcer la suspension de l'agent avec traitement en attendant que soit terminée la procédure prévue par la présente instruction.*

121/1.3.1 *L'agent qui entame la procédure, adresse à l'intéressé(e), sous couvert du Secrétaire général, un mémorandum confidentiel en double exemplaire, exposant les faits reprochés et recommandant la sanction disciplinaire à prendre. Il/Elle signe les deux exemplaires du mémorandum, qu'il/elle envoie au Chef de la gestion des ressources humaines.*

121/1.3.2 *Si le Chef de la gestion des ressources humaines estime qu'un supplément d'enquête s'impose, il consulte l'agent qui a entamé la procédure et, éventuellement, l'agent intéressé(e).*

121/1.3.3 *Si le Chef de la gestion des ressources humaines approuve la mesure recommandée, il transmet le mémorandum au Directeur exécutif et au Secrétaire général.*

121/1.3.4 *Après avoir été signé par le Secrétaire général, le mémorandum est remis ou envoyé sous pli recommandé à l'intéressé(e), qui signe le double en y indiquant la date de réception et le renvoie au Chef de la gestion des ressources humaines.*

121/1.3.5 *Dans les huit jours ouvrables qui suivent la date de réception, l'intéressé(e) peut présenter une réponse au Chef de la gestion des ressources humaines ou demander que son cas soit examiné par le comité consultatif mixte prévu à l'article 22 a).*

121/1.3.6 *Le Chef de la gestion des ressources humaines ou, si l'intéressé(e) a demandé son intervention, le comité consultatif mixte prévu à l'article 22 a) recommande alors au Secrétaire général :*

a) soit d'appliquer la sanction disciplinaire proposée ;

b) soit, en accord avec l'agent qui a pris l'initiative de la procédure, de ne pas donner suite à la sanction envisagée ;

c) soit de suspendre la procédure, si une enquête plus poussée est nécessaire.

Section II - Sanctions disciplinaires

Instructions

121/2.1 *Le blâme est infligé par écrit; il est signé par le Secrétaire général. Il est transmis à l'intéressé(e) par la voie hiérarchique. Une copie en est versée à son dossier personnel.*

121/2.2 *La suspension sans traitement est notifiée par écrit par le Secrétaire général. Les supérieurs hiérarchiques de l'intéressé(e) en sont informés et une copie de la notification est versée au dossier personnel de l'intéressé(e).*

121/2.3 *La notification de révocation consécutive à une procédure disciplinaire précise la faute commise par l'intéressé(e) et les conclusions du comité consultatif mixte. Il est signé par le Secrétaire général.*

121/2.4 *La décision de prononcer la déchéance des droits résultant de l'article 17 b) ou d'imposer une retenue conformément à l'article 21 ne peut être prise par le Secrétaire général que sur recommandation du comité consultatif mixte. La déchéance ne peut porter au maximum que sur les deux tiers des droits résultant de l'article 17 b).*

CHAPITRE IV - LITIGES (Article 22)

ARTICLE 22

Organes Consultatifs

a) Le Secrétaire général institue un comité consultatif comprenant un président, personnalité extérieure, et six autres membres dont trois sont désignés par l'association du personnel. Sauf disposition particulière chargeant un autre organe de donner son avis dans un domaine spécifique, ce comité donne son avis au Secrétaire général, à la demande de l'intéressé(e), sur tout litige d'ordre individuel auquel pourrait donner lieu une décision prise par le Secrétaire général et qu'un agent, ancien agent ou ses ayants droit estiment soit inéquitable à leur égard, soit contraire aux conditions de l'engagement ou aux dispositions du présent statut ou des règlements applicables.

b) Le Secrétaire général institue une commission de réévaluation comprenant un président et deux membres qu'il désigne. Cette commission donne son avis au Secrétaire général, à la demande de l'agent, sur tout litige d'ordre individuel auquel pourrait donner lieu une décision prise par le Secrétaire général relative à l'évaluation de la performance, l'avancement périodique ou la classification de l'emploi de cet agent et que ce dernier estime contraire aux conditions de l'engagement ou aux dispositions du présent statut ou des règlements applicables. La saisine de cette commission est un préalable obligatoire à la saisine du Tribunal administratif visé au paragraphe c) du présent article.

Tribunal administratif

c) Il est institué un tribunal administratif qui connaît des litiges d'ordre individuel auxquels pourrait donner lieu une décision du Secrétaire général, prise de sa propre autorité ou en application d'une décision du Conseil et que les agents, anciens agents ou leurs ayants droit estiment leur faire grief. Le tribunal a compétence pour résoudre, compte tenu des droits acquis, toute question relative à l'interprétation et à l'application du présent statut, des règlements applicables et des conditions d'engagement. Le tribunal peut annuler les décisions du Secrétaire général qui seraient contraires aux conditions de l'engagement de l'intéressée ou aux dispositions du présent statut ou des règlements applicables. Il peut également condamner l'Organisation à réparer le dommage résultant d'une irrégularité commise par le Secrétaire général.

d) Le tribunal comprend trois juges, ainsi que trois suppléants, qui sont désignés par le Conseil pour une durée de trois ans en dehors du personnel de l'Organisation, parmi des personnes offrant des garanties d'impartialité et qui sont des juristes ou d'autres personnes hautement qualifiées en droit du travail ou de la fonction publique ou dans le domaine des relations du travail, sur le plan national ou international. Le Conseil désigne le président parmi les juges, en tenant compte de l'expérience juridictionnelle de ceux-ci. Les membres du tribunal doivent être de nationalités différentes et assurer dans l'ensemble la représentation des principaux systèmes juridiques des pays Membres de l'Organisation.

e) Les autres dispositions relatives au statut et fonctionnement du tribunal administratif font l'objet d'une résolution du Conseil annexée au présent statut.

Dernière révision : avril 2009

Section I - Comité consultatif mixte

Instructions

122/1 *L'organe consultatif prévu à l'article 22 est le comité consultatif mixte, qui est composé comme suit :*

Président :	- *le président du comité, ainsi que son suppléant, sont choisis par le Secrétaire général sur une liste de six personnalités proposées par l'association du personnel :*
Membres :	- *trois agents désignés par le Secrétaire général,* - *trois agents désignés par l'association du personnel dont autant que possible un au moins du même grade que l'intéressé(e) ;*
Secrétaire :	- *un agent de la direction exécutive.*

122/1.1 *Le mandat du président du comité consultatif mixte, de même que celui de son suppléant, est de trois ans ; il est renouvelable.*

Le président du comité consultatif mixte, ainsi que son suppléant, bénéficient des mêmes honoraires et indemnités que le président du tribunal administratif ; pendant la durée d'exécution de leur tâche, les dispositions du statut des membres du personnel temporaire de l'Organisation leur sont applicables.

Ils exercent leurs fonctions en pleine indépendance et impartialité ; ils ne peuvent recevoir aucune instruction ni être l'objet d'aucune mesure de contrainte.

122/1.2 *Le comité consultatif mixte peut valablement délibérer lorsque son président, ou son suppléant, et quatre de ses membres sont présents.*

122/1.3

a) Un agent, un ancien agent ou l'ayant droit d'un agent ou d'un ancien agent souhaitant que le comité consultatif mixte soit saisi d'un litige, doit adresser sa demande au Secrétaire général dans un délai de six mois à compter de la notification de la décision du Secrétaire général qu'il conteste.

b) Dans sa demande de saisine du comité consultatif mixte, l'intéressé joint :

- *la décision du Secrétaire général visée au paragraphe précédent ;*
- *les principaux motifs pour lesquels il demande l'avis du comité consultatif mixte ;*
- *les principaux points sur lesquels il souhaite que porte cet avis ;*
- *et s'il estime avoir subi un préjudice, les pièces qu'il juge utiles à l'examen de ses demandes à cet égard.*

c) Dans des cas exceptionnels, le Secrétaire général a la faculté d'admettre des demandes présentées en dehors du délai visé au paragraphe a) ci-dessus.

122/1.4 *Le comité se réunit dans les deux mois qui suivent la demande de saisine, ou à une date ultérieure si l'agent, l'ancien agent ou l'ayant droit intéressé y consent.*

122/1.5 *Le comité rend son avis au terme d'une procédure contradictoire. Le Secrétaire général et l'agent, l'ancien agent ou l'ayant droit intéressé peuvent assister aux débats et développer oralement tous arguments. Ils peuvent se faire assister ou représenter à cet effet.*

122/1.6

a) Le comité peut convoquer devant lui tout membre du personnel de l'Organisation. Il peut aussi inviter à comparaître toute autre personne.

b) Le comité peut demander à l'Organisation la communication de tout document qu'il juge pertinent. Si le détenteur d'un document confidentiel juge ce document non pertinent ou qu'il considère que ce document inclut des informations sensibles, il l'indique au président. Ce dernier peut alors demander

l'arbitrage du Secrétaire général, qui informe de sa décision le comité et le détenteur du document.

c) Tout document reçu par le comité est transmis au requérant et au Secrétaire général.

d) Les décisions sur l'audition des membres du personnel et des personnes et les modalités de communication des documents sont prises par le président, notamment de façon à protéger les intérêts des tiers.

122/1.7

a) Les décisions sur la conduite de la procédure sont prises par le président de façon à en assurer le déroulement efficace au vu des questions en cause.

b) Les réunions du comité ne sont pas publiques. Toute personne assistant aux réunions du comité est tenue de garder le secret sur les informations dont elle a eu connaissance à cette occasion.

122/1.8 *Le comité adopte ses recommandations à la majorité et les transmet au Secrétaire général dans les deux mois qui suivent la dernière réunion qu'il a consacrée à l'examen du litige.*

122/1.9 *Dans le mois qui suit la réception de l'avis, le Secrétaire général notifie à l'agent, l'ancien agent ou l'ayant droit intéressé sa décision et lui transmet l'avis du comité.*

122/1.10 *Lorsque l'avis du comité comporte des recommandations d'ordre général, celles-ci sont communiquées à l'association du personnel.*

122/1.11 *Avec l'accord de l'agent, l'ancien agent ou l'ayant droit intéressé, l'avis du comité peut être consulté au service de la gestion des ressources humaines et transmis à l'association du personnel, après élimination du nom des agent, ancien agent ou ayant droit intéressés et de toute personne qui y est mentionnée.*

Dernière révision : avril 2014

Section II - Commission de réévaluation

Instructions

122/2

a) La commission est composée comme suit :

Président :	- *le Président est désigné par le Secrétaire général parmi les Secrétaires généraux adjoints, le Directeur exécutif, ou le Chef de la gestion des ressources humaines ;*
Autres Membres :	- *les deux autres membres sont désignés par le Secrétaire général parmi les agents de l'Organisation.*

b) Le Secrétaire général peut mettre en place plusieurs commissions de réévaluation siégeant en parallèle.

c) Lors de la désignation des membres de la commission, le Secrétaire général s'assure de ce que ces derniers n'aient aucun lien hiérarchique direct avec l'agent concerné.

122/2.1 *Sous réserve des dispositions de l'instruction 122/2.5, pour que la commission délibère valablement, ses trois membres doivent participer à ses travaux.*

122/2.2 *La commission est assistée d'un secrétariat chargé de préparer ses travaux, et notamment de réunir tous les documents nécessaires. Le secrétariat est assuré par un agent désigné par le Directeur exécutif.*

122/2.3 *Un agent souhaitant contester une décision relative à l'évaluation de sa performance, à son avancement périodique ou à la classification de son emploi doit impérativement saisir la commission de réévaluation de sa réclamation dans un délai de deux mois à compter de la notification écrite de la décision concernée.*

122/2.4 *Dans sa réclamation auprès de la commission, l'agent indique la décision administrative qu'il conteste et les motifs précis qui le conduisent à la contester. Cette réclamation doit inclure les documents contestés et tout autre élément que l'agent estime venir à l'appui de sa réclamation. Cette réclamation constitue la demande préalable aux fins de l'application de l'article 3a) de la Résolution du Conseil sur le fonctionnement du tribunal administratif (Annexe III au présent Statut).*

122/2.5 *Dans les dix jours ouvrables suivant la réception de la réclamation, le Président de la commission examine la recevabilité de la réclamation. Il peut la déclarer manifestement irrecevable pour les motifs suivants :*

a) lorsqu'elle ne conteste pas une décision individuelle portant sur l'évaluation de la performance, l'avancement périodique ou la classification de l'emploi de cet agent ;

b) lorsqu'elle est introduite hors délais ;

c) lorsqu'elle ne répond pas aux exigences de l'instruction 122/2.4.

Lorsque le Président déclare la réclamation comme étant manifestement irrecevable, il motive sa décision par écrit. Si tel n'est pas le cas, la réclamation est soumise à l'examen de la commission.

122/2.6 *La commission examine la réclamation dans le mois suivant la demande de saisine ou, dès que possible après ce délai, en cas d'empêchement du président ou de l'un des autres membres de la commission.*

122/2.7 *La commission a accès à la partie du dossier personnel des agents relative à la carrière et, lorsqu'elle*

est saisie d'un litige relatif à une décision portant sur l'évaluation de la performance ou l'avancement périodique, aux avis du groupe de gestion de la direction concernée ou du comité d'examen pour le management. Elle peut convoquer toute personne qu'elle estime pouvoir lui apporter une information ou expertise pertinentes au regard de l'objet du litige et en informe l'agent.

122/2.8 *S'il le souhaite, l'agent concerné peut demander à être entendu par la commission. Dans ce cas, il peut se faire assister par un membre du personnel de son choix.*

122/2.9 *Les travaux de la commission ne sont pas publics. Toute personne assistant aux travaux de la commission est tenue de préserver la confidentialité des informations dont elle a eu connaissance à cette occasion.*

122/2.10

a) En fonction de la décision contestée par l'agent, la commission peut proposer au Secrétaire général :

i) une modification de l'évaluation globale ou de la qualification de la performance de l'agent concerné ;

ii) une modification de la classification de l'emploi de cet agent.

La commission peut également recommander au Secrétaire général de déclarer la réclamation irrecevable pour les motifs visés à l'instruction 122/2.5, même dans le cas où le Président n'a pas fait usage de son pouvoir au titre de cette instruction.

b) La commission adopte son avis à la majorité et, dans le mois suivant la clôture de son examen de la décision contestée, le transmet au Secrétaire général :

122/2.11 *Dans le mois qui suit la réception de l'avis, le Secrétaire général notifie à l'agent sa décision et lui transmet l'avis de la commission. Cette décision ne peut être contestée que devant le tribunal administratif.*

Dernière révision : avril 2009

Section III - Tribunal administratif

Instruction

122/3 *Le pouvoir du Secrétaire général de répondre aux demandes préalables soumises par les agents en vertu de l'article 3 de la Résolution du Conseil sur le statut et le fonctionnement du tribunal administratif, peut être exercé par le ou la Directrice exécutive, sauf en ce qui concerne les décisions de résiliation des engagements des agents de haute direction et les décisions de révocation.*

122/3.1 *Peuvent assister aux séances publiques du tribunal administratif :*

- *les agents en situation de congé régulier ;*
- *les agents qui, en raison de l'intérêt direct que présente pour eux le litige faisant l'objet de la séance ont obtenu une autorisation spéciale ; ces autorisations sont délivrées par le directeur exécutif.*

Dernière révision : septembre 99

Section IV - Expertise médicale

Instructions

122/4 *Dans tous les cas où le Secrétaire général prend une décision fondée sur un avis médical et où l'agent concerné en conteste le motif médical, ce dernier peut demander, dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la notification écrite de la décision, que l'avis médical sur la base duquel la décision a été prise soit soumis à une procédure d'expertise.*

Dernière révision : janvier 92

122/4.1 *Lorsqu'un agent conteste un avis médical, le médecin qu'il aura désigné se concerte avec le médecin désigné par le Secrétaire général en vue d'émettre un avis commun adressé au Secrétaire général.*

En l'absence d'accord des deux médecins et sur demande de l'agent concerné, ceux-ci désignent un médecin expert dans un délai de trente jours à compter de la contestation de l'avis médical. En l'absence d'accord sur la désignation du médecin expert, le Secrétaire général ou l'agent peuvent demander au président du tribunal administratif de procéder à cette désignation. Le président, ou un membre du tribunal délégué par lui, choisit l'expert parmi les médecins figurant sur une liste de médecins experts agréés par la Cour d'appel de Paris ou, le cas échéant, sur une liste équivalente dans un autre pays Membre, lorsque l'agent concerné est affecté dans ce pays ou empêché d'être présent en France métropolitaine. L'expert est choisi parmi les spécialistes de la catégorie d'affection médicale en cause, telle qu'elle aura été déterminée par les médecins désignés par les parties.

Le président, ou le membre du tribunal délégué par lui, communique aux parties le nom du tiers expert qu'il envisage de désigner, dès que celui-ci a donné son accord. Les parties disposent d'une semaine pour faire connaître, le cas échéant, leurs objections motivées à cette désignation. Après avoir pris connaissance de ces objections, le président, ou le membre du tribunal délégué par lui, décide.

Dernière révision : décembre 2006

122/4.2 *Le médecin expert, aidé le cas échéant des médecins désignés par le Secrétaire général et l'agent, procède aux examens, analyses, et expertises qui lui paraissent nécessaires. Il rend son avis dans un délai de trente jours à compter de sa désignation.*

Toutefois :

i) dans les cas où la décision du Secrétaire général :

a) place l'agent en position de non-activité pour raison médicale conformément à l'article 14 a) i);

b) refuse la réintégration de l'agent au terme d'une période de non- activité pour raison médicale ;

c) refuse le versement d'une rente d'invalidité prévue par l'article 17/1.10 b);

d) refuse le versement d'un capital en cas d'incapacité ou d'invalidité permanente totale prévu par l'article 17/1.11;

l'avis est rendu par une commission médicale composée du médecin expert, du médecin désigné par le Secrétaire général et du médecin désigné par l'agent ; la commission, qui est convoquée et présidée par le médecin expert, rend ses conclusions à la majorité dans un délai de quarante-cinq jours à compter de la désignation du médecin expert ;

ii) le médecin expert peut également décider de sa propre initiative, ou à la demande de l'agent, de mettre en œuvre la procédure de la commission médicale prévue à l'alinéa i) ci-dessus dans des cas autres que ceux qui y sont mentionnés.

Dernière révision : octobre 2006

122/4.3 *L'avis du médecin expert ou de la commission médicale porte exclusivement sur l'avis médical soumis à la procédure d'expertise prévue à l'instruction 122/4.*

122/4.4 *L'agent supporte les frais de l'expertise lorsque celle-ci confirme l'avis médical sur le fondement duquel la décision initiale du Secrétaire général avait été prise.*

122/4.5 *Les conclusions du médecin expert ou de la commission médicale sont communiquées au Secrétaire général et à l'agent concerné. Elles sont définitives, sauf erreur matérielle manifeste. Les conclusions du médecin expert peuvent comporter, sous forme d'un document séparé, des considérations et des justifications d'ordre médical qui ne sont communiquées qu'au médecin désigné par le Secrétaire général et au médecin désigné par l'agent.*

Dernière révision : novembre 2007

122/4.6 *Le cas échéant, le Secrétaire général prend une nouvelle décision en conformité avec les conclusions convenues d'un commun accord par les médecins désignés par lui-même et l'agent ou, en cas d'expertise, en conformité avec les conclusions du médecin expert ou de la commission médicale, dès qu'il a connaissance de ces conclusions. Cette décision est notifiée aussitôt et par écrit à l'agent intéressé. Cette nouvelle décision prend effet à la même date que la décision initiale qu'elle annule et remplace. La décision du Secrétaire général confirmant sa décision initiale, ou la nouvelle décision du Secrétaire général constituent - le cas échéant - la décision de rejet du Secrétaire général prévue par l'article 3 de la résolution du Conseil sur le fonctionnement du tribunal administratif et ne peut être contestée que devant ce dernier.*

Dernière révision : novembre 2007

CHAPITRE V - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL (Article 23)

ARTICLE 23

L'association du personnel représente toutes les catégories de personnel. Elle assure la défense de leurs intérêts professionnels, y compris moraux et financiers. Elle coopère au fonctionnement des organes dont le mandat touche aux intérêts du personnel, dans les conditions prévues par les textes créant ces organes, notamment en assurant la représentation du personnel devant ou au sein de ces organes.

Le Secrétaire général prend toute mesure nécessaire pour assurer une liaison constante avec l'association du personnel et pour faciliter l'exercice de ses activités.

L'association du personnel peut soumettre au Conseil, par l'intermédiaire du Secrétaire général, des communications écrites sur toute question relevant de son mandat. L'association du personnel a aussi la faculté de demander au Secrétaire général de proposer au Conseil d'entendre une communication orale sur les mêmes questions.

L'association du personnel peut être invitée à présenter au Comité exécutif ses vues sur toute question relevant de son mandat, et à en débattre avec lui, selon des modalités convenues entre le président du Comité exécutif, le Secrétaire général et l'association du personnel.

Dernière révision : septembre 2000

Section I - Association du personnel

Instructions

123/1 *L'association du personnel a pour objectifs principaux :*

a) la défense des intérêts professionnels, y compris moraux et financiers, de l'ensemble et des différentes catégories de personnel ;

b) l'amélioration des conditions matérielles de vie du personnel et le resserrement des liens entre les membres du personnel des différentes nationalités ;

c) le renforcement des liens entre l'Organisation et l'ensemble du personnel.

Dans la poursuite de ses objectifs, l'association du personnel s'abstient de toute activité de caractère politique ou purement national.

123/2 *En vue d'atteindre les principaux objectifs définis dans l'article 23 et l'instruction 123/1, l'association du personnel :*

a) est consultée par le Secrétaire général, en temps utile, sur tout projet de statut, de règlement ou d'instruction et sur tout autre projet de mesure de caractère général et obligatoire modifiant les conditions d'emploi de l'ensemble du personnel ou d'une catégorie de personnel ; l'avis de l'association du personnel est donné dans les trente jours qui suivent la notification du projet de texte, à moins que, d'un commun accord, il soit décidé d'un délai plus court ou plus long ;

b) peut être consultée par le Secrétaire général ou attirer l'attention de celui-ci sur toute autre question de caractère général relative aux conditions d'emploi ou de travail du personnel ou d'une catégorie de personnel, même lorsqu'une telle question n'est posée qu'à propos d'un cas particulier ;

c) désigne les représentants du personnel à tout organe où les textes institutifs prévoient cette représentation ;

d) participe, conformément aux décisions du Secrétaire général, à la gestion et au contrôle des services créés par l'Organisation dans l'intérêt du personnel ;

e) coopère avec le Secrétaire général à l'amélioration des conditions collectives de travail et de vie du personnel et lui soumet toute proposition qu'elle juge utile à cet effet.

Dernière révision : mars 93

Le Secrétaire général fait connaître à l'association du personnel les suites qu'il entend donner aux propositions que celle-ci lui soumet.

123/3 *L'association du personnel peut créer et organiser tout service répondant à ses objectifs, sous réserve de l'accord du Secrétaire général, lorsque ce service doit faire usage des ressources de l'Organisation.*

123/4 *L'association du personnel comprend tous les membres du personnel, à l'exception de ceux qui ont exprimé par écrit qu'ils ne désirent pas en faire partie ou qu'ils désirent s'en retirer.*

Les statuts de l'association du personnel, qui doivent respecter les dispositions des statut, règlement et instructions du personnel, sont approuvés par les membres de l'association, selon les modalités fixées par ces statuts.

Les organes de l'association sont constitués conformément à ses statuts et de manière à assurer leur caractère représentatif. Ils peuvent établir, à cette fin, des relations appropriées avec les organisations syndicales et professionnelles représentatives du personnel.

123/5 *Le Secrétaire général met à la disposition de l'association du personnel des moyens matériels lui permettant d'exercer son activité. Il détermine, après consultation de l'association, les conditions de mise à sa disposition de bureaux et salles de réunions et les conditions d'usage de locaux administratifs, de moyens de communication, de reproduction, d'affichage et de distribution.*

Le Secrétaire général détermine de la même manière les facilités dont peuvent disposer les représentants de l'association du personnel pour l'exercice de leur mandat, ainsi que les moyens en personnel qui sont mis à la disposition de l'association.

L'appartenance à l'association du personnel, la participation à ses activités ou l'exercice d'un mandat en son sein ne peut porter préjudice à la situation professionnelle ou au déroulement de la carrière des intéressés.

À la demande de l'association du personnel, le Secrétaire général peut décider que les cotisations ordinaires des membres de l'association sont perçues par l'Organisation par prélèvement sur les émoluments des intéressés.

Dernière révision : mars 93

Section II - Comité consultatif mixte sur les relations avec le personnel

Instructions

123/6 *Pour favoriser la collaboration entre l'Organisation et son personnel et pour fournir un cadre normal aux consultations entre le Secrétaire général et l'association du personnel, il est créé un comité consultatif mixte.*

123/6.1 *Le comité consultatif mixte est composé comme suit :*

Président :	- *le Secrétaire général ou un Secrétaire général adjoint ;*
Membres :	- *les agents désignés par le Secrétaire général en vue de représenter l'administration ;* - *des membres du personnel désignés par l'association du personnel de manière à assurer, selon les questions qui doivent être examinées, la représentation de toutes les catégories de personnel concernées (agents, consultants auxiliaires ou employés) ;*
Secrétaire :	- *un agent désigné par le président du comité après consultation de l'association du personnel.*

123/6.2 *Le comité consultatif mixte se réunit périodiquement, au moins quatre fois par an, pour examiner toute question qui relève de la compétence de l'association du personnel, et pour donner son avis au Secrétaire général à ce sujet. Les communications intervenant en vertu de l'instruction 123/2 a) doivent, dans toute la mesure du possible, être faites dans des délais permettant au comité consultatif mixte de formuler, le cas échéant, un avis en pleine connaissance de cause. Cependant, le Secrétaire général et l'association du personnel peuvent convenir, d'un commun accord, que l'avis du comité consultatif ne sera pas recueilli sur une question déterminée.*

123/6.3 *Le mandat du sous-comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail est fixé par une instruction du Secrétaire général figurant en annexe IV. Le comité peut, avec l'accord du Secrétaire général, créer tout autre organe subsidiaire utile à son fonctionnement.*

Dernière révision : décembre 99

123/6.4 *A la demande de l'association du personnel, le président du comité peut solliciter l'avis d'experts qu'il désigne en fonction de leur compétence, de leur impartialité et de leur expérience et en consultation avec l'association, en vue d'éclairer le comité.*

123/6.5 *Les conclusions du comité consultatif mixte indiquent toutes divergences de vues entre ses membres.*

123/6.6 *Le Secrétaire général tient compte des conclusions du comité consultatif mixte dans les décisions qu'il prend.*

Dernière révision : mars 93

Section III - Organisations syndicales et professionnelles

Instructions

123/7 *Le Secrétaire général met à la disposition des organisations syndicales et professionnelles représentatives des moyens matériels leur permettant d'exercer leur activité dans le cadre de l'association du personnel.*

123/7.1 *Le Secrétaire général détermine après consultation de l'association du personnel, les conditions d'attribution à ces organisations de bureaux et salles de réunion, d'usage de locaux administratifs, de moyens de reproduction, d'affichage et de distribution.*

123/7.2 *Le Secrétaire général détermine de la même manière les conditions d'attribution d'autorisations spéciales d'absence, de dispenses de service, de congés spéciaux de formation syndicale dont peuvent bénéficier les membres des organisations syndicales et professionnelles ainsi que d'ordres de missions n'entraînant pas de frais pour l'Organisation.*

123/7.3 *Le directeur exécutif accorde les autorisations d'absence, dispenses de service, congés spéciaux et établit les ordres de missions dans le cadre des dispositions fixées par le Secrétaire général. Il prend les mesures nécessaires pour l'application des dispositions de l'instruction 123/7.*

123/8 *L'appartenance à une organisation syndicale ou professionnelle, la participation à une activité syndicale ou l'exercice d'un mandat syndical ne peut porter préjudice à la situation professionnelle ou au déroulement de la carrière des intéressés.*

123/9 *Les garanties de fonctionnement accordées aux organisations syndicales et professionnelles comportent des limites qui sont commandées par l'intérêt général de l'Organisation et que les organisations syndicales et professionnelles s'engagent à respecter. Les organisations syndicales et professionnelles ne peuvent entreprendre aucune action qui serait contraire aux principes de la représentation du personnel, telle qu'elle est prévue dans les statut, règlement et instructions du personnel.*

Dernière révision : mars 93

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES (Article 24)

ARTICLE 24

a) Pour l'application du présent statut, les services accomplis en qualité d'agent de l'Organisation européenne de coopération économique sont accomplis en qualité d'agent de l'Organisation de coopération et de développement économiques.

b) Le présent statut peut être amendé par le Conseil, qui tient dûment compte des droits acquis par les agents au moment de l'amendement.

c) Le présent statut entrera en vigueur le 30 septembre 1961.

ANNEXE I - RÈGLEMENT RELATIF À LA MÉTHODE D'AJUSTEMENT DES SALAIRES DU PERSONNEL DES ORGANISATIONS COORDONNÉES

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 **Durée de validité et modifications ultérieures du règlement**

1.1 Le présent règlement définit la procédure d'ajustement des salaires pour la période de quatre ans allant du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025 et gouvernera les ajustements de salaires recommandés pendant cette période. En cas de modifications ultérieures de ce règlement, aucune des dispositions qui cesseront d'être appliquées ne sera génératrice de droits acquis.

1.2 Les propositions visant à modifier le présent règlement au 1er janvier 2026 devront être présentées pour examen par le CCR avant le 1er mars 2024. En l'absence d'une recommandation du CCR, faite au plus tard le 30 juin 2025, et visant soit à reconduire soit à modifier le présent règlement, avec effet au 1er janvier 2026, le règlement tel qu'applicable pour l'année 2025, sera reconduit jusqu'au 31 décembre 2026. Dans ce cas, en l'absence d'une recommandation du CCR, faite au plus tard le 30 juin 2026, visant soit à reconduire soit à modifier le présent règlement avec effet au 1er janvier 2027, le présent règlement tel qu'applicable pour l'année 2026, sera reconduit jusqu'au 31 décembre 2027.

1.3 Si aucun consensus ne peut être obtenu avant le 31 mars 2027, le/la Président(e) du CCR soumettra le 30 avril 2027 au plus tard, aux Organes directeurs des Organisations coordonnées (OC), son rapport sur les différents points de vue exprimés au CCR en dégageant, autant que possible, les grandes lignes d'un consensus, conformément à l'article 6 (c) de la Réglementation relative au système de la Coordination [154e Rapport du CCR].

Article 2 **Périodicité des ajustements**

2.1 Les barèmes de traitements sont ajustés annuellement au 1er janvier, sous réserve des dispositions des articles 6 et 7.

2.2 Des ajustements exceptionnels peuvent intervenir conformément aux dispositions de l'article 8.

Article 3 **Procédure**

3.1 Chaque année, le CCR examine les propositions d'ajustement des salaires soumises par les Secrétaires/Directeurs-généraux conformément au présent règlement.

3.2 Le CCR formule les recommandations nécessaires à l'application du présent règlement conformément aux dispositions des alinéas (a), (b) et (c) de l'article 6 de la Réglementation relative au système de la Coordination [154e Rapport]. Les recommandations relatives à l'ajustement des salaires au 1er janvier sont faites au plus tard le 30 septembre de l'année précédente visée à l'article 4.1.4 ci-après.

3.3 Quand ils présentent les Rapports traitant de l'ajustement des salaires, les Secrétaires/Directeurs-généraux informent leur Organe directeur des conséquences financières qui résultent des recommandations du CCR pour les budgets concernés.

3.4 Pour le calcul de l'indice de référence visé à l'article 4 ci-après, les fonctions publiques nationales (FPN) des pays de référence fournissent au Service international des rémunérations et des pensions (SIRP) les données pertinentes disponibles au 1er avril pour la période de référence visée à l'article 4.1.3, et confirment ces données au plus tard le 15 juillet. Les changements affectant les données pertinentes qui interviennent après le 15 juillet sont pris en compte dans l'ajustement annuel suivant.

CHAPITRE II : DÉFINITIONS

Article 4 Définitions

Pour l'exécution des calculs prévus par le présent règlement :

4.1 **Éléments pris en compte dans les calculs visant à assurer le parallélisme avec les FPN**

4.1.1 On entend par FPN les administrations centrales des pays retenues comme référence pour les calculs [voir Appendice 1].

4.1.2 On entend par rémunération pour les FPN de référence les éléments suivants :

- le salaire de base ;
- les autres éléments de la rémunération normale [voir définitions à l'Appendice 8].

4.1.3 On entend par période de référence, la période qui va du 1er juillet au 1er juillet précédant l'ajustement annuel au 1er janvier, sauf pour l'Espagne pour laquelle la période de référence équivaut à la période calendaire allant du 31 décembre au 31 décembre de l'année qui précède la fin de la période de référence pour les autres pays de référence.

4.1.4 On entend par année précédente, l'année qui précède l'ajustement annuel au 1er janvier.

4.1.5 On entend par pays de référence, les huit pays membres suivants des OC : Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas et le Royaume-Uni.

4.1.6 Indice de référence

4.1.6.1 L'indice de référence est le mécanisme de calcul qui vise à refléter l'évolution parallèle des salaires des OC avec celle des fonctionnaires nationaux des pays de référence.

4.1.6.2 L'indice de référence final résulte du calcul de la moyenne pondérée des pourcentages de variation en termes réels de la rémunération nette pour des grades comparables dans les FPN des pays de référence, qui porte sur deux périodes de référence avec un poids de deux tiers pour la période de référence telle que définie à l'article 4.1.3 et un poids d'un tiers pour la période de référence précédente. Les variations de tous les grades comparables sont agrégées par la moyenne pondérée pour chaque pays de référence sur la base des effectifs des Organisations coordonnées et conformément à l'appendice 5. Dans l'hypothèse où l'évolution de l'indice de référence est inférieure à 98,0 ou supérieure à 102,0, la partie qui dépasse ces seuils est reportée, soit au dernier jour de l'année où le calcul de l'ajustement salarial en question aurait pris effet, soit au premier jour de l'année suivante comme le décideront les Organes directeurs de chaque Organisation coordonnée.

4.1.6.3 On entend par grades comparables, les grades des agents des FPN des pays de référence dont les fonctions peuvent être assimilées à celles des agents de catégories A et B des OC ou les niveaux équivalents sur une échelle unique [voir Appendice 4].

4.1.6.4 On entend par rémunération nette dans les FPN, la moyenne arithmétique des salaires minima et maxima nets obtenus à partir des salaires bruts, majorés de tous les autres éléments qui constituent normalement la rémunération des agents célibataires du grade considéré dans les FPN, telle que définie à l'article 4.1.2, après déduction du montant des contributions sociales obligatoires, et du montant de l'impôt sur le revenu perçu par l'administration centrale auprès des agents célibataires et déterminé en faisant abstraction des déductions personnelles non automatiques.

4.1.6.5 Pour éviter de le comptabiliser deux fois, l'effet des variations d'une année à une autre affectant une déduction obligatoire spécifique des salaires des agents des FPN sera neutralisé, si une déduction obligatoire comparable est aussi faite sur les salaires des agents des OC, conformément aux instructions qui figurent à l'Appendice 7. Le SIRP déterminera, sur

une base ad hoc, les effets induits avec les pays de référence concernés lorsqu'il y a des changements affectant les salaires des agents des FPN, en raison d'une variation des contributions sociales obligatoires.

4.1.6.6 Les déductions sur les salaires dans les FPN, au titre des prestations non versées au personnel des OC, ne sont pas prises en compte. Une liste des déductions obligatoires comparables et non applicables est jointe à l'Appendice 6. Cette liste sera mise à jour lorsque des changements se produisent dans les FPN ou dans les OC, pendant la durée de la méthode d'ajustement des salaires. Elle sera jointe, le cas échéant, à la recommandation du CCR sur l'ajustement annuel des barèmes.

4.1.6.7 Par moyenne pondérée des pourcentages de variation en termes réels, on entend le pourcentage obtenu à la suite des opérations suivantes :

- premièrement, en calculant, pour chaque grade comparable dans chaque FPN des pays de référence, la variation en termes réels de la rémunération nette [voir les articles 4.1.6.4, 4.1.6.5 et 4.1.6.6 ci- dessus], en déflatant l'indice d'évolution des salaires nominaux nets par l'indice des prix à la consommation tel que défini à l'Appendice 3 ;
- deuxièmement, en calculant, pour chaque pays, un indice de référence spécifique intermédiaire de la variation moyenne en termes réels pour tous les grades comparables agrégés par le nombre d'agents des CO dans tous les pays de référence et selon les pondérations définies à l'appendice 5 ;
- troisièmement, et finalement, en calculant la moyenne pondérée des indices de référence spécifiques intermédiaires des huit pays de référence.

4.1.6.8 Les poids attribués à chaque pays de référence à utiliser sont fixés pour la durée de la méthode et sont les suivants : 19.1 pour l'Allemagne, 8.6 pour la Belgique, 11.0 pour l'Espagne, 16.3 pour la France, 14.0 pour l'Italie, 6.8 pour le Luxembourg, 9.2 pour les Pays-Bas et 15.0 pour le Royaume-Uni.

4.1.6.9 Les poids cités ci-dessus résultent des calculs suivants : 50 % sont répartis proportionnellement, en fonction de la contribution de chaque pays de référence au budget de chacune des OC pour 2021, pondérée par le nombre d'agents affectés dans chaque pays de référence. Les 50 % restants sont également répartis de manière égale entre les huit pays de référence.

4.1.7 Prix à la consommation

4.1.7.1 Les indices de prix à la consommation, en plus d'être utilisés pour déflater l'indice d'évolution des salaires nominaux en termes réels dans les FPN des pays de référence tels que définis à l'article 4.1.5, sont aussi utilisés pour réinjecter l'évolution des prix dans l'indice de référence final de chaque pays d'affectation du système de la Coordination, afin de refléter dans l'ajustement des salaires des OC l'évolution moyenne du revenu disponible dans les FPN des pays de référence.

4.1.7.2 L'évolution des prix doit être reflétée par les indices des prix à la consommation pertinents auxquels il est fait référence à l'Appendice 3.

4.2 **Éléments pris en compte dans les calculs visant à assurer une équivalence de pouvoir d'achat**

4.2.1 Parités de pouvoir d'achat

4.2.1.1 Les parités de pouvoir d'achat (PPA) sont l'outil statistique utilisé pour assurer aux agents un pouvoir d'achat équivalent, quel que soit leur lieu d'affectation.

4.2.1.2 Les PPA à utiliser lors de la mise en vigueur du présent règlement sont celles définies à l'Appendice 2.

4.2.2 Courbes de référence du pouvoir d'achat

4.2.2.1 Les résultats des calculs des PPA constituent la référence centrale d'une courbe appelée *courbe de référence du pouvoir d'achat*. Cette courbe de référence qui admet une amplitude de plus ou moins 2 %, est obtenue en appliquant le coefficient de PPA d'un pays au barème pour la Belgique.

4.2.2.2 Les modalités d'application des PPA et des courbes de référence du pouvoir d'achat sont définies à l'Appendice 2.

CHAPITRE III : AJUSTEMENTS ANNUELS DES TRAITEMENTS DE BASE

Article 5 Ajustements annuels des traitements de base

5.1 Barème pour la Belgique

5.1.1 Sous réserve des dispositions des articles 6 et 7, les traitements de base des catégories A, L, B et C, ou les niveaux de salaires de base établis sur une échelle unique, des agents en poste en Belgique, sont ajustés au 1er janvier qui suit la période de référence. Le montant de cet ajustement correspond au pourcentage de variation au cours de la période de référence, résultant du produit de l'indice des prix à la consommation pertinent visé à l'Appendice 3 et de l'indice de référence final.

5.2 Barèmes pour les autres pays

5.2.1 Sous réserve des dispositions des articles 6 et 7, les traitements de base pour les catégories A, L, B et C, ou les niveaux des salaires de base établis sur une échelle unique, des agents en poste dans les autres pays, sont ajustés au 1er janvier suivant la période de référence, par l'ajustement salarial résultant du produit de l'indice de référence final visé à l'article 4.1.6.2 ci-dessus et de l'indice des prix à la consommation pertinent, corrigé si besoin est par les PPA telles qu'elles figurent à l'Appendice 2, de façon à assurer une relative équivalence de pouvoir d'achat entre les barèmes des pays considérés.

5.2.2 Les ajustements en pourcentage s'appliquent aux traitements de base en vigueur au 31 décembre de l'année précédente.

CHAPITRE IV : CLAUSE D'EXCEPTION

Article 6 **Clause d'exception**

6.1 Les Secrétaires/Directeurs-généraux présentent au CCR les projections de produit intérieur brut (PIB) réel publiées en juin de l'année n par l'OCDE.

6.2 Lorsque l'indice de référence est supérieur à 100 et la moyenne des taux de croissance du PIB des huit pays de référence, pondérée selon les poids visés à l'article 4.1.6.2, est inférieure ou égale à - 3 %, les barèmes de traitements sont ajustés selon les modalités suivantes :

- Les dispositions de l'article 2.1 sont applicables aux barèmes de traitements faisant l'objet d'un indice d'ajustement annuel négatif ;
- Pour les barèmes de traitements faisant l'objet d'un indice d'ajustement annuel positif, les dispositions prévues aux articles 4.1.7 et 4.2 sont appliquées avec effet au 1er janvier sur la base d'un indice de référence égal à 100, tandis que les indices d'ajustement annuels calculés conformément à l'article 4 dans son intégralité sont appliqués avec effet au 1er décembre de l'année en question. Lorsque l'application du présent dispositif résulte en un ajustement négatif au 1er janvier, l'ajustement de(s) barème(s) de traitements concerné(s) est appliqué avec effet au 1er décembre.

CHAPITRE V : FAISABILITÉ BUDGÉTAIRE

Article 7 Faisabilité budgétaire

La clause de faisabilité budgétaire suivante a pris effet le 1er Janvier 2017 [voir C(2013)112/FINAL] :

7.1

a) Le Conseil se réserve le droit, si des circonstances exceptionnelles ou imprévues le justifient, de décider que l'ajustement recommandé par le CCR devant être appliqué au 1er janvier de l'année civile soit octroyé partiellement ou pas du tout, ainsi que de la date de cet ajustement dans le courant de l'année civile.

b) Les circonstances exceptionnelles ou imprévues mentionnées au paragraphe précédent se réfèrent, mais ne se limitent pas, aux situations suivantes, pour autant qu'elles aient un effet sur le budget qui compromette l'exécution du programme de travail de l'Organisation :

i) une crise économique ou financière affectant les pays Membres ;

ii) le retrait, ou le défaut de paiement, d'un ou plusieurs pays Membres ;

iii) un événement extérieur imprévu causant des dommages financiers exceptionnels à l'Organisation ou aux pays Membres ;

iv) un ajustement recommandé par le CCR, qui, s'il était appliqué, entraînerait une variation des dépenses totales de personnel budgétées d'une ampleur telle qu'elle perturberait de manière significative l'aptitude de l'Organisation à maintenir la qualité et le volume prévus de ses domaines de résultat.

7.2 Les décisions prises au titre de l'article 6.1 sont mises en œuvre en conformité avec les principes juridiques généraux pertinents et après une consultation tripartite appropriée.

7.3 Le Conseil se réserve également le droit de déterminer s'il convient de procéder à d'éventuels rattrapages rétroactifs ou ajustements au titre de la compétitivité.

CHAPITRE VI : AJUSTEMENTS EXCEPTIONNELS DES SALAIRES

Article 8 **Ajustements exceptionnels des salaires**

8.1 Chaque fois qu'un indice national des prix à la consommation fait apparaître pendant trois mois consécutifs d'une même période de référence une hausse supérieure à 7 %, le CCR adresse aux Organes directeurs des OC une recommandation prévoyant un ajustement exceptionnel des salaires pour le barème de ce pays.

8.2 L'ajustement exceptionnel octroyé est égal à 7 %. Tout ajustement exceptionnel prend effet le mois suivant le premier mois au cours duquel le seuil est dépassé.

8.3 En cas d'ajustement exceptionnel, le suivi de l'évolution des prix à la consommation est réinitialisé et l'indice des prix à la consommation du premier mois au cours duquel le seuil de 7 % a été dépassé est pris pour base pour le suivi de l'inflation jusqu'au prochain ajustement exceptionnel ou annuel.

8.4 Tout ajustement exceptionnel intervenu au cours de la période de référence servant au calcul de l'ajustement annuel au 1er janvier, vient en déduction de cet ajustement annuel.

CHAPITRE VII : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 9 **Gestion flexible des salaires**

9.1 À l'issue du processus de consultation du personnel en vigueur dans chaque Organisation, le Secrétaire/Directeur général d'une OC peut proposer à l'Organe directeur de l'Organisation concernée des mesures portant sur la gestion flexible des salaires. Les mesures en question sont mises en œuvre à l'intérieur de l'enveloppe budgétaire décidée par l'Organe directeur de l'Organisation concernée.

9.2 Dans l'hypothèse où l'Organe directeur d'une OC décide de mettre en œuvre une gestion flexible des barèmes de salaires, les barèmes de salaires tels qu'ajustés conformément à l'article 5, restent en vigueur dans chaque OC. Ils sont utilisés comme base de calcul des pensions payables en application du Régime de pensions des OC, ainsi que des pensions payables par tout autre Régime de pensions approuvé par l'Organe directeur d'une OC, qui prévoit la même méthode d'ajustement.

9.3 L'Organe directeur d'une Organisation peut demander l'avis du CCR sur des mesures relatives à la gestion flexible des salaires avant de les introduire. Le CCR est tenu informé de ces mesures après leur approbation par l'Organe directeur concerné.

Article 10 **Mesures visant les pays d'affectation où un nombre réduit de personnel est en poste**

10.1 Par dérogation à l'article 5, dans les pays où moins de cinquante personnes sont affectées par une OC et où les niveaux des salaires de base des agents des catégories B et C ou les niveaux équivalents sur une échelle unique causent de sérieuses difficultés de gestion, le Secrétaire/Directeur général de l'Organisation concernée peut, après consultation du CCR, et à l'issue du processus de consultation du personnel, en vigueur dans chaque Organisation, proposer à son Organe directeur des mesures de rémunération appropriées afin de tenir compte des difficultés de recrutement et de maintien du personnel propres à cette Organisation.

Article 11 **Études**

11.1 Le CRSG peut proposer au CCR d'inclure des études de comparaison de salaires au programme de travail de la Coordination. Si une proposition pour une étude est adoptée par le CCR, un groupe de concertation comprenant jusqu'à deux représentants de chaque Comité est établi pour convenir du périmètre, du calendrier et de la méthodologie de l'étude à réaliser. Le CCR confirme son accord sur l'étude quand tous les détails de l'étude ont été agréés par le groupe de concertation.

11.2 Le CRSG fait rapport à la Coordination sur les résultats de toute étude achevée.

11.3 La mise en œuvre des résultats d'une étude requiert une décision du CCR.

CHAPITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES

Article 12 Sauvegarde du parallélisme

Le cas échéant, les effets des articles 4.1.6 et 6 continuent de s'exercer pleinement à l'issue de la durée de validité du présent règlement régissant la procédure d'ajustement des salaires visée à l'article 1.

APPENDICES

APPENDICE 1 :

Fonctions publiques nationales – Définition de la notion d'« Administration centrale »

APPENDICE 2 :

Parités de pouvoir d'achat et courbes de référence du pouvoir d'achat

APPENDICE 3 :

Indices des prix à la consommation

APPENDICE 4 :

Fonctions publiques nationales – Équivalences des grades avec les Organisations coordonnées

APPENDICE 5 :

Fonctions publiques nationales – Méthode de pondération pour l'agrégation des données salariales des fonctions publiques nationales.

APPENDICE 6 :

Fonctions publiques nationales – Liste des déductions obligatoires comparables et non applicables

APPENDICE 7 :

Indice de référence – Clause de non double comptage

APPENDICE 8 :

Éléments considérés comme constituant la rémunération normale dans les fonctions publiques nationales

APPENDICE 1

FONCTIONS PUBLIQUES NATIONALES

DÉFINITION DE LA NOTION D'« ADMINISTRATION CENTRALE »

Aux fins du règlement énoncé à l'Annexe I au présent Statut, la définition de « administration centrale » des pays de référence est la suivante :

Belgique : fonctionnaires dans les services publics fédéraux

France : fonctionnaires dans la fonction publique de l'État

Allemagne : fonctionnaires des ministères fédéraux

Italie : fonctionnaires des ministères de la République

Luxembourg : fonctionnaires dans la fonction publique d'État

Pays-Bas : fonctionnaires des ministères et des Conseils supérieurs de l'État

Espagne : fonctionnaires dans l'administration générale de l'État

Royaume-Uni : fonctionnaires du Ministère de la Défense ; pour les emplois de la haute fonction publique, les données sont fournies par le "Cabinet Office"

APPENDICE 2

PARITÉS DE POUVOIR D'ACHAT ET COURBES DE RÉFÉRENCE DU POUVOIR D'ACHAT

1. Parités de pouvoir d'achat (PPA)

1.1 Calcul des PPA

1.1.1 Les PPA visées à l'article 4.2.1 de l'Annexe, sont adoptées par les Organes directeurs sur proposition du CCR basée sur les calculs faits par le SIRP en collaboration avec l'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat) par référence à Bruxelles.

1.1.2 Les PPA sont calculées selon la méthodologie statistique élaborée par des experts statistiques des pays membres de l'Union européenne ("Groupe de Travail Articles 64-65" – Eurostat).

1.2 Mise à jour et agrégation des parités élémentaires

1.2.1 Chaque composante de base des PPA est mise à jour une fois par an conformément à la méthode en vigueur (voir article 1.2.2 ci-dessous).

1.2.2 Les indices à utiliser pour la mise à jour des parités élémentaires sont les indices des prix à la consommation harmonisés détaillés (IPCH) dans la mesure de leur disponibilité. À défaut, les indices nationaux des prix à la consommation détaillés seront utilisés.

1.2.3 Les structures de consommation utilisées pour calculer les PPA sont celles obtenues à partir des enquêtes de budgets familiaux les plus récentes effectuées par le SIRP et Eurostat. Ces enquêtes sont effectuées auprès du personnel d'organisations internationales tous les cinq à sept ans.

1.3 Villes de référence

1.3.1 La parité valable pour l'ensemble d'un pays est normalement celle calculée pour la capitale.

1.3.2 Font dérogation à ce principe les parités pour l'Allemagne, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse qui sont respectivement calculées par référence à Munich, La Haye, Reading et Genève.

1.3.3 Si les Secrétaires/Directeurs généraux des OC, après consultation de l'Institut national des statistiques concerné, considèrent que dans un autre lieu d'affectation du pays en question – où un nombre suffisant de fonctionnaires internationaux sont en poste – les prix s'écartent de façon significative par rapport à ceux de la ville de référence, une étude pourra être entreprise pour décider si des ajustements doivent être effectués pour tenir compte des niveaux relatifs des prix.

1.4 Courbes de référence du pouvoir d'achat

Les résultats des calculs des PPA ainsi établis constituent la référence centrale de la courbe de pouvoir d'achat. Cette courbe de référence, calculée chaque année, est obtenue en admettant une amplitude des résultats des calculs des PPA de plus ou moins 2 %, amplitude qui est considérée comme couvrant les erreurs statistiques tout en garantissant une équité de pouvoir d'achat relative entre les lieux d'affectation.

1.5 Effet des PPA sur l'indice d'ajustement annuel

1.5.1 Si, pour un pays donné, l'ajustement annuel des salaires résultant du produit de l'indice des prix à la consommation pertinent et de l'indice de référence final se situe en dehors des limites d'une "courbe de référence de pouvoir d'achat" fixée à plus ou moins 2 % autour des résultats du calcul de l'ajustement des PPA prévu à l'article 1.4 ci-dessus, l'ajustement sera égal à la valeur équivalente à la limite supérieure ou inférieure de la courbe de référence.

1.5.2 Un résultat de l'ajustement annuel des salaires basé sur la méthode décrite à l'article 5.2 de l'Annexe qui se situe au-dessus de la courbe de référence, conduit à un ajustement à la baisse

vers la limite de plus 2 % de la courbe de référence et, par conséquent, à une réduction du résultat produit par cette méthode. Un résultat qui se situe au-dessous de la courbe de référence conduit à un ajustement à la hausse vers la limite de moins 2 % de la courbe de référence et, par conséquent, à une augmentation du résultat obtenu par la méthode. Le point de départ du calcul d'un nouvel ajustement salarial (indice des prix à la consommation x indice de référence final) sera rebasé après chaque application.

APPENDICE 3

INDICES DES PRIX À LA CONSOMMATION

Les séries spécifiques d'indices des prix à la consommation à utiliser sont les suivantes :

i) les indices des prix à la consommation harmonisés (IPCH) pour les huit pays de référence ainsi que pour tout autre pays d'affectation où ces séries sont officiellement disponibles ;

ii) à défaut, les indices nationaux des prix à la consommation (IPC).

Les indices à utiliser mesurent l'évolution des prix pendant la période de référence définie à l'article 4.1.3 de l'Annexe I au présent Statut. Ces indices sont ramenés à la base 100 à la fin de la période de référence de l'ajustement précédent.

APPENDICE 4

FONCTIONS PUBLIQUES NATIONALES :

ÉQUIVALENCES DES GRADES AVEC LES ORGANISATIONS COORDONNÉES

GRADES OC	BELGIQUE	FRANCE		ALLEMAGNE	ITALIE
	Niveau min/max		Indices min/max		
A	NA51 - NA52	Directeur	1169 - 1379	B9	Dirigente I fascia
	NA42 - NA43	Chef de service	852 - 1318	B6	Dirigente II fascia
	NA24 - NA34	Sous-Directeur	746 - 1210	B3	Terza area - F7
	NA23 - NA25	Administrateur de l'État - 2e grade	708 - 1169	A16	Terza area - F6
	NA21 - NA23	Administrateur de l'État - 1er grade	488 - 849	A15	Terza area - F5
	NA12 - NA13	Attaché principal d'admin. centrale	505 - 826	A14	Terza area - F4
	NA11 - NA12	Attaché d'admin. centrale	395 - 678	A13	Terza area - F3
					Terza area - F2
					Terza area - F1
B	B3 - B5	Secrétaire admin. classe exceptionnelle	397 - 592	A12	Seconda area - F6
	B2 - B3	Secrétaire admin. classe supérieure	376 - 539	A11	Seconda area - F5
	B1 - B2	Secrétaire admin. classe normale	373 - 508	A9	Seconda area - F4
	C3 - C5	Adjoint admin. principal C2/C3	367 - 478	A8	Seconda area - F3
	C2 - C3	Adjoint administratif C1	366 - 387	A7	Seconda area - F2
	C1 - C2			A5	Seconda area - F1
				A4	

GRADES OC	LUXEMBOURG		PAYS-BAS	ESPAGNE			ROYAUME-UNI
		Indices min/max	scale 19		Niveau	Grade	
A	18	455 - 647	scale 18	Subdirector General	30	A1	Pay band 3
	17	440 - 625	scale 17	S.G. Adjunto	29	A1	Pay band 2
	16	410 - 560	scale 16	Consejero Técnico	28	A1	Pay band 1
	15	380 - 530	scale 15	Jefe Servicio	26	A1	B1
	14	360 - 485	scale 14	Jefe Seccion	24	A1	B2
	13	320 - 470	scale 13	Jefe Servicio	26	A2	
	12	290 - 425	scale 12				
	11	266 - 395	scale 11				
	10	242 - 362	scale 10				
B	13	320 - 470	scale 9	Jefe Seccion	24	A2	C1
	12	290 - 425	scale 8	Jefe Seccion	22	A2	C2
	11	266 - 395	scale 7	Jefe Negociado	20	A2	D
	10	242 - 362	scale 6	Jefe Negociado	22	C1	E1
	9	218 - 338	scale 5	Jefe Negociado	20	C1	E2
	8	203 - 311	scale 4				
	7	176 - 272	scale 3				
			scale 2				
			scale 1				

APPENDICE 5

MÉTHODE DE PONDÉRATION POUR L'AGRÉGATION DES DONNÉES SALARIALES DES FONCTIONS PUBLIQUES NATIONALES

GRADES OC	2024 Nombre d'effectifs	BELGIQUE	FRANCE	ALLEMAGNE	ITALIE	LUXEMBOURG	PAYS-BAS	ESPAGNE	ROYAUME-UNI
A5-A7	867	NA51 - NA52 NA42 - NA43 NA24 - NA34	Directeur Chef de service Sous-Directeur	B9 B6 B3	Dirigente I fascia Dirigente II fascia	Grade 18 Grade 17 Grade 16	Scale 19 Scale 18 Scale 17 Scale 16 Scale 15	Subdirector General S.G. Adjunto	Pay band 3 Pay band 2 Pay band 1
A1-A4	9 323	NA23 - NA25 NA21 - NA23 NA12 - NA13 NA11 - NA12	Admin de l'État - 2e grade Admin de l'État - 1er grade Attaché principal admin.cent. Attaché d'admin. centrale	A16 A15 A14 A13	Terza area - F7 Terza area - F6 Terza area - F5 Terza area - F4 Terza area - F3 Terza area - F2 Terza area - F1	Grade 15 Grade 14 Grade 13 Grade 12 Grade 11 Grade 10	Scale 14 Scale 13 Scale 12 Scale 11 Scale 10	Consejero Técnico Jefe Servicio Jefe Seccion Jefe Servicio	B1 B2
B3-B6	5 126	B3 - B5 B2 - B3 B1 - B2 C3 - C5	Secrétaire admin. classe exc. Secrétaire admin. classe sup. Secrétaire admin.classe normale Adjoint admin.principal	A12 A11 A9 A8	Seconda area - F6 Seconda area - F5 Seconda area - F4 Seconda area - F3	Grade 13 Grade 12 Grade 11 Grade 10 Grade 9	Scale 9 Scale 8 Scale 7 Scale 6 Scale 5	Jefe Seccion Jefe Seccion Jefe Negociado Jefe Negociado	C1 C2 D
B1-B2	376	C2 - C3 C1 - C2	Adjoint administratif	A7 A5 A4	Seconda area - F2 Seconda area - F1	Grade 8 Grade 7	Scale 4 Scale 3 Scale 2 Scale 1	Jefe Negociado	E1 E2

APPENDICE 6

LISTE DES CONTRIBUTIONS OBLIGATOIRES COMPARABLES ET NON APPLICABLES

Fonctions Publiques Nationales		Organisations Coordonnées	
Pays	**Contributions**	**Comparable**	**Pas applicable**
BELGIQUE			
	Assurance maladie-invalidité (AMI)	X	
	Fonds des pensions (FPS)	X	
	Retenue sur pécule de vacances	X	
	Cotisation spéciale de Sécurité Sociale	X	
FRANCE			
	Cotisation retraite calculée sur salaire de base	X	
	Cotisation retraite additionnelle calculée sur les primes	X	
	Contribution Sociale Généralisée (CSG)	X	
	Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS)		X
ALLEMAGNE			
	Krankenversicherung (Basistarif)	X	
	Pflegeversicherung	X	
ITALIE			
	Pensione	X	
	Pensione contri	X	
	Fondo Credito		X
	Opera previdenza		X
LUXEMBOURG			
	Caisse maladie	X	
	Caisse retraite	X	
	Assurance dépendance	X	
PAYS-BAS			
	OuderdomsPensioen/NabestaandenPensioen (OP/NP)	X	
	Arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP)	X	
	ZorgVerzekeringsWet (ZVW)	X	
	Wet langdurige zorg (WLZ)	X	
	Algemene Ouderdomswet (AOW)	X	
ESPAGNE			
	Mutualidad General	X	
	Derechos Pasivos (Pensions)	X	
ROYAUME-UNI			
	National Insurance Contribution (NIC)	X	
	Pension contribution	X	

Cette liste sera mise à jour chaque année par le SIRP après consultation et validation des pays de référence

APPENDICE 7

CLAUSE DE NON DOUBLE COMPTAGE

Ces instructions font référence à l'article 4.1.6.5 de l'Annexe I au présent Statut :

4.1.6.5 « Pour éviter de le comptabiliser deux fois, l'effet des variations d'une année à une autre affectant une déduction obligatoire spécifique des salaires des agents des FPN sera neutralisé, si une déduction obligatoire comparable est faite sur les salaires des agents des OC conformément aux instructions qui figurent à l'Appendice 6. Le SIRP déterminera, sur une base ad hoc, les effets induits avec le pays de référence concerné lorsqu'il y a des changements affectant les salaires des agents des FPN en raison d'une variation des contributions sociales obligatoires ».

1. Calcul

Pour l'application de la clause de non double comptage visée à l'article 4.1.6.5 de l'Annexe, l'effet des variations des contributions sociales obligatoires, sur l'évolution des salaires nets, d'une année à une autre, est mesuré dans les FPN et dans les OC.

2. Impact dans les FPN

L'indice de référence est calculé comme défini à l'article 4.1.6 de l'Annexe. Un second indice est aussi calculé qui neutralise les changements des coûts sociaux qui sont comparables à ceux des OC. Le rapport de ces deux indices mesure l'impact des changements dans les contributions sociales obligatoires des FPN sur l'évolution des salaires nets dans les huit FPN de référence.

3. Impact dans les OC

La moyenne des contributions sociales obligatoires de toutes les Organisations est établie en pondérant le taux moyen de contribution de chaque Organisation par leurs effectifs respectifs. L'évolution comparée des salaires des OC en appliquant ce taux et le taux correspondant pour l'année précédente, mesure l'impact des variations des contributions sociales obligatoires sur les salaires des OC.

4. Correction annuelle

La comparaison de l'impact des changements des contributions sociales obligatoires comparables dans les FPN et dans les OC détermine la partie qui doit être neutralisée dans le calcul de l'indice de référence. L'indice de référence sera corrigé à la hausse ou à la baisse du dénominateur commun entre l'impact dans les FPN et celui dans les OC.

5. Évaluation après trois ans

À la fin de chaque période de trois ans, les impacts annuels des variations des contributions sociales obligatoires dans les FPN et dans les OC sont cumulés. L'indice de référence est corrigé de la même manière que lors d'une correction annuelle, en déduisant les corrections annuelles déjà effectuées les années 1 et 2.

APPENDICE 8

ÉLÉMENTS CONSIDÉRÉS COMME CONSTITUANT LA RÉMUNÉRATION NORMALE DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES NATIONALES

BELGIQUE	- Salaire de base - Pécule de vacances - Allocation de fin d'année
FRANCE	- Salaire de base - Primes
ALLEMAGNE	- Salaire de base
ITALIE	- Salaire de base - Allocation de fin d'année (*13ª mensilità*) - Allocation administrative (*indennità di amministrazione*) - Rémunération de poste (*retribuzione di posizione*)
LUXEMBOURG	- Salaire de base - Allocation de fin d'année - Allocation repas
PAYS-BAS	- Salaire de base - Allocation de fin d'année - Allocation de vacances
ESPAGNE	- Salaire de base - Paiement d'ancienneté (*trienios*) (comprend les 13e et 14e mois) - Paiement de niveau (*complemento de destino*) (comprend les 13e et 14e mois) - Supplément de poste (*complemento especifico*) (comprend les 13e et 14e mois) - Paie au mérite (*complemento de productividad*)
ROYAUME-UNI	- Salaire de base

ANNEXE I bis - MÉTHODE D'AJUSTEMENT DES INDEMNITÉS, ALLOCATION ET SUPPLÉMENTS EXPRIMÉS EN VALEUR ABSOLUE

Article 1: **Objet**

1.1 Les présentes règles définissent la méthode d'ajustement des montants mensuels des allocations/suppléments exprimés en valeur absolue des Organisations coordonnées qui relèvent de la compétence de la Coordination, telle qu'établie dans la Réglementation relative au système de la Coordination, sauf lorsqu'une méthode d'ajustement spécifique est définie.

Article 2: **Périodicité des ajustements**

2.1 Les allocations/suppléments exprimés en valeur absolue sont ajustés annuellement au 1er janvier, à compter de la date d'entrée en vigueur des présentes règles.

2.2 Des ajustements exceptionnels peuvent intervenir conformément aux dispositions de l'article 6.

Article 3: **Procédure**

3.1 *Dossier pour les examens*

3.1.1 Le Comité de coordination sur les rémunérations (CCR) procède tous les ans à l'examen de la proposition d'ajustement du montant mensuel des allocations/suppléments exprimés en valeur absolue, présentée par le Comité des représentants des Secrétaires/Directeurs généraux (CRSG) conformément aux présentes règles.

3.2 *Recommandations*

3.2.1 Le CCR formule les recommandations nécessaires à l'application des présentes règles conformément aux dispositions des alinéas (a), (b) et (c) de l'article 6 de la Réglementation relative au système de la Coordination. Les recommandations relatives à l'ajustement du montant mensuel des allocations/suppléments exprimés en valeur absolue au 1er janvier sont faites au plus tard le 30 septembre de l'année précédente, visée à l'article 4.3.

3.2.2 Pour le calcul de l'indice moyen d'évolution visé à l'article 4.5 ci-après, les pays de référence fournissent au Service international des rémunérations et des pensions (SIRP) les données pertinentes applicables au 1er juillet portant sur la période de référence visée à l'article 4.2 et confirment ces données au plus tard le 15 juillet. Les changements affectant les données pertinentes qui interviennent après cette date sont pris en compte dans l'exercice suivant.

Article 4: **Définitions**

Pour l'exécution des calculs prévus par les présentes règles :

4.1 On entend par « pays de référence » les pays de référence considérés comme tels dans la méthode d'ajustement des rémunérations en vigueur ;

4.2 On entend par « période de référence », la période qui va du 1er juillet au 1er juillet de l'année précédant l'ajustement annuel au 1er janvier ;

4.3 On entend par « année précédente », l'année qui précède l'ajustement annuel au 1er janvier ;

4.4 Pour les pays de référence, on entend par « allocation pour enfant à charge », les allocations en vigueur dans les pays de référence, validées par les représentants des pays de référence et énumérées à l'appendice 1 ;

4.5 « L'indice moyen d'évolution » des allocations pour enfant à charge des pays de référence sera calculé comme la moyenne pondérée des pourcentages de variation pendant la période de référence, des montants mensuels des allocations pour enfant à charge des pays de référence ;

4.6 Par « moyenne pondérée des pourcentages de variation », on entend le pourcentage obtenu à la suite des opérations suivantes :

4.6.1 premièrement, en calculant, pour chaque pays de référence, le montant moyen des allocations pour enfant à charge versées pour trois enfants à charge ;

4.6.2 deuxièmement, en calculant l'indice d'évolution de ce montant moyen ;

4.6.3 troisièmement, et finalement, en calculant la moyenne pondérée des indices des pays de référence en attribuant à chaque pays de référence les poids respectifs tels que définis dans la méthode d'ajustement des rémunérations en vigueur.

4.7 Pour l'évolution des prix à la consommation

4.7.1 L'évolution des prix à la consommation doit être reflétée par les indices des prix à la consommation auxquels il est fait référence à l'appendice 2.

4.8 Pour l'équivalence des montants mensuels quel que soit le pays d'affectation

4.8.1 L'équivalence des montants mensuels quel que soit le pays d'affectation est reflétée par les parités de pouvoir d'achat applicables dans le pays d'affectation telles que définies à l'appendice 3 ou par toute autre méthode de calcul des différentiels de coût de la vie en vigueur à la date d'ajustement.

Article 5: Ajustement annuel des allocations/suppléments exprimés en valeur absolue

5.1 *Montants Belgique*

5.1.1 Les montants mensuels utilisés pour les allocations/suppléments exprimés en valeur absolue en vigueur en Belgique sont ajustés au 1er janvier qui suit la période de référence. L'ajustement correspond à l'indice moyen d'évolution au cours de la période de référence, calculé conformément à l'article 4.5.

5.2 *Montants pour les autres pays*

5.2.1 Pour les autres pays, le montant mensuel est calculé en appliquant annuellement au montant mensuel de base Belgique les parités de pouvoir d'achat telles que définies à l'appendice 3 ou toute autre méthode de calcul des différentiels de coût de la vie en vigueur à la date d'ajustement.

Article 6: Ajustement exceptionnel des allocations/suppléments exprimés en valeur absolue

6.1 Chaque fois que, dans un pays, au cours de la période de référence, l'indice des prix à la consommation, tel que défini à l'article 4.7, fait apparaître pendant trois mois consécutifs une hausse supérieure à 7 %, le CCR, dès qu'il en est informé par le Service international des rémunérations et des pensions (SIRP), adresse aux Organes directeurs des Organisations coordonnées une recommandation prévoyant un ajustement exceptionnel des montants mensuels utilisés pour les allocations/suppléments exprimés en valeur absolue. Le premier des trois mois consécutifs doit se situer dans la période de référence.

6.2 Chaque fois que le seuil de 7 % est dépassé, l'ajustement exceptionnel octroyé est égal au seuil, soit 7 %. Tout ajustement exceptionnel prend effet le mois suivant le premier mois au cours duquel le seuil est dépassé.

6.3 Le seuil de 7 % est mesuré à partir du 1er juillet du début de la période de référence ou, si un ajustement exceptionnel a déjà été accordé pendant cette période, à compter de la date d'effet de cet ajustement exceptionnel.

6.4 Tout ajustement exceptionnel intervenu au cours de la période de référence servant au calcul

de l'ajustement au 1er janvier, vient en déduction de l'ajustement suivant.

Article 7: Date d'entrée en vigueur

7.1 Les présentes règles entrent en vigueur le 1er janvier 2017.

7.2 En cas de modifications ultérieures de ces règles, aucune des dispositions qui cesseront d'être appliquées ne sera génératrice de droits acquis.

Article 8: Réexamen de la méthode

8.1 Lorsque des modifications substantielles sont apportées à l'allocation pour enfant à charge d'un pays de référence, qui empêcheraient le SIRP de calculer l'évolution moyenne selon les normes statistiques convenues et pertinentes, la méthode fait l'objet d'un réexamen à la demande du CCR, du CRSG ou du CRP.

APPENDICE 1

LISTE DES ALLOCATIONS POUR ENFANT À CHARGE DANS LES HUIT PAYS DE RÉFÉRENCE (SOURCE)

Belgique	Agence fédérale pour les allocations familiales / Allocations familiales de base
France	Service public de la Sécurité sociale / Montants des prestations familiales
Allemagne	Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit / Kindergeld
Italie	Instituto Nazionale Previdenza Sociale / Assegno al nucleo familiare / Nuclei familiari con entrambi genitori e almeno un figlio minore
Luxembourg	Inspection générale de la Sécurité sociale / Paramètres sociaux / Allocations familiales
Pays-Bas	Sociale Verzekeringsbank / Algemene Kinderbijslagwet (AKW)
Espagne	Ministerio de Empleo y Seguridad Social / Trabajadores / Prestaciones familiares
Royaume-Uni	GOV.UK / Child Benefit rates

APPENDICE 2

INDICES DES PRIX À LA CONSOMMATION

Les séries spécifiques d'indices des prix à la consommation à utiliser sont les suivantes :

i) les indices des prix à la consommation harmonisés (IPCH) pour les pays de référence ainsi que pour tout autre pays où ces séries sont officiellement disponibles ;

ii) à défaut, les indices nationaux des prix à la consommation (IPC).

APPENDICE 3

PARITÉS DE POUVOIR D'ACHAT

1. Parités de pouvoir d'achat (PPA)

1.1 *Calcul des PPA*

1.1.1 Les PPA visées à l'article 4.8 de l'annexe, sont adoptées par les Organes directeurs sur proposition du CCR basée sur les calculs faits par le Service international des rémunérations et des pensions (SIRP) en collaboration avec l'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat) par référence à Bruxelles.

1.1.2 Les PPA sont calculées selon la méthodologie statistique élaborée par des experts statistiques des États membres de l'Union européenne (« Groupe de Travail Article 64 » – Eurostat).

1.2 *Mise à jour et agrégation des parités élémentaires*

1.2.1 Chaque composante de base des PPA est mise à jour une fois par an conformément à la méthode en vigueur (voir paragraphe 1.2.2 ci-dessous).

1.2.2 Les indices à utiliser pour la mise à jour des parités élémentaires sont les indices des prix à la consommation harmonisés détaillés (IPCH) dans la mesure de leur disponibilité. À défaut, les indices nationaux des prix à la consommation détaillés seront utilisés.

1.2.3 Les structures de consommation utilisées pour calculer les PPA sont celles obtenues à partir des enquêtes de budgets familiaux les plus récentes effectuées par le SIRP et Eurostat. Ces enquêtes sont effectuées auprès du personnel d'organisations internationales tous les cinq à sept ans.

1.3 *Villes de référence*

1.3.1 La parité valable pour l'ensemble d'un pays est normalement celle calculée pour la capitale.

1.3.2 Font dérogation à ce principe les parités pour l'Allemagne, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse qui sont respectivement calculées par référence à Munich, La Haye, Reading et Genève.

1.3.3 Si les Secrétaires/Directeurs généraux des Organisations coordonnées, après consultation de l'Institut national des statistiques concerné, considèrent que dans un autre lieu d'affectation du pays en question – où un nombre suffisant de fonctionnaires internationaux sont en poste – les prix s'écartent de façon significative par rapport à ceux de la ville de référence, une étude pourra être entreprise pour décider si des ajustements doivent être effectués pour tenir compte des niveaux relatifs des prix.

ANNEXE I ter - MÉTHODE POUR LA RÉVISION TRIENNALE DES PLAFONDS DE L'INDEMNITÉ D'ÉDUCATION

Cette annexe est applicable suite à l'adoption par le Conseil de l'OCDE de la nouvelle méthode pour la révision triennale des plafonds de l'indemnité d'éducation prévue dans le 276e rapport du CCR et son appendice[27]

1. Périmètre

La révision triennale vise les plafonds de l'indemnité d'éducation pour les **28 pays** pour lesquels des échelles de salaires sont calculées.

2. Base du mécanisme de l'ajustement triennal

a) L'approche est fondée sur l'évolution des frais de scolarité de six catégories d'écoles internationales payantes ;

b) Les cycles scolaires retenus sont le primaire et le secondaire ;

c) Un minimum de 4 écoles par cycle et par pays est retenu ;

d) Les frais de scolarité collectés le sont pour la première année de chaque cycle scolaire tels que publiés sur les sites Internet publics des établissements de l'échantillon, en conformité avec les niveaux d'éducation découlant de la Classification Internationale Type de l'Éducation 2011 (CITE 2011) ;

e) Avec la nouvelle réglementation régissant l'EDU entrant en vigueur pour les années scolaires et académiques commençant après le 1er janvier 2021, l'échantillon à utiliser comme base de calcul pour l'évaluation triennale reflète les frais de scolarité collectés par le Service international des Rémunérations et Pensions (SIRP) pour l'année scolaire 2019-2020 (année scolaire 2020 pour les pays de l'hémisphère Sud) ;

f) La série suivante de frais de scolarité est collectée pour les mêmes écoles et les mêmes catégories pour l'année scolaire 2022-2023 (année scolaire 2023 pour les pays de l'hémisphère Sud). L'ajustement des plafonds de l'EDU découlant de cette première évaluation triennale sera applicable au 1er janvier 2024. Les évaluations suivantes suivent la même procédure.

g) Les frais de scolarité sont collectés en ligne ; dans le cas où ils ne seraient pas disponibles, le SIRP contacte directement les établissements par courriel. Le SIRP recueille les données en octobre pour les pays dont les cycles scolaires ou universitaires commencent en septembre et en février pour les pays dont les cycles scolaires ou universitaires commencent en janvier.

3. Catégories d'écoles internationales payantes

a) Européenne (CAT II)

Écoles européennes, frais de catégorie II

b) British (COBIS)

Écoles membres du Council of British International School ou accréditées

c) American

Écoles recevant une aide du Département d'État des États-Unis

d) Deutsche Schule

[27] Voir documents C(2022)48 et C/M(2022)16

Écoles faisant partie du réseau Weltverband Deutscher Auslandsschulen

e) Lycée Français

Écoles associées à l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE)

f) IB School

Écoles payantes proposant le baccalauréat international

4. Critères de sélection des écoles

a) On retient une seule école par catégorie et par pays ;

b) Les écoles internationales sont la plupart du temps localisées dans les capitales ou dans les principaux centres économiques / financiers des pays. Pour toutes les catégories, à l'exception de celles proposant le baccalauréat international (IB schools), lorsqu'il y a plus d'un établissement dans une même catégorie (par exemple deux British schools dans un pays donné), on retient celui qui est le plus proche du lieu d'affectation avec le plus d'agents des OC ;

c) Dans tous les cas où il n'y a pas d'établissement pour certaines catégories d'école, on inclut dans la liste des IB schools additionnelles, afin d'assurer un échantillon suffisamment large comprenant au moins huit prix. L'Islande n'est pas incluse dans la liste dans la mesure où la plupart des établissements sont publics et où il n'y a pas assez d'établissements payants à inclure dans cet échantillon ;

d) S'agissant des IB schools, en gardant à l'esprit l'objectivité visée par l'ensemble de l'exercice, le premier établissement (et pour un certain nombre de pays le seul dans l'échantillon) peut être localisé dans la capitale ou dans un centre économique / financier majeur du pays si la taille de l'établissement le suggère. Cependant, chaque fois que des IB schools additionnelles (ou un programme équivalent si cela n'existe pas dans un pays donné) doivent être ajoutées dans l'échantillon, on privilégie le(s) établissement(s) le(s) plus proche(s) du lieu d'affectation avec le plus d'agents des OC, en tenant compte de la taille de l'établissement plutôt que le nombre d'enfants d'agents des OC scolarisés.

5. Application du mécanisme triennal

a) Tous les trois ans après l'entrée en vigueur la nouvelle réglementation régissant l'EDU, on compare l'évolution moyenne des frais de scolarité avec l'évolution des plafonds de l'EDU basés sur le Supplément pour Enfant à Charge (SEC) sur la même période. Si le différentiel entre les deux facteurs est égal ou supérieur à 9 %, les plafonds sont alors réajustés à hauteur de ce différentiel ; par exemple, si, pour un pays donné, les frais de scolarité présentent une augmentation moyenne de 12 % sur 3 ans et que pendant cette période les plafonds de l'EDU ont été ajustés à travers le SEC de 2 %, alors les plafonds de l'EDU sont réajustés de +9,8 % (1,12 ÷ 1,02 x 100).

b) Le calcul du seuil est assuré à condition que plus du tiers de l'échantillon (avec un minimum de quatre prix) présente une évolution dans les frais d'éducation de 9 % ou plus. Les deux critères (valeur du seuil et nombre d'établissements de l'échantillon) se cumulent (si, par exemple, l'échantillon d'établissements dans un pays donné est composé de seulement 8 prix, au moins 4 de ces prix doivent présenter une évolution égale ou supérieure à 9 % et l'évolution moyenne des frais de scolarité de tous les établissements de l'échantillon doit également être égale ou supérieure à 9 %).

Dans le cas où les critères ne sont pas remplis et qu'en conséquence les plafonds ne sont pas réajustés, l'évolution triennale mesurée au cours de cette évaluation est retenue pour la révision suivante (si, par exemple, l'évolution moyenne des frais de scolarité dans un pays donné est égale à 6 % entre 2019- 2020 et 2022-2023, cette évolution de 6 % serait retenue pour la revue triennale suivante, au cours du cycle scolaire 2025-2026).

ANNEXE II - NOTES SUR LE STATUT DU PERSONNEL

En adoptant le présent statut, le Conseil :

1. **A PRIS ACTE** de ce que, en vertu de l'article 11.2 de la convention relative à l'Organisation de coopération et de développement économiques et de l'article 2 du statut du personnel de l'OCDE, les gouvernements des pays Membres s'engagent à ne donner aucune directive aux personnes au service de l'Organisation ;

2. **EST CONVENU** qu'en ce qui concerne l'article 15 b) du statut du personnel, le Secrétaire général est chargé d'examiner la situation après la fixation des nouvelles échelles de traitements, qui doit intervenir prochainement et au plus tard dans deux ans, compte tenu des autres facteurs qui existeront à cette époque, et de faire rapport au Conseil à ce sujet ;

3. **A APPROUVE** les interprétations suivantes :

   - Le principe de la répartition géographique posé par l'article 7, paragraphe b), s'applique aux agents supérieurs, c'est-à-dire, dans la pratique actuelle, aux agents de la catégorie A et à certains agents de la catégorie B. Il est entendu cependant que ceci n'exclut nullement le recrutement d'agents de diverses nationalités pour les autres grades, dans la mesure où ceci n'entraîne pas de dépenses supplémentaires pour l'Organisation.

   - L'article 19 se réfère aux règles détaillées approuvées par le Conseil de l'OECE en matière de révision périodique des rémunérations des agents [C/M(60)20 approuvant le document C(60)163]. Ces règles fixent la procédure et la périodicité des examens du niveau des rémunérations, les conditions dans lesquelles sont prises en compte les variations du coût de la vie et du niveau de vie, ainsi que les conditions de l'ajustement des traitements par le Secrétaire général à la suite de ces examens.

   - L'expression "droits acquis" qui figure à l'article 22, paragraphe c), et à l'article 24, paragraphe b), signifie qu'en cas de modification du statut du personnel ou des règlements d'application, les agents ne peuvent pas être privés des bénéfices pécuniaires ou autres qui ont résulté de l'application des textes antérieurement à la modification.

   - Le paragraphe a) de l'article 24 constate qu'il n'y a pas de discontinuité dans le service d'un agent de l'OECE qui reste agent de l'OCDE. Il implique qu'il n'y a, du fait de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention, ni licenciements - et, par conséquent, pas de versements aux agents à ce titre (fonds de prévoyance) - ni réengagements - et, par conséquent, pas de versements d'indemnités à ce titre (installation).

Dernière révision : octobre 2002

ANNEXE III - RÉSOLUTION DU CONSEIL SUR LE STATUT ET LE FONCTIONNEMENT DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

(adoptée le 12 décembre 1991) [voir article 22 c), d) et e)]

Article 1

Compétence du Tribunal

a) Le tribunal administratif de l'OCDE connaît des requêtes présentées dans les cas prévus par les statuts du personnel, des experts du Conseil et consultants, des auxiliaires et des employés.

b) Le tribunal connaît aussi des requêtes dirigées par l'association du personnel ou une organisation syndicale ou professionnelle contre tout acte dont elles sont destinataires ou qui porte directement atteinte aux droits que leur confèrent les statuts, règlements et instructions du personnel, des experts du Conseil et consultants, des auxiliaires et des employés.

c) Le tribunal peut être saisi de requêtes présentées par des personnes non membres du personnel de l'Organisation contre le refus de retenir leur candidature à des fonctions relevant des statuts mentionnés ci- dessus, dans la mesure où la requête invoque une discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique, la nationalité, les opinions ou croyances, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état de santé ou le handicap.

Dernière révision : janvier 2011

Article 2

Règles de procédure

Le tribunal administratif de l'Organisation arrête son règlement de procédure, sous réserve des dispositions de la présente résolution.

Dernière révision : janvier 92

Article 3

Demande préalable à l'introduction des requêtes

a) Sous réserve des dispositions de l'article 4 b) ci-dessous, les requêtes soumises au tribunal administratif ne sont recevables que si le requérant a adressé au Secrétaire général une demande écrite préalable tendant à obtenir le retrait ou la modification d'une décision lui faisant grief, et si le Secrétaire général a rejeté cette demande ou n'a pas répondu dans un délai d'un mois. La demande préalable doit être adressée au Secrétaire général dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision en ce qui concerne les membres du personnel, l'association du personnel ou les organisations syndicales ou professionnelles ou dans un délai de quatre mois à compter de cette notification en ce qui concerne les anciens membres du personnel ou les ayants droit des membres du personnel et anciens membres du personnel.

b) Dans le cas des requêtes visées à l'article 1 c) ci-dessus, le délai pour présenter une demande préalable au Secrétaire général est de deux mois à compter de la notification au candidat du refus de retenir sa candidature. Cette notification reproduit les termes de l'article 1 c) et de l'article 3 a), b) et c) de la présente résolution.

c) Un délai additionnel de deux mois est accordé aux demandeurs domiciliés hors du territoire métropolitain

de la France.

d) Dans des cas exceptionnels, le Secrétaire général a la faculté d'admettre des demandes présentées en dehors de ces délais.

Article 4

Introduction des requêtes

a) Les requêtes doivent être déposées auprès du greffe du tribunal dans un délai de trois mois à compter de la notification de la décision de rejet par le Secrétaire général de la demande préalable ou de la date à laquelle cette demande a été implicitement écartée. Dans des cas exceptionnels, toutefois, le tribunal administratif peut admettre des requêtes présentées en dehors de ce délai. Dernière révision : janvier 92

b) Si le comité consultatif ou la commission de réévaluation a été saisi(e) du litige par le requérant, la requête ne peut être soumise au tribunal avant que l'intéressé ait reçu notification de la décision du Secrétaire général prise après avis du comité consultatif ou de la commission. En pareil cas, le délai prévu à l'alinéa a) ci- dessus court à compter de la notification de cette décision.

Dernière révision : avril 2009

c) Les requêtes doivent être présentées par écrit ; elles doivent contenir tous les moyens invoqués par l'intéressé et être accompagnées de toutes les pièces justificatives. Lorsque la requête mentionne l'intention du requérant de présenter un mémoire ampliatif dans lequel seront précisés ou complétés les moyens énoncés, ce mémoire doit être déposé au plus tard un mois après l'expiration des délais de recours. Si ce délai n'est pas respecté, le requérant est, sauf prorogation du délai par le président ou cas jugé exceptionnel par le tribunal, réputé s'être désisté à la date d'expiration de ce délai, même si le mémoire ampliatif est ultérieurement produit.

d) Bien que les requêtes n'aient pas d'effet suspensif, le Secrétaire général doit, pendant la période durant laquelle une requête peut être présentée ou est en cours d'instruction, s'efforcer de ne prendre aucune décision nouvelle qui modifierait la position au sein de l'OCDE au détriment du requérant et rendrait par là- même impossible la réparation demandée par ce dernier au cas où il serait fait droit à sa requête.

Article 5

Participation de tiers à l'instance

a) Toute personne habilitée à introduire un recours auprès du tribunal peut intervenir dans une affaire en cours en faisant valoir qu'elle est titulaire de droits susceptibles d'être affectés par le jugement que le tribunal doit rendre. Le tribunal se prononce sur la recevabilité de l'intervention. Si la requête principale est déclarée fondée, l'intervenant qui a soutenu les conclusions de la requête se voit reconnaître les mêmes droits, mutatis mutandis, que le requérant.

b) Lorsqu'il apparaît, au vu des conclusions de la requête, que, si celles-ci étaient accueillies par le tribunal, le jugement porterait atteinte aux droits d'un tiers, celui-ci reçoit communication de la requête et est invité à participer à l'instance. S'il donne suite à cette invitation et produit des observations, il devient partie à l'instance. Dernière révision : janvier 92

c) L'association du personnel peut, à la demande du requérant, présenter des observations écrites sur l'affaire avant l'expiration du délai imparti pour présenter la réplique.

Article 6

Instruction des requêtes

a) Le règlement de procédure fixe les conditions et délais dans lesquels doivent être produites les observations écrites des parties, ainsi que les pièces justificatives.

b) Le tribunal peut ordonner toute mesure d'instruction et peut obtenir la communication de toutes pièces qu'il estime utiles à l'examen des requêtes dont il est saisi. Toute pièce communiquée au tribunal doit également être communiquée au Secrétaire général et au requérant.

c) Dans l'intervalle des sessions, le président ou un autre juge qu'il délègue à cet effet statue au provisoire sur toutes mesures qui lui sont demandées.

d) Si le président du tribunal estime qu'il est manifeste qu'une requête est irrecevable ou dénuée de tout fondement, il peut inviter le greffier à surseoir à tout acte de procédure jusqu'à la prochaine séance du tribunal. Cette décision suspend tous les délais de procédure. Après examen de la requête, ainsi que, le cas échéant, de l'avis du comité consultatif ou de la commission de réévaluation, le tribunal peut, soit rejeter la requête sans autre procédure en constatant par une décision motivée prise à l'unanimité qu'elle est manifestement irrecevable ou dénuée de tout fondement, soit décider qu'il sera procédé à l'instruction suivant la forme ordinaire.

Dernière révision : avril 2009

Article 7

Convocation du Tribunal

a) Le tribunal se réunit sur convocation de son président.

b) Le tribunal doit, en principe, examiner les requêtes qui lui sont soumises dans un délai de six mois à compter de leur dépôt.

c) En fixant la date des séances, le président peut déroger au principe posé à l'alinéa b) du présent article, pour permettre notamment l'examen de plusieurs affaires au cours d'une même session sans que toutefois le délai prévu audit paragraphe puisse en principe excéder huit mois.

Dernière révision : janvier 92

Article 8

Composition du Tribunal

a) En cas d'absence ou d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par l'un des suppléants qu'il désigne. La présidence est assurée par le juge ayant été le plus longtemps en fonctions ou, à ancienneté de fonctions égale, par le juge le plus âgé.

b) En cas d'absence ou d'empêchement de l'un des juges, celui-ci est remplacé par l'un des suppléants désigné par le président.

c) En cas de décès, de démission ou d'indisposition prolongée du président, d'un juge ou d'un suppléant, il est procédé à une nouvelle désignation pour la durée du mandat restant à courir.

d) Pour siéger valablement, le tribunal doit comprendre trois membres.

e) Les juges et les suppléants exercent leurs fonctions avec impartialité et en pleine indépendance.

Article 9

Greffe du Tribunal

a) Après consultation du président du tribunal et de l'association du personnel, le Secrétaire général désigne le greffier du tribunal et un greffier adjoint chargé de seconder et éventuellement de suppléer le greffier.

b) Dans l'exercice de leurs fonctions, le greffier et le greffier adjoint ne sont soumis qu'à l'autorité du tribunal.

Dernière révision : janvier 92

Article 10

Séances du Tribunal

a) Les séances du tribunal sont publiques, à moins que le tribunal n'en décide autrement, d'office ou à la demande de l'une des parties. Le huis clos peut n'être prononcé que pour une partie des débats. Le huis clos est de droit pour toute affaire relative à des questions de discipline.

b) Les parties à l'instance, et, lorsqu'elle a présenté des observations écrites conformément à l'article 5c), l'association du personnel, peuvent assister aux débats et 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, dans tous les cas, désigner un représentant pour suivre les débats devant le tribunal. Celui-ci peut être autorisé par le tribunal à présenter de brèves observations.

c) Lorsqu'une affaire est jugée à huis clos, toute personne ayant assisté à la séance du tribunal 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 ont été exprimées.

d) A la requête de l'une des parties et avec l'accord des autres parties, le président peut décider que l'examen de l'affaire ne comportera pas de débats oraux.

e) Les juges délibèrent seuls et en secret.

Article 11

Témoins

a) Le tribunal entend tous les témoins dont il estime que la déposition est utile au débat. Au cas où un témoin cité ne peut assister à la séance du tribunal, il peut être invité à répondre par écrit aux questions qui lui sont posées.

Dernière révision : janvier 92

b) Tout membre du personnel de l'Organisation cité en témoignage est tenu de comparaître devant le tribunal et ne peut refuser de fournir les renseignements demandés. En cas de méconnaissance de ces obligations par un membre du personnel, le tribunal peut, si cette méconnaissance ne lui paraît pas justifiée, infliger une sanction financière d'un montant laissé à son appréciation, sans préjudice de la sanction disciplinaire qui pourrait être prise par le Secrétaire général. Toutefois, un témoin peut refuser de donner une information pour des raisons tirées du secret professionnel et reconnues justifiées par le tribunal au regard des principes généraux du droit.

Article 12

Jugements du Tribunal

a) Les jugements du tribunal sont rendus par écrit à la majorité des voix. Ils répondent aux moyens invoqués par les parties et indiquent les motifs retenus par le tribunal.

b) Les jugements ne peuvent faire l'objet que d'un recours en rectification d'erreur matérielle, d'un recours en révision ou d'un recours en interprétation.

c) Dans un délai d'un mois à compter de la notification d'un jugement d'annulation, le Secrétaire général peut, dans le cas exceptionnel où il estime impossible ou inopportun de prendre les mesures qu'impliquerait cette annulation, demander au tribunal d'y substituer une indemnité à allouer au requérant en réparation du préjudice subi.

Le tribunal se prononce sur le montant de l'indemnité après avoir entendu les arguments des parties à l'issue d'une procédure contradictoire.

Dernière révision : janvier 92

Article 13

Remboursement des dépens

a) Le tribunal peut décider que l'Organisation remboursera, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le requérant.

b) Le tribunal peut également décider que l'Organisation remboursera les frais de transport et de séjour exposés par les témoins qui ont été entendus, dans les limites fixées par les règles en vigueur dans l'Organisation.

c) En prenant les décisions prévues au présent article, le tribunal tiendra compte des circonstances particulières du litige, et notamment de sa nature, de sa complexité et de son importance pécuniaire.

Dernière révision : janvier 92

RÈGLEMENT DE PROCÉDURE DU TRIBUNAL

[ADOPTÉ PAR LE TRIBUNAL LE 20 JANVIER 1992]

Article 1

Langues

a) Les langues officielles du tribunal sont l'anglais et le français.

b) Les requêtes et interventions peuvent être présentées en anglais ou en français. Toute pièce justificative doit aussi être présentée dans l'une de ces langues, accompagnée de la version originale si celle- ci n'est pas dans l'une de ces langues. Les observations écrites du Secrétaire général sont présentées dans la langue utilisée par le requérant. À la demande de l'un des membres du tribunal ces documents sont accompagnés d'une traduction dans l'autre de ces deux langues, qui est établie par les soins du greffier du tribunal, et transmise aux parties.

c) Lors de la séance du tribunal, les observations orales peuvent être présentées en anglais ou en français et, à la demande de l'un des juges ou de l'une des parties, sont interprétées simultanément dans l'autre langue.

d) Les jugements sont rendus dans l'une des langues officielles et sont traduits dans l'autre par les soins du greffier du tribunal. Seule la version originale fait foi.

Article 2

Introduction des requêtes

a) Les requêtes soumises au tribunal doivent être établies en deux exemplaires, dans la mesure du possible selon les modèles annexés au présent règlement. Elles doivent indiquer de façon précise les conclusions principales et subsidiaires de la demande.

b) Les pièces justificatives jointes à la requête comprennent obligatoirement la décision contestée, ainsi que, dans les cas autres que ceux visés à l'article 4 b) de la résolution du Conseil sur le statut et le fonctionnement du tribunal administratif (appelée ci-dessous la "résolution"), la demande écrite adressée au Secrétaire général et, sauf en cas de silence gardé par ce dernier, la notification au requérant du rejet de sa demande. À défaut de l'original de ces documents, une copie devra en être produite certifiée conforme aux originaux par le requérant.

Dernière révision : janvier 92

Article 3

Instruction des requêtes

a) Le greffier du tribunal reçoit les pièces destinées à celui-ci et procède aux communications prévues ci-après. Il fait toute diligence pour constituer et compléter les dossiers des affaires dans les délais prescrits.

b) Les requêtes sont communiquées au Secrétaire général, qui doit produire des observations par écrit dans un délai de deux mois à compter de la communication de la requête ou, le cas échéant, du mémoire ampliatif. Lorsqu'un comité consultatif ou une commission de réévaluation a été institué(e), son rapport est joint aux observations. Les observations du Secrétaire général sont communiquées au requérant qui dispose d'un mois à compter de cette communication pour présenter une réplique par écrit.

c) Le Secrétaire général dispose d'un mois à compter de la communication de la réplique pour présenter des observations en duplique.

d) Les délais d'instruction fixés dans le présent article sont suspendus du 15 juillet au 15 septembre. Ils peuvent, en outre, être prorogés pour des motifs jugés valables par le président du tribunal.

e) Toute mesure d'instruction ou l'audition de témoins peut, en cas de nécessité, si le tribunal en décide ainsi, être faite par l'un de ses membres ou par toute autre personne qu'il désignera à cet effet. Autant que possible, les constatations effectuées en vertu du présent paragraphe doivent être faites après audition des parties ; elles donnent lieu à un rapport écrit au tribunal.

f) Le président du tribunal apprécie si, par application de l'article 5 b) de la résolution, il y a lieu de

communiquer la requête à un tiers et de l'inviter à participer à l'instance. Il fixe le délai qui lui est imparti pour présenter ses observations. S'il donne suite à cette invitation et produit des observations dans le délai imparti, ce tiers devient partie à l'instance et a les mêmes droits, *mutatis mutandis*, que le requérant et le Secrétaire général. Ses observations sont communiquées au requérant et au Secrétaire général.

Dernière révision : mai 2009

Article 4

Intervention

a) Toute personne désireuse d'intervenir dans une affaire en cours, en application de l'article 5 a) de la résolution, doit établir et déposer à cet effet un mémoire en intervention auprès du greffier du tribunal. Les conclusions du mémoire en intervention ne peuvent avoir d'autre objet que le soutien des conclusions du requérant ou du défendeur.

b) Les interventions peuvent être présentées jusqu'à l'ouverture de la procédure orale.

c) Le greffier transmet une copie de l'intervention aux parties à l'instance.

d) Tout intervenant peut demander communication des observations des parties à l'instance. Le président décide quels sont les documents à communiquer à l'intervenant. Toutefois, dans les cas prévus à l'article 5 b) de la résolution, la communication de toutes les observations des parties est de droit.

Article 5

Observations de l'association du personnel

a) L'association du personnel fait usage de la possibilité prévue à l'article 5 c) de la résolution, en déposant ses observations auprès du greffier qui en transmet copie aux parties.

b) Les observations sont accompagnées des pièces établissant que l'association a été invitée par le requérant à présenter des observations.

c) Le greffier communique à l'association du personnel les pièces de la procédure écrite correspondant au stade de l'instruction préalable à la présentation de la réplique ainsi que les pièces ultérieures.

Dernière révision : janvier 92

Article 6

Pouvoirs du président

a) Autant que possible, les mesures ordonnées en application de l'article 6 de la résolution doivent être prises après audition des parties ; elles donnent lieu à un rapport écrit au tribunal.

b) Dans le cas où un requérant se désiste de sa requête, le président peut lui donner acte de ce désistement sans avoir à convoquer le tribunal à cet effet, à la condition que le désistement soit pur et simple.

Article 7

Convocations aux séances

a) La date des séances est arrêtée par le président après consultation des parties et de l'association du personnel lorsque celle-ci a présenté des observations écrites conformément à l'article 5 c) de la résolution. Elle est notifiée par le greffier aux juges, aux parties, aux intervenants et à l'association du personnel en principe au moins vingt jours à l'avance. Un exemplaire des dossiers est adressé avec cette notification à chacun des juges. Le président statue sur toute demande tendant au renvoi de l'affaire.

b) Dès que le greffier a reçu communication des observations en duplique ou que le terme pour présenter ces observations est échu, il en informe les parties. Celles-ci disposent d'une semaine pour lui notifier par écrit les noms et qualités des témoins dont elles souhaitent l'audition, ainsi que les motifs pour lesquels elles souhaitent les interroger.

c) Sauf si le président du tribunal estime que leur déposition ne serait pas utile, les témoins cités par les parties sont convoqués par le greffier par tout moyen permettant d'apporter la preuve que le destinataire a reçu la convocation, en principe au moins deux semaines avant le jour de la séance du tribunal. La lettre de convocation reproduit l'article 11 de la résolution.

d) Toute citation de témoin demandée par les parties postérieurement à l'expiration du délai prévu à l'alinéa b) ci-dessus est motivée et soumise à l'appréciation du président du tribunal. Les témoins dont le tribunal ou son président estime la déposition utile sont convoqués par le greffier, si possible dans les conditions prévues par l'alinéa c) ci-dessus.

Dernière révision : mai 93

Article 8

Séances

a) Toute séance du tribunal comporte un débat contradictoire, sauf en cas d'application de l'article 10 d) de la résolution, et un délibéré secret. Le tribunal peut décider de siéger malgré l'absence d'une des parties, à condition que la date de la séance lui ait été régulièrement notifiée.

b) Le président assure la conduite des débats.

c) Le tribunal statue sur les exceptions relatives à sa composition, préalablement à l'examen de la requête qui lui est soumise.

d) Avant l'audition de chaque témoin, le président lui fait prendre l'engagement de répondre de façon complète et exacte aux questions posées. Lorsque l'affaire est jugée à huis clos, il appelle son attention sur le secret auquel sont tenues toutes les personnes assistant à la séance. S'il s'agit d'un membre du personnel, il lui rappelle l'obligation qu'il a, en vertu de l'article 11 b) de la résolution, de fournir tous les renseignements demandés. À la demande de l'une des parties, le tribunal peut décider qu'il sera procédé à l'enregistrement de l'audition des témoins.

e) Dans le cas où il apparaît au cours d'une séance qu'un jugement ne pourra intervenir qu'à la faveur d'une nouvelle mesure d'instruction, prise conformément à l'article 3 e) du présent règlement, le tribunal peut, s'il le juge approprié, convenir que le jugement sera rendu sans que le tribunal tienne une nouvelle réunion à cet effet. Dans ce cas, le greffier informe les parties des résultats de cette mesure d'instruction et leur indique le délai dans lequel elles peuvent présenter leurs observations à ce sujet. Le tribunal rend son jugement après avoir reçu communication de ces observations ou, le cas échéant, après expiration du délai imparti aux parties pour les présenter.

Article 9

Jugements

a) Outre la réponse aux moyens invoqués par les parties et l'énoncé des motifs retenus, les jugements du tribunal doivent comprendre le résumé de l'instruction et des débats. Ils sont signés par le président et par le greffier et notifiés par ce dernier aux parties et le cas échéant, aux intervenants et à l'association du personnel dans le cas où elle a présenté des observations écrites sur l'affaire conformément à l'article 5 c) de la résolution, aussitôt que possible après leur adoption.

Dernière révision : janvier 92

b) Les jugements sont notifiés au requérant dans leur version originale et, ultérieurement, dans la langue de procédure choisie par celui-ci si celle-ci n'est pas celle de la version originale. Les délais de recours prévus aux articles 10, 11 et 12 du présent règlement ne courent à l'égard du requérant qu'à compter de la notification dans la langue de procédure choisie par celui-ci.

c) Les jugements sont communiqués par le greffier aux personnes qui en font la demande. Toutefois, le tribunal pourra décider qu'un jugement ne sera communiqué qu'après élimination du nom des requérants et de toute personne y mentionnée.

d) Si le Secrétaire général demande au tribunal de fixer une indemnité, conformément à l'article 12 c) de la résolution, cette demande doit être motivée. La demande est communiquée au requérant par le greffier qui l'invite à prendre position dans un délai maximum d'un mois et à préciser le montant de l'indemnité qu'il réclame. La demande est aussi communiquée à l'association du personnel pour qu'elle fasse connaître également sa position, dans le cas où elle a présenté des observations écrites conformément à l'article 5 c) de la résolution. Le Secrétaire général reçoit communication des observations du requérant et, le cas échéant, de l'association du personnel, et dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa

position sur les conclusions du requérant. Le tribunal fixe alors le montant de l'indemnité sur la base de la procédure écrite, à moins qu'une procédure orale soit sollicitée par le requérant ou le Secrétaire général.

Article 10

Recours en rectification

Lorsqu'un jugement est entaché d'une erreur matérielle ou d'une erreur sur les conclusions de la requête et que cette erreur est susceptible d'avoir eu une influence décisive sur le jugement de l'affaire, l'une des parties peut introduire devant le tribunal un recours en rectification dans un délai de trois mois à compter de la notification dudit jugement.

Dernière révision : janvier 92

Article 11

Recours en révision

a) L'une des parties peut demander au tribunal la révision d'un jugement, en raison de la découverte d'un fait ou d'une preuve de nature à exercer une influence décisive sur celui-ci et qui, avant le prononcé du jugement, était inconnu du tribunal et de la partie qui demande la révision.

b) La demande doit être formulée auprès du greffe du tribunal dans un délai de trois mois à dater de la découverte du fait ou de la preuve et de cinq ans à compter de la notification dudit jugement.

Article 12

Recours en interprétation

Lorsque le dispositif d'un jugement est peu clair ou incomplet ou que ses éléments sont contradictoires entre eux ou avec les motifs, l'une des parties peut demander au tribunal d'interpréter son jugement, dans un délai de trois mois à compter de la notification dudit jugement.

Article 13

Procédure applicable en cas de recours contre un jugement

En cas de recours en rectification, en révision ou en interprétation d'un jugement du tribunal, les dispositions de la résolution et du présent règlement sont applicables, *mutatis mutandis*, à l'instruction et au jugement du recours.

Dernière révision : janvier 92

Article 14

Computation des délais

a) Les délais fixés par la résolution et par le règlement de procédure courent à partir de minuit, le premier jour de chaque délai tel que défini dans la disposition pertinente. Il est tenu compte des samedis, dimanches et fêtes légales dans la computation d'un délai. Toutefois, lorsque le dernier jour du délai est un samedi, un dimanche ou un jour chômé au siège de l'OCDE, le délai est prolongé de façon à englober le premier jour ouvrable qui suit.

b) Lorsqu'en vertu de la résolution ou du règlement de procédure, un délai court à compter d'une communication ou d'une notification, il ne commence à courir qu'à compter de la réception de la notification ou de la communication, par la partie à l'égard de laquelle court le délai.

Dernière révision : janvier 92

Appendice 1

MODÈLE DE REQUÊTE ADRESSÉE AU TRIBUNAL

1. Nom, prénoms et adresse du requérant.
2. Auteur, date et objet de la décision contestée.
3. Exposé des faits, notamment :
   a) date de la demande écrite préalable adressée au Secrétaire général ;
   b) date de la réponse ou mention du silence gardé par le Secrétaire général ;
   c) éventuellement date de la notification de la décision du Secrétaire général prise sur l'avis du comité consultatif ou de la commission de réévaluation.
4. Moyens et arguments présentés.
5. Conclusions principales et subsidiaires de la requête.
6. Date et signature.

Dernière révision : mai 2009

Appendice 2

MODÈLE D'INTERVENTION ADRESSÉE AU TRIBUNAL

1. Affaire pour laquelle l'intervention est demandée.
2. Nom, prénoms et adresse de l'intervenant.
3. Exposé des raisons justifiant l'intérêt de l'intervenant à la solution du litige.
4. Moyens et arguments présentés.
5. Conclusions de la demande.
6. Date et signature.

Dernière révision : janvier 92

ANNEXE IV - MANDAT DU SOUS-COMITÉ D'HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (SCHSCT)

Instruction du Secrétaire général

(septembre 1999)

Vu les statut, règlement et instructions applicables aux agents de l'Organisation et, en particulier, l'instruction 123/6.3,

1. Le mandat du sous-comité d'hygiène et de sécurité est abrogé et remplacé par le présent mandat.

2. Le sous-comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail dépend du comité consultatif mixte sur les relations avec le personnel.

3. Le sous-comité est composé comme suit :

Président :	- le directeur exécutif ou son représentant
Membres :	- le médecin chargé de la surveillance médicale du personnel de l'Organisation ; - le chef de la gestion des ressources humaines ou son représentant ; - le chef de la division de logistique et patrimoine ou son représentant ; - le chef des services d'assistance et de protection ou son représentant ; - le président de l'Association du personnel ; - le délégué hygiène, sécurité et conditions de travail de l'Association du personnel ; - deux agents désignés par l'Association du personnel.
Secrétaire	- un agent désigné par le directeur exécutif

Les agents dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail à l'Organisation participent, en tant que de besoin, à titre consultatif, aux réunions du sous-comité. Le sous-comité peut consulter de façon occasionnelle toute personne qualifiée extérieure à l'Organisation.

4. Le sous-comité est chargé des missions suivantes :

- Étudier les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité à l'intérieur des locaux de l'Organisation, et à l'occasion des déplacements de service ou des missions ;
- Suggérer toute initiative qu'il estime utile pour promouvoir la prévention des risques professionnels et proposer à cet effet des actions de prévention ;
- Donner un avis sur les projets de réglementation interne en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail ;
- Donner un avis sur les aménagements importants modifiant de façon notable les conditions d'hygiène, de sécurité et de travail, avant leur réalisation ;

- Prendre en compte en permanence les objectifs de l'Organisation en matière de protection de l'environnement.

5. En outre, le sous-comité désigne trois de ses membres : un représentant de la direction exécutive, un représentant de l'association du personnel et un médecin pour :

   - Procéder à une enquête à l'occasion de chaque accident grave ou en cas de maladie professionnelle grave, c'est-à-dire ayant entraîné la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;
   - Procéder à l'inspection trimestrielle de l'état des locaux de l'Organisation.

6. Le sous-comité se réunit sur l'initiative de son président au moins une fois par trimestre. Il peut en outre se réunir sur demande motivée présentée par au moins deux de ses membres.

   Les ordres du jour des réunions, établis par le président, sont communiqués aux membres par le secrétaire au moins une semaine avant la date fixée pour chaque réunion.

7. Certaines questions pourront être traitées par des groupes restreints des membres du sous-comité. Ces groupes restreints se réuniront en dehors des réunions plénières du SCHSCT. Afin d'assurer la transparence et l'action globale du sous-comité, l'ensemble des membres sera informé de la tenue de ces réunions et pourra y participer.

   À la suite de ces groupes restreints portant sur un ou plusieurs thèmes, un bref compte rendu sera rédigé et distribué à l'ensemble des membres.

8. Les membres du sous-comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations confidentielles qui sont portées à leur connaissance.

9. Le sous-comité fixe, en tant que de besoin, le délai dans lequel ses recommandations devraient être mises en œuvre. À l'expiration de ce délai, si une recommandation n'a pas été suivie d'effet et s'il s'agit d'un risque professionnel grave qui appelle une mesure urgente, le sous-comité peut saisir le président du comité consultatif mixte sur les relations avec le personnel aux fins d'actions.

10. Le sous-comité fait rapport au comité consultatif mixte sur les relations avec le personnel, et si nécessaire, en cas d'urgence, au Secrétaire général. Chaque année il présente un bilan de son activité, la situation de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail au sein de l'Organisation, ainsi qu'un bilan général sur la santé du personnel.

ANNEXE V – MESURES TRANSITOIRES RELATIVES AU NOUVEAU DISPOSITIF D'EMPLOI - NOUVEAU SYSTÈME DE GRADES

Détermination de la structure de grade applicable

1. Les agents engagés avant le 01/10/2023 restent classés selon la structure de grades par catégories d'emploi prévue aux articles 10/1 et suivants du règlement (la « structure de grades par catégorie d'emplois ») à moins d'effectuer une transition vers la structure de grades par famille d'emplois prévue aux articles 10/1bis et suivants du règlement (la « structure de grades par famille d'emplois ») en application des mesures transitoires ci-dessous.
2. Les agents engagés le ou après le 01/10/2023 sont classés selon la structure de grades par famille d'emplois, sous réserve du paragraphe 3 ci-dessous.
3. Les agents engagés le ou après le 01/10/2023 à l'issue d'une procédure de sélection compétitive pour des fonctions classées[28] selon la structure de grades par catégorie d'emplois ont le choix d'être classés selon la structure de grades par catégorie d'emplois ou selon la structure de grades par famille d'emplois.

Mesures transitoires

1. Ces mesures transitoires sont applicables à tous les agents classés dans la structure de grades par catégorie d'emplois conformément aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus.
2. Les agents dans les situations suivantes restent classés selon la structure de grades prévue aux articles 10/1 et suivants du règlement (la « structure de grades par catégorie d'emplois ») :
   i. réaffectation directe par le Secrétaire général à d'autres fonctions au sein de l'Organisation, soit par transfert au même grade, soit par promotion, conformément à l'article 10/3 du règlement ;
   ii. promotion du grade A2 au grade A3 pour les agents affectés à des fonctions A2/A3 ;
   iii. réaffectation temporaire à d'autres fonctions au sein de l'Organisation, et retour aux fonctions antérieures à la fin de l'affectation temporaire. Toutefois, si ces agents ont été considérés comme susceptibles d'être sélectionnés pour des fonctions vacantes (conformément aux instructions 107/6 et 107/12) dans la structure de grades par famille d'emplois, et qu'une réaffectation temporaire leur est proposée sur cette base, ils transitionneront vers la structure de grades par famille d'emplois pour la durée de réaffectation temporaire ;
   iv. reprise de service après :
      - un congé de maladie ;
      - un congé parental ;
      - un congé exceptionnel ;
      - un congé non payé pour raisons d'ordre privé ;
      - un congé non payé pour formation de courte durée ;
      - un congé non payé pour formation de longue durée ; et
      - un congé spécial ;
   v. réintégration à la fin d'une période de mise à disposition auprès d'une autre institution

[28] Les fonctions sont classées selon la date de publication de l'avis de vacance correspondant. Les fonctions publiées avant le 01/10/2023 sont classées selon la structure de grades par catégorie d'emplois. Les fonctions publiées le ou après le 01/10/2023 sont classées selon la structure de grades par famille d'emplois.

conformément à l'article 10bis a) ;

vi. réintégration à la suite d'une période de détachement auprès d'une autre institution d'une durée de deux ans ou moins conformément à l'article 10bis b) ;

vii. retour aux fonctions antérieures ou à d'autres fonctions correspondant à leurs qualifications et expérience à l'issue d'un placement en position de non-activité pour raison de maladie conformément à l'article 14 a) i) ;

viii. retour aux fonctions antérieures à l'issue d'un placement en position de non-activité pour raison de service militaire conformément à l'article 14 a) ii).

3. Les agents dans les situations suivantes effectuent une transition vers la structure de grades par famille d'emplois :

i. réaffectation à des fonctions, y compris par promotion, à l'issue d'une candidature présentée avec succès pour des fonctions classées au sein de la structure de grades par famille d'emplois ;

ii. réintégration après le 01/10/2023 à l'issue d'une période de détachement de plus de deux ans auprès d'une autre institution conformément à l'article 10bis b) ;

iii. Retour de placement en position de non-activité pour convenance personnelle après le 01/10/2023 conformément à l'article 14 a) iii).

4. Autres situations :

i. Réaffectation temporaire qui devient définitive

Les agents qui sont réaffectés temporairement à d'autres fonctions au sein de l'Organisation, y compris lorsque la période de réaffectation est renouvelée, et pour qui cette réaffectation temporaire devient définitive, sont classés selon la structure de grades par catégorie d'emplois. Toutefois, les agents qui transitionnent vers la structure de grades par famille d'emplois pour la durée de la réaffectation temporaire (en application du paragraphe 2. iii) ci-dessus) restent classées dans la structure de grades par famille d'emplois si cette réaffectation temporaire devient définitive.

ii. Réaffectation dans le contexte d'une recherche d'emploi conformément à l'article 11 du Statut

Les agents qui sont réaffectés dans le contexte d'une recherche d'emploi conformément à l'instruction 111/1.5 restent classés selon la structure de grades par catégorie d'emplois, sauf dans les cas d'une promotion soit par réaffectation directe soit après une sélection sur des fonctions vacantes, auquel cas les agents sont classés selon la structure de grades par famille d'emplois.

iii. Retour de position de non-activité pour raison de service militaire et redéploiement sur de nouvelles fonctions disponibles correspondant aux qualifications et expérience de l'agent au sein de l'Organisation

Les agents qui, à l'issue de leur placement en position de non-activité pour raison de service militaire conformément à l'article 14 a) ii) ne peuvent pas reprendre les fonctions auxquelles ils étaient affectés auparavant, et pour lesquels des fonctions appropriées et disponibles correspondant à leurs qualifications et expérience sont identifiées au sein de l'Organisation, sont classés selon la structure de grades par famille d'emplois.

iv. Candidats internes considérés comme susceptibles d'être sélectionnés pour des fonctions vacantes

Les candidats internes* qui ont été considérés comme susceptibles d'être sélectionnés pour des fonctions vacantes (conformément aux instructions 107/6 et 107/12) selon la structure de grades par catégorie d'emplois et qui sont sélectionnés conformément aux instructions 107/6 et 107/12 à compter du 01/10/2023 auront le choix soit de rester classés selon la structure de grades par catégorie d'emplois, soit d'effectuer une transition vers la structure de grades par famille d'emplois.

** Aux fins de ces dispositions, le terme "candidats internes" inclut les membres du personnel temporaire ayant pris leurs fonctions avant le 01/10/2023.*

v. Agents ayant postulé à des fonctions vacantes selon la structure de grades par catégorie d'emplois et qui sont réaffectés après le 01/10/2023

Les agents ayant postulé à des fonctions vacantes selon la structure de grades par catégorie d'emplois et qui sont réaffectés après le 01/10/2023, auront le choix soit de rester classés selon la structure de grades par catégorie d'emplois, soit d'effectuer une transition vers la structure de grades par famille d'emplois.

vi. Détermination du salaire dans la structure de grades par famille d'emplois

La détermination du salaire des agents effectuant une transition de la structure de grades par catégorie d'emplois à la structure de grades par famille d'emplois sera effectuée par EXD/HRM au cas par cas, tenant compte :

- du tableau d'équivalence ;
- du principe de maintien de salaire tel qu'exposé ci-dessous ;
- de la cohérence entre fonctions au regard du rôle spécifique de l'agent au sein de la structure de grades par famille d'emplois.

vii. Maintien de salaire

Le salaire des agents effectuant une transition de la structure de grades par catégorie d'emplois à un grade équivalent ou plus élevé (sur la base du tableau d'équivalence) au sein de la structure de grades par famille d'emplois sera maintenu si une telle transition devait résulter en un salaire plus bas.

Appendice à l'Annexe V

TABLEAU D'ÉEQUIVALENCE ENTRE LA STRUCTURE DE GRADES PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS ET LA STRUCTURE DE GRADES PAR FAMILLE D'EMPLOIS

	Grade	Echelon	Grade/Echelon	Nouveau Grade	Echelon	Nouveau grade/Echelon
DIRECTION	A7	1	A7/1	EL3	2	EL3/2
	A7	2	A7/2	EL3	3	EL3/3
	A7	3	A7/3	EL3	4	EL3/4
	A7	4	A7/4	EL3	5	EL3/5
	A7	5	A7/5	EL3	6	EL3/6
	A7	6	A7/6	EL3	7	EL3/7
	A7	7	A7/7	EL3	8	EL3/8
	A6	1	A6/1	EL2	1	EL2/1
	A6	2	A6/2	EL2	2	EL2/2
	A6	3	A6/3	EL2	3	EL2/3
	A6	4	A6/4	EL2	4	EL2/4
	A6	5	A6/5	EL2	5	EL2/5
	A6	6	A6/6	EL2	6	EL2/6
	A6	7	A6/7	EL2	6	EL2/6
	A6	8	A6/8	EL2	7	EL2/7
	A6	9	A6/9	EL2	7	EL2/7
	A6	10	A6/10	EL2	8	EL2/8
	A6	11	A6/11	EL2	8	EL2/8
	A5	1	A5/1	EL1	1	EL1/1
	A5	2	A5/2	EL1	1	EL1/1
	A5	3	A5/3	EL1	2	EL1/2
	A5	4	A5/4	EL1	2	EL1/2
	A5	5	A5/5	EL1	3	EL1/3
	A5	6	A5/6	EL1	3	EL1/3
	A5	7	A5/7	EL1	4	EL1/4
	A5	8	A5/8	EL1	4	EL1/4
	A5	9	A5/9	EL1	5	EL1/5
	A5	10	A5/10	EL1	5	EL1/5
	A5	11	A5/11	EL1	6	EL1/6
	A5	12	A5/12	EL1	6	EL1/6
	A5	13	A5/13	EL1	7	EL1/7
	A5	14	A5/14	EL1	7	EL1/7
	A5	15	A5/15	EL1	8	EL1/8

	Grade	Echelon	Grade / Echelon	Nouveau Grade	Echelon	Nouveau grade/ Echelon
ANALYSTES POLITIQUES ET JURISTES	A4	1	A4/1	PAL7	1	PAL7/1
	A4	2	A4/2	PAL7	1	PAL7/1
	A4	3	A4/3	PAL7	2	PAL7/2
	A4	4	A4/4	PAL7	2	PAL7/2
	A4	5	A4/5	PAL7	3	PAL7/3
	A4	6	A4/6	PAL7	3	PAL7/3
	A4	7	A4/7	PAL7	4	PAL7/4
	A4	8	A4/8	PAL8	4	PAL8/4
	A4	9	A4/9	PAL8	5	PAL8/5
	A4	10	A4/10	PAL8	5	PAL8/5
	A4	11	A4/11	PAL8	6	PAL8/6
	A4	12	A4/12	PAL8	6	PAL8/6
	A4	13	A4/13	PAL8	7	PAL8/7
	A4	14	A4/14	PAL8	7	PAL8/7
	A4	15	A4/15	PAL8	8	PAL8/8
	A3	1	A3/1	PAL6	1	PAL6/1
	A3	2	A3/2	PAL6	1	PAL6/1
	A3	3	A3/3	PAL6	2	PAL6/2
	A3	4	A3/4	PAL6	2	PAL6/2
	A3	5	A3/5	PAL6	3	PAL6/3
	A3	6	A3/6	PAL6	3	PAL6/3
	A3	7	A3/7	PAL7	1	PAL7/1
	A3	8	A3/8	PAL7	2	PAL7/2
	A3	9	A3/9	PAL7	3	PAL7/3
	A3	10	A3/10	PAL7	4	PAL7/4
	A3	11	A3/11	PAL7	5	PAL7/5
	A3	12	A3/12	PAL7	6	PAL7/6
	A3	13	A3/13	PAL7	7	PAL7/7
	A3	14	A3/14	PAL7	8	PAL7/8
	A3	15	A3/15	PAL7	8	PAL7/8
	A2	1	A2/1	PAL5	1	PAL5/1
	A2	2	A2/2	PAL5	2	PAL5/2
	A2	3	A2/3	PAL5	3	PAL5/3
	A2	4	A2/4	PAL5	4	PAL5/4
	A2	5	A2/5	PAL5	5	PAL5/5
	A2	6	A2/6	PAL5	6	PAL5/6
	A2	7	A2/7	PAL5	7	PAL5/7
	A2	8	A2/8	PAL6	1	PAL6/1
	A2	9	A2/9	PAL6	2	PAL6/2
	A2	10	A2/10	PAL6	3	PAL6/3
	A2	11	A2/11	PAL6	4	PAL6/4
	A2	12	A2/12	PAL6	5	PAL6/5
	A2	13	A2/13	PAL6	6	PAL6/6
	A2	14	A2/14	PAL6	7	PAL6/7
	A2	15	A2/15	PAL6	8	PAL6/8
	A1	1	A1/1	PAL4	1	PAL4/1
	A1	2	A1/2	PAL4	1	PAL4/1
	A1	3	A1/3	PAL4	2	PAL4/2
	A1	4	A1/4	PAL4	2	PAL4/2
	A1	5	A1/5	PAL4	3	PAL4/3
	A1	6	A1/6	PAL4	3	PAL4/3
	A1	7	A1/7	PAL4	4	PAL4/4
	A1	8	A1/8	PAL4	4	PAL4/4
	A1	9	A1/9	PAL4	5	PAL4/5
	A1	10	A1/10	PAL4	5	PAL4/5
	A1	11	A1/11	PAL4	6	PAL4/6
	A1	12	A1/12	PAL4	6	PAL4/6
	A1	13	A1/13	PAL4	7	PAL4/7
	A1	14	A1/14	PAL4	7	PAL4/7
	A1	15	A1/15	PAL4	8	PAL4/8
	B6	1	B6/1	PAL4	1	PAL4/1
	B6	2	B6/2	PAL4	1	PAL4/1
	B6	3	B6/3	PAL4	2	PAL4/2
	B6	4	B6/4	PAL4	2	PAL4/2
	B6	5	B6/5	PAL4	3	PAL4/3
	B6	6	B6/6	PAL4	3	PAL4/3
	B6	7	B6/7	PAL4	4	PAL4/4

B6	8	B6/8	PAL4	4	PAL4/4
B6	9	B6/9	PAL4	5	PAL4/5
B6	10	B6/10	PAL4	5	PAL4/5
B6	11	B6/11	PAL4	6	PAL4/6
B6	12	B6/12	PAL4	6	PAL4/6
B6	13	B6/13	PAL4	7	PAL4/7
B6	14	B6/14	PAL4	8	PAL4/8
B5	1	B5/1	PAL3	1	PAL3/1
B5	2	B5/2	PAL3	1	PAL3/1
B5	3	B5/3	PAL3	2	PAL3/2
B5	4	B5/4	PAL3	2	PAL3/2
B5	5	B5/5	PAL3	3	PAL3/3
B5	6	B5/6	PAL3	3	PAL3/3
B5	7	B5/7	PAL3	4	PAL3/4
B5	8	B5/8	PAL3	4	PAL3/4
B5	9	B5/9	PAL3	5	PAL3/5
B5	10	B5/10	PAL3	5	PAL3/5
B5	11	B5/11	PAL3	6	PAL3/6
B5	12	B5/12	PAL3	6	PAL3/6
B5	13	B5/13	PAL3	7	PAL3/7
B5	14	B5/14	PAL3	8	PAL3/8
B4	1	B4/1	PAL2	1	PAL2/1
B4	2	B4/2	PAL2	1	PAL2/1
B4	3	B4/3	PAL2	2	PAL2/2
B4	4	B4/4	PAL2	2	PAL2/2
B4	5	B4/5	PAL2	3	PAL2/3
B4	6	B4/6	PAL2	3	PAL2/3
B4	7	B4/7	PAL2	4	PAL2/4
B4	8	B4/8	PAL2	4	PAL2/4
B4	9	B4/9	PAL2	5	PAL2/5
B4	10	B4/10	PAL2	5	PAL2/5
B4	11	B4/11	PAL2	6	PAL2/6
B4	12	B4/12	PAL2	6	PAL2/6
B4	13	B4/13	PAL2	7	PAL2/7
B4	14	B4/14	PAL2	8	PAL2/8

B3	1	B3/1	PAL1	1	PAL1/1
B3	2	B3/2	PAL1	1	PAL1/1
B3	3	B3/3	PAL1	2	PAL1/2
B3	4	B3/4	PAL1	2	PAL1/2
B3	5	B3/5	PAL1	3	PAL1/3
B3	6	B3/6	PAL1	3	PAL1/3
B3	7	B3/7	PAL1	4	PAL1/4
B3	8	B3/8	PAL1	4	PAL1/4
B3	9	B3/9	PAL1	5	PAL1/5
B3	10	B3/10	PAL1	5	PAL1/5
B3	11	B3/11	PAL1	6	PAL1/6
B3	12	B3/12	PAL1	6	PAL1/6
B3	13	B3/13	PAL1	7	PAL1/7
B3	14	B3/14	PAL1	8	PAL1/8

	Grade	Echelon	Grade/ Echelon	Nouveau Grade	Echelon	Nouveau grade/ Echelon
SERVICES CENTRAUX	A4	1	A4/1	CF6	1	CF6/1
	A4	2	A4/2	CF6	2	CF6/2
	A4	3	A4/3	CF6	3	CF6/3
	A4	4	A4/4	CF6	4	CF6/4
	A4	5	A4/5	CF7	1	CF7/1
	A4	6	A4/6	CF7	2	CF7/2
	A4	7	A4/7	CF7	3	CF7/3
	A4	8	A4/8	CF7	4	CF7/4
	A4	9	A4/9	CF7	5	CF7/5
	A4	10	A4/10	CF7	5	CF7/5
	A4	11	A4/11	CF7	6	CF7/6
	A4	12	A4/12	CF7	6	CF7/6
	A4	13	A4/13	CF7	7	CF7/7
	A4	14	A4/14	CF7	7	CF7/7
	A4	15	A4/15	CF7	8	CF7/8
	A3	1	A3/1	CF5	1	CF5/1
	A3	2	A3/2	CF5	2	CF5/2
	A3	3	A3/3	CF5	3	CF5/3
	A3	4	A3/4	CF5	4	CF5/4
	A3	5	A3/5	CF5	5	CF5/5
	A3	6	A3/6	CF5	6	CF5/6
	A3	7	A3/7	CF5	7	CF5/7
	A3	8	A3/8	CF6	1	CF6/1
	A3	9	A3/9	CF6	2	CF6/2
	A3	10	A3/10	CF6	3	CF6/3
	A3	11	A3/11	CF6	4	CF6/4
	A3	12	A3/12	CF6	5	CF6/5
	A3	13	A3/13	CF6	6	CF6/6
	A3	14	A3/14	CF6	7	CF6/7
	A3	15	A3/15	CF6	8	CF6/8
	A2	1	A2/1	CF5	1	CF5/1
	A2	2	A2/2	CF5	1	CF5/1
	A2	3	A2/3	CF5	2	CF5/2
	A2	4	A2/4	CF5	2	CF5/2
	A2	5	A2/5	CF5	3	CF5/3
	A2	6	A2/6	CF5	3	CF5/3
	A2	7	A2/7	CF5	4	CF5/4
	A2	8	A2/8	CF5	4	CF5/4
	A2	9	A2/9	CF5	5	CF5/5
	A2	10	A2/10	CF5	5	CF5/5
	A2	11	A2/11	CF5	6	CF5/6
	A2	12	A2/12	CF5	6	CF5/6
	A2	13	A2/13	CF5	7	CF5/7
	A2	14	A2/14	CF5	7	CF5/7
	A2	15	A2/15	CF5	8	CF5/8
	A1	1	A1/1	CF4	1	CF4/1
	A1	2	A1/2	CF4	1	CF4/1
	A1	3	A1/3	CF4	2	CF4/2
	A1	4	A1/4	CF4	2	CF4/2
	A1	5	A1/5	CF4	3	CF4/3
	A1	6	A1/6	CF4	3	CF4/3
	A1	7	A1/7	CF4	4	CF4/4

A1	8	A1/8	CF4	4	CF4/4
A1	9	A1/9	CF4	5	CF4/5
A1	10	A1/10	CF4	5	CF4/5
A1	11	A1/11	CF4	6	CF4/6
A1	12	A1/12	CF4	6	CF4/6
A1	13	A1/13	CF4	7	CF4/7
A1	14	A1/14	CF4	7	CF4/7
A1	15	A1/15	CF4	8	CF4/8
B6	1	B6/1	CF3	1	CF3/1
B6	2	B6/2	CF3	1	CF3/1
B6	3	B6/3	CF3	2	CF3/2
B6	4	B6/4	CF3	2	CF3/2
B6	5	B6/5	CF3	3	CF3/3
B6	6	B6/6	CF3	3	CF3/3
B6	7	B6/7	CF3	4	CF3/4
B6	8	B6/8	CF3	4	CF3/4
B6	9	B6/9	CF3	5	CF3/5
B6	10	B6/10	CF3	5	CF3/5
B6	11	B6/11	CF3	6	CF3/6
B6	12	B6/12	CF3	6	CF3/6
B6	13	B6/13	CF3	7	CF3/7
B6	14	B6/14	CF3	8	CF3/8
B5	1	B5/1	CF2	1	CF2/1
B5	2	B5/2	CF2	1	CF2/1
B5	3	B5/3	CF2	2	CF2/2
B5	4	B5/4	CF2	2	CF2/2
B5	5	B5/5	CF2	3	CF2/3
B5	6	B5/6	CF2	3	CF2/3
B5	7	B5/7	CF2	4	CF2/4
B5	8	B5/8	CF2	4	CF2/4
B5	9	B5/9	CF2	5	CF2/5
B5	10	B5/10	CF2	5	CF2/5
B5	11	B5/11	CF2	6	CF2/6
B5	12	B5/12	CF2	6	CF2/6
B5	13	B5/13	CF2	7	CF2/7
B5	14	B5/14	CF2	8	CF2/8
B4	1	B4/1	CF1	1	CF1/1
B4	2	B4/2	CF1	1	CF1/1
B4	3	B4/3	CF1	2	CF1/2
B4	4	B4/4	CF1	2	CF1/2
B4	5	B4/5	CF1	3	CF1/3
B4	6	B4/6	CF1	3	CF1/3
B4	7	B4/7	CF1	4	CF1/4
B4	8	B4/8	CF1	4	CF1/4
B4	9	B4/9	CF1	5	CF1/5
B4	10	B4/10	CF1	5	CF1/5
B4	11	B4/11	CF1	6	CF1/6
B4	12	B4/12	CF1	6	CF1/6
B4	13	B4/13	CF1	7	CF1/7
B4	14	B4/14	CF1	8	CF1/8

	Grade	Echelon	Grade/ Echelon	Nouveau Grade	Echelon	Nouveau grade/ Echelon
ADMINISTRATION GÉNÉRALE	A4	1	A4/1	GA10	1	GA10/1
	A4	2	A4/2	GA10	1	GA10/1
	A4	3	A4/3	GA10	2	GA10/2
	A4	4	A4/4	GA10	2	GA10/2
	A4	5	A4/5	GA10	3	GA10/3
	A4	6	A4/6	GA10	3	GA10/3
	A4	7	A4/7	GA10	4	GA10/4
	A4	8	A4/8	GA10	4	GA10/4
	A4	9	A4/9	GA10	5	GA10/5
	A4	10	A4/10	GA10	5	GA10/5
	A4	11	A4/11	GA10	6	GA10/6
	A4	12	A4/12	GA10	6	GA10/6
	A4	13	A4/13	GA10	7	GA10/7
	A4	14	A4/14	GA10	7	GA10/7
	A4	15	A4/15	GA10	8	GA10/8
	A3	1	A3/1	GA9	1	GA9/1
	A3	2	A3/2	GA9	1	GA9/1
	A3	3	A3/3	GA9	2	GA9/2
	A3	4	A3/4	GA9	2	GA9/2
	A3	5	A3/5	GA9	3	GA9/3
	A3	6	A3/6	GA9	3	GA9/3
	A3	7	A3/7	GA9	4	GA9/4
	A3	8	A3/8	GA9	4	GA9/4
	A3	9	A3/9	GA9	5	GA9/5
	A3	10	A3/10	GA9	5	GA9/5
	A3	11	A3/11	GA9	6	GA9/6
	A3	12	A3/12	GA9	6	GA9/6
	A3	13	A3/13	GA9	7	GA9/7
	A3	14	A3/14	GA9	7	GA9/7
	A3	15	A3/15	GA9	8	GA9/8
	A2	1	A2/1	GA8	1	GA8/1
	A2	2	A2/2	GA8	1	GA8/1
	A2	3	A2/3	GA8	2	GA8/2
	A2	4	A2/4	GA8	2	GA8/2
	A2	5	A2/5	GA9	1	GA9/1
	A2	6	A2/6	GA9	2	GA9/2
	A2	7	A2/7	GA9	3	GA9/3
	A2	8	A2/8	GA9	4	GA9/4
	A2	9	A2/9	GA9	5	GA9/5
	A2	10	A2/10	GA9	5	GA9/5
	A2	11	A2/11	GA9	6	GA9/6
	A2	12	A2/12	GA9	6	GA9/6
	A2	13	A2/13	GA9	7	GA9/7
	A2	14	A2/14	GA9	7	GA9/7
	A2	15	A2/15	GA9	8	GA9/8
	A1	1	A1/1	GA7	1	GA7/1
	A1	2	A1/2	GA7	1	GA7/1
	A1	3	A1/3	GA7	2	GA7/2
	A1	4	A1/4	GA7	2	GA7/2
	A1	5	A1/5	GA7	3	GA7/3
	A1	6	A1/6	GA7	3	GA7/3
	A1	7	A1/7	GA7	4	GA7/4

A1	8	A1/8	GA7	4	GA7/4
A1	9	A1/9	GA7	5	GA7/5
A1	10	A1/10	GA7	5	GA7/5
A1	11	A1/11	GA7	6	GA7/6
A1	12	A1/12	GA7	6	GA7/6
A1	13	A1/13	GA7	7	GA7/7
A1	14	A1/14	GA7	7	GA7/7
A1	15	A1/15	GA7	8	GA7/8
B6	1	B6/1	GA6	1	GA6/1
B6	2	B6/2	GA6	1	GA6/1
B6	3	B6/3	GA6	2	GA6/2
B6	4	B6/4	GA6	2	GA6/2
B6	5	B6/5	GA6	3	GA6/3
B6	6	B6/6	GA6	3	GA6/3
B6	7	B6/7	GA6	4	GA6/4
B6	8	B6/8	GA6	4	GA6/4
B6	9	B6/9	GA6	5	GA6/5
B6	10	B6/10	GA6	5	GA6/5
B6	11	B6/11	GA6	6	GA6/6
B6	12	B6/12	GA6	6	GA6/6
B6	13	B6/13	GA6	7	GA6/7
B6	14	B6/14	GA6	8	GA6/8
B5	1	B5/1	GA5	1	GA5/1
B5	2	B5/2	GA5	1	GA5/1
B5	3	B5/3	GA5	2	GA5/2
B5	4	B5/4	GA5	2	GA5/2
B5	5	B5/5	GA5	3	GA5/3
B5	6	B5/6	GA5	3	GA5/3
B5	7	B5/7	GA5	4	GA5/4
B5	8	B5/8	GA5	4	GA5/4
B5	9	B5/9	GA5	5	GA5/5
B5	10	B5/10	GA5	5	GA5/5
B5	11	B5/11	GA5	6	GA5/6
B5	12	B5/12	GA5	6	GA5/6
B5	13	B5/13	GA5	7	GA5/7
B5	14	B5/14	GA5	8	GA5/8
B4	1	B4/1	GA4	1	GA4/1
B4	2	B4/2	GA4	1	GA4/1
B4	3	B4/3	GA4	2	GA4/2
B4	4	B4/4	GA4	2	GA4/2
B4	5	B4/5	GA4	3	GA4/3
B4	6	B4/6	GA4	3	GA4/3
B4	7	B4/7	GA4	4	GA4/4
B4	8	B4/8	GA4	4	GA4/4
B4	9	B4/9	GA4	5	GA4/5
B4	10	B4/10	GA4	5	GA4/5
B4	11	B4/11	GA4	6	GA4/6
B4	12	B4/12	GA4	6	GA4/6
B4	13	B4/13	GA4	7	GA4/7
B4	14	B4/14	GA4	8	GA4/8
B3	1	B3/1	GA3	1	GA3/1
B3	2	B3/2	GA3	1	GA3/1
B3	3	B3/3	GA3	2	GA3/2
B3	4	B3/4	GA3	2	GA3/2
B3	5	B3/5	GA3	3	GA3/3

B3	6	B3/6	GA3	3	GA3/3
B3	7	B3/7	GA3	4	GA3/4
B3	8	B3/8	GA3	4	GA3/4
B3	9	B3/9	GA3	5	GA3/5
B3	10	B3/10	GA3	5	GA3/5
B3	11	B3/11	GA3	6	GA3/6
B3	12	B3/12	GA3	6	GA3/6
B3	13	B3/13	GA3	7	GA3/7
B3	14	B3/14	GA3	8	GA3/8
B2	1	B2/1	GA2	1	GA2/1
B2	2	B2/2	GA2	1	GA2/1
B2	3	B2/3	GA2	2	GA2/2
B2	4	B2/4	GA2	2	GA2/2
B2	5	B2/5	GA2	3	GA2/3
B2	6	B2/6	GA2	3	GA2/3
B2	7	B2/7	GA2	4	GA2/4
B2	8	B2/8	GA2	4	GA2/4
B2	9	B2/9	GA2	5	GA2/5
B2	10	B2/10	GA2	5	GA2/5
B2	11	B2/11	GA2	6	GA2/6
B2	12	B2/12	GA2	6	GA2/6
B2	13	B2/13	GA2	7	GA2/7
B2	14	B2/14	GA2	8	GA2/8
B1	1	B1/1	GA1	1	GA1/1
B1	2	B1/2	GA1	1	GA1/1
B1	3	B1/3	GA1	2	GA1/2
B1	4	B1/4	GA1	2	GA1/2
B1	5	B1/5	GA1	3	GA1/3
B1	6	B1/6	GA1	3	GA1/3
B1	7	B1/7	GA1	4	GA1/4
B1	8	B1/8	GA1	4	GA1/4
B1	9	B1/9	GA1	5	GA1/5
B1	10	B1/10	GA1	5	GA1/5
B1	11	B1/11	GA1	6	GA1/6
B1	12	B1/12	GA1	6	GA1/6
B1	13	B1/13	GA1	7	GA1/7
B1	14	B1/14	GA1	8	GA1/8

ANNEXE V BIS – DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL SUR LES MESURES TRANSITOIRES RELATIVES AU NOUVEAU DISPOSITIF D'EMPLOI (NEP) PROCESSUS DE TRANSITION CONTRACTUELLE

1. Le 15 avril 2024, le Conseil a approuvé le cadre de l'axe de travail n° 1 du NEP, tel qu'il est exposé dans le document C(2023)125/REV5, cet axe de travail définissant un nouveau cadre contractuel applicable aux agents, qui entrera en vigueur le 1er juillet 2025.

2. Comme indiqué au par. 116 du document C(2023)125/REV5 :

« Un processus de transition contractuelle sera mis en place en 2025 pour la plupart des agents déjà en poste titulaires d'un engagement de durée déterminée. Dans le cadre de ce processus, toutes les directions pourront décider de transformer l'engagement des agents éligibles en engagement de durée indéterminée, parallèlement à la mise en œuvre de l'axe de travail n° 1 du NEP, s'ils remplissent les critères prédéfinis [le processus de transition contractuelle devrait avoir lieu en septembre 2025]. Il n'est pas obligatoire de proposer la conversion d'un agent ; cela reste discrétionnaire et, sauf proposition et acceptation de la conversion, un contrat d'un agent à durée déterminée prend fin à la date fixée ou à la fin de cinq ans. »

3. La présente décision a pour objet de fixer les modalités du processus de transition contractuelle, dans le cadre de la mise en œuvre de l'axe de travail n° 1 du NEP, pour les agents en poste titulaires d'un engagement de durée déterminée au 30 juin 2025.

4. Le processus de transition contractuelle prévoit un examen de chaque situation contractuelle afin de permettre à l'Organisation de décider si un engagement de durée déterminée doit être converti en engagement de durée indéterminée.

Agents pouvant bénéficier du processus de transition contractuelle

5. Les agents titulaires d'un engagement de durée déterminée, autres que les agents de direction et de haute direction, peuvent se voir proposer par leur directeur ou directrice[29] d'être pris en compte dans le cadre du processus de transition contractuelle s'ils remplissent les conditions suivantes :

   - ils ont été nommés, à l'issue d'une procédure de recrutement standard, avant le 1er septembre 2023 ;
   - à la date d'entrée en vigueur de l'axe de travail n° 1 du NEP, c'est-à-dire le 1er juillet 2025, ils n'ont pas déjà été informés de :
     - l'arrivée à son terme de leur engagement de durée déterminée à la date prévue de fin d'engagement ; ou
     - la non-conversion de leur engagement à l'issue d'une précédente campagne de conversion (y compris lorsque celle-ci a abouti à une prolongation exceptionnelle de leur engagement de durée déterminée pour des raisons opérationnelles) ; ou
     - la conversion de leur engagement de durée déterminée en engagement de durée

[29] Aux fins de la présente décision, et sauf mention contraire, « directeur ou directrice » fait référence aux directeurs ou directrices, chef·fe·s de programme ou autres agents à qui le ou la Secrétaire général·e a confié la responsabilité d'un programme de travail et l'autorité exécutive sur celui-ci. Ce terme englobe également le Directeur exécutif ou la Directrice exécutive de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) et le ou la Secrétaire général·e du Forum international des transports (FIT), par exemple, ainsi que les dirigeant·e·s des autres organismes autonomes hébergés par l'Organisation.

indéterminée.

Processus

6. La conversion de l'engagement de durée déterminée des agents en engagement de durée indéterminée dans le cadre du processus de transition contractuelle est décidée par le ou la Chef·fe de la gestion des ressources humaines, sur proposition du directeur ou de la directrice concerné·e.

7. L'Organisation n'est aucunement tenue de convertir un engagement de durée déterminée en engagement de durée indéterminée. La décision d'une telle conversion reste discrétionnaire et sera prise uniquement si elle est jugée conforme aux intérêts à long terme de l'Organisation, compte tenu de ses besoins structurels.

8. Pour aider le ou la Chef·fe de la Gestion des ressources humaines à se prononcer, les propositions de conversion sont examinées par le Groupe central d'examen (CRG), dont la composition est la suivante :

   - un·e Secrétaire général·e adjoint·e ;
   - le Directeur ou la Directrice de cabinet du ou de la Secrétaire général·e ;
   - le Directeur exécutif ou la Directrice exécutive ;
   - trois directeurs ou directrices désigné·e·s par le ou la Secrétaire général·e.

Les services de secrétariat du CRG sont assurés par le Service de la gestion des ressources humaines (HRM) et le Service du programme, du budget et de la gestion financière (PBF).

9. Le rôle du CRG est de conseiller le ou la Chef·fe de la Gestion des ressources humaines sur la question de savoir si les propositions de conversion d'engagement seraient dans l'intérêt à long terme de l'Organisation. Ce faisant, le CRG évalue en particulier dans quelle mesure les propositions de conversion répondent aux besoins en personnel de l'Organisation et permettent de conserver des talents clés pour cette dernière tout en offrant une certaine flexibilité en matière de diversité des profils et d'évolution des panoplies de compétences.

Situation i) des agents de direction ou de haute direction titulaires d'un engagement de durée déterminée au 30 juin 2025 et ii) des agents promus à des fonctions de direction ou de haute direction à compter du 1er juillet 2025 ou d'une date ultérieure

Agents de direction ou de haute direction titulaires d'un engagement de durée déterminée au 30 juin 2025

10. Les agents de direction ou de haute direction ne peuvent pas bénéficier du processus de transition contractuelle.

11. Les agents de direction titulaires d'un engagement de durée déterminée au 30 juin 2025 ne pourront continuer à être employé·e·s par l'Organisation, quelle que soit leur ancienneté totale, que dans le cadre de d'engagements à des fonctions de direction. Le Secrétaire général peut leur proposer de tels engagements au terme de leur engagement de durée déterminée en vigueur au 30 juin 2025. Dans ce cas, l'engagement à des fonctions de direction n'est pas soumis à la période probatoire prévue à l'article 9 bis, paragraphe d), du Statut applicable aux agents.

12. Les agents de haute direction titulaires d'un engagement de durée déterminée au 30 juin 2025 et dont l'engagement est renouvelé par le Secrétaire général à compter du 1er juillet 2025 ou d'une date ultérieure se verront proposer un engagement de à des fonctions de direction. Celui-ci débutera au terme de leur engagement de durée déterminée et ne sera pas soumis à la période probatoire prévue à l'article 9 bis, paragraphe d), du Statut applicable aux agents.

Agents promus à des fonctions de direction ou de haute direction à compter du 1er juillet 2025 ou d'une date ultérieure

13. Les agents engagés avant le 1er juillet 2025 qui sont promus à des fonctions de de direction ou de haute direction à compter du 1er juillet 2025 ou d'une date ultérieure se verront proposer un engagement de à des fonctions de direction.

14. Les agents de direction titulaires d'un engagement de durée indéterminée qui sont tranféré·e·s à d'autres

fonctions de direction après le 1er juillet 2025 une fois leur candidature retenue au terme d'une procédure de sélection se verront proposer un engagement à des fonctions de direction, qui se substituera à leur engagement de durée indéterminée. Néanmoins, conformément au règlement 17/7.3.2 du Statut, ces agent·e·s conserveront le droit à l'indemnité pour perte d'emploi et au préavis qui leur étaient applicables avant leur nomination à des fonctions de direction.

Situation des agents i) qui ne peuvent pas bénéficier du processus de transition contractuelle ou ii) dont l'engagement de durée déterminée n'a pas été converti à l'issue de ce processus

15. Les agents, autres que les agents de direction ou de haute direction, qui ne peuvent être pris en compte dans le cadre du processus de transition contractuelle, et ceux dont l'engagement de durée déterminée n'a pas été converti en engagement de durée indéterminée à l'issue du processus de transition contractuelle, conserveront leur engagement de durée déterminée jusqu'à son terme.

16. Conformément à l'article 9, paragraphe a) iii), du Statut applicable aux agents, l'engagement de durée déterminée peut être renouvelé une fois ou plus, à condition que la durée totale de service au titre des dits engagements de durée déterminée n'excède pas cinq ans.

17. Au terme de leur engagement de durée déterminée, ces agents peuvent être réemployés dans le cadre d'un engagement de durée indéterminée ou d'un engagement à des fonctions de direction sans période de carence obligatoire. Toutefois, une période de carence de 12 mois à compter du terme de leur engagement de durée déterminée doit être respectée par les agents en question pour qu'ils puissent être réemployés par l'Organisation en toute autre qualité ou pour conclure un contrat avec elle en vue de la prestation de services intellectuels.

Détermination des dispositions applicables en matière de délai de préavis, d'indemnités pour perte d'emploi et de résiliation d'engagement par consentement mutuel

18. Les agents engagés avant le 1er juillet 2025 restent soumis aux dispositions en vigueur avant cette date en ce qui concerne les délais de préavis, les indemnités pour perte d'emploi et la résiliation d'engagement par consentement mutuel.

19. Les agents engagés à compter du 1er juillet 2025 ou d'une date ultérieure sont soumis aux dispositions adoptées au titre de l'axe de travail n° 1 du NEP, dans leur intégralité, notamment pour ce qui est des délais de préavis, des indemnités pour perte d'emploi et de la résiliation d'engagement par consentement mutuel. Ce principe s'applique indépendamment du fait que ces agents ont ou non été déjà employés par l'Organisation avant le 1er juillet 2025, et indépendamment de la durée écoulée entre l'engagement précédent et le nouvel engagement.

ANNEXE VI - RÈGLEMENT ET INSTRUCTIONS DE LA CAISSE DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL DE L'ORGANISATION

Règlement

OBJET DE LA CAISSE DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL DE L'ORGANISATION

1.

a) La caisse de prévoyance du personnel de l'Organisation (appelée ci-dessous "la caisse") reçoit et gère les versements effectués par l'Organisation et par les agents qui ont maintenu leur affiliation à la caisse (appelés ci-dessous "participants").

b) De plus, les comptes des agents affiliés au régime de pensions qui ont maintenu un solde positif à la caisse continuent à être gérés conformément aux présents règlement et instructions, à l'exception des dispositions qui régissent les cotisations à la caisse.

COTISATIONS

2. Les cotisations des participants sont calculées sur le traitement défini à l'article 15/1 du règlement du personnel, compte non tenu des réductions d'émoluments opérées conformément aux articles 17/1.15 et 17/1.20 du règlement du personnel.

3. Une cotisation égale à 7 pour cent du traitement mensuel est déduite chaque mois des émoluments des participants et versée à la caisse. Lorsque le paiement des émoluments est suspendu, la cotisation à la charge du participant est déduite des indemnités versées conformément aux articles 17/1.15 et 17/1.20 du règlement du personnel.

Dernière révision : juin 2009

4. Une cotisation égale à 14 pour cent du traitement mensuel et de l'indemnité de vie chère dus aux participants, est versée chaque mois à la caisse par l'Organisation.

COMPTES INDIVIDUELS

5. Un compte individuel est ouvert au nom de chaque participant. Chaque compte est crédité :

a) du montant des cotisations prévues aux articles 3 et 4;

b) des intérêts annuels sur les sommes figurant au crédit du compte, à un taux annuel fixé dans les conditions prévues à l'article 22 ;

c) pour les participants qui, à la date du 30 juin 1957, étaient agents de l'Organisation au sens du statut du personnel de l'OECE en vigueur à cette date, des sommes déterminées dans les conditions prévues à l'article 1 du règlement du Secrétaire général, en date du 29 juin 1957, relatif aux dispositions découlant de l'institution de la caisse de prévoyance ;

d) pour les participants qui ont été engagés comme agents de l'Organisation avant le 31 décembre 1960 au sens du statut du personnel de l'OECE en vigueur à cette date et qui étaient en service à la date du 1er janvier 1972 ou qui, ayant cessé leurs fonctions à l'âge limite après le 31 décembre 1963, bénéficiaient à la date du 1er janvier 1972 des dispositions de l'article 6 b) i), des sommes déterminées dans les conditions prévues au règlement du Secrétaire général, en date du 22 mars 1972, relatif à l'ajustement des comptes à la caisse de prévoyance (pris en application de la

résolution du Conseil en date du 21 décembre 1971).

Instructions

5/1 *Pour l'application de l'article 5, sont assimilées aux sommes définies au paragraphe c) dudit article :*

i) les sommes reçues d'une caisse de prévoyance d'une autre organisation coordonnée par un participant à une telle caisse ;

ii) les sommes qui ont été versées conformément aux dispositions de l'article 6 a) aux agents qui sont ultérieurement réengagés et qui désirent les reverser à leur compte individuel.

5/2 *Les agents qui désirent se prévaloir de l'instruction 5/1 i) doivent, dans un délai de trois mois à compter de la date d'engagement, adresser une demande à la division de la gestion des ressources humaines, accompagnée de pièces établissant le montant à verser. Le versement de ce montant doit être effectué dans un délai maximal de trois mois à compter de la date de la demande.*

5/3 *La reconstitution du compte à la caisse, en application de l'instruction 5/1 ii) peut prendre effet à la date de réengagement de l'intéressé(e) qui adresse une demande à cet effet à la division de la gestion des ressources humaines, accompagnée des pièces établissant le montant à reverser. La reconstitution du compte doit avoir lieu dans un délai maximum de trois ans à compter de la date de la demande.*

Règlement

PRESTATIONS

6.

a) Lors de la cessation de ses fonctions, un participant reçoit au titre de la caisse :

i) dans le cas où il a été engagé pour une durée indéfinie postérieurement au 31 décembre 1971 et que son engagement est résilié conformément à l'article 11 a) i), v) ou 11 b) du statut du personnel ou qu'il démissionne :

s'il a accompli moins d'un an de service, les cotisations qu'il a versées conformément à l'article 3 augmentées d'un intérêt de 3,50 pour cent par an ;

s'il a accompli plus d'un an et moins de cinq ans de service, les cotisations qu'il a versées conformément à l'article 3 augmentées d'un intérêt composé de 3,50 pour cent par an et, par année de service au-delà de la première, un mois et demi du traitement prévu à l'article 15/1 du règlement du personnel, augmenté éventuellement de l'indemnité de vie chère correspondante, auquel il a droit à la date de la notification de la résiliation de son engagement ou à la date d'effet de sa démission ;

Dernière révision : décembre 99

ii) toutes les sommes figurant à son compte individuel à la caisse :

- dans le cas où il est mis fin aux fonctions d'un agent avant cinq ans de service parce qu'il se trouve dans l'incapacité de remplir ses fonctions pour raisons de santé ;
- et dans tous les autres cas non identifiés ci-dessus.

b) Toutefois, le versement prévu au présent article peut être différé à la demande de l'intéressé :

i) dans le cas de cessation des fonctions à l'âge limite ;

ii) lorsque son engagement est résilié pour incapacité ou invalidité permanente ;

iii) pendant la durée d'un engagement en qualité de consultant à plein temps s'il intervient à la date de sa démission ou de la résiliation de son engagement en qualité d'agent ;

iv) soit jusqu'à la fin de l'année civile dans laquelle cessent les fonctions, soit pour une période de six mois à compter de la cessation des fonctions, dans le cas de démission ou dans le cas de résiliation de son engagement en vertu de l'article 11a) iii) du statut du personnel.

Dernière révision : décembre 99

c) Les dispositions des articles 5 b), 8, 9, 23, 24, 25, 27 et 28 s'appliquent aux bénéficiaires des dispositions de l'alinéa b) ci-dessus.

7. En cas de résiliation de l'engagement d'un participant pour motif disciplinaire, le Secrétaire général peut le priver du bénéfice de tout ou partie des versements effectués par l'Organisation à son profit. Dans ce cas, les sommes non versées aux participants sont reversées au budget de l'Organisation.

8. En cas de décès d'un participant, les sommes figurant à son compte individuel sont versées à ses ayants droit.

Instructions

8/1 *Les ayants droit ou leur représentant dûment mandaté font connaître à l'Organisation les modalités de versement des sommes figurant au compte individuel du participant décédé.*

8/2

a) Lorsqu'un participant à la Caisse décède, les sommes figurant à son compte individuel doivent être réclamées par ses ayants droit dans les délais prévus par l'article 17/8 du règlement du personnel, à défaut de quoi la créance est éteinte. Le délai de prescription commence à courir à compter de la date du décès.

b) Les sommes correspondant à une créance éteinte restent inscrites à l'actif de la Caisse et peuvent être utilisées par le Secrétaire général pour les besoins de gestion de la Caisse.

Dernière révision : juin 2009

9. Les prestations prévues au titre de la caisse sont transférables dans la monnaie du pays dont le participant a la nationalité. Le Secrétaire général peut autoriser le transfert des prestations dans une autre devise pour des motifs dûment justifiés. Les transferts sont effectués au taux de change officiel pratiqué à Paris à la date du transfert.

10. Les prestations prévues à l'article 6 sont liquidées le premier jour du mois suivant soit celui au cours duquel les fonctions du participant prennent fin soit celui au cours duquel le bénéficiaire cesse de faire usage des dispositions de l'article 6 b).

Instruction

10/1 *Un participant est considéré comme ayant cessé de faire usage des dispositions de l'article 6 b) i), ii) ou iii) du règlement quatre mois après avoir demandé de cesser de faire usage des dispositions de cet article. Le participant bénéficie des intérêts et réévaluations qui prennent effet avant le jour où il cesse de faire usage des dispositions de l'article 6 b), indépendamment de la date où ils sont décidés.*

11. Sous réserve des dispositions prévues à l'article 7, les prestations dues soit à un participant ou à un bénéficiaire des dispositions de l'article 6 b) soit à ses ayants droit, sont égales au montant des sommes figurant au crédit de son compte individuel, majoré des intérêts dus pour la période écoulée depuis le premier jour de l'année civile jusqu'au dernier jour dumois précédant celui au cours duquel les fonctions du participant prennent fin ou celui au cours duquel le bénéficiaire cesse de faire usage des dispositions de l'article 6 b).

12. Les bénéficiaires de la possibilité prévue à l'article 6 b) peuvent, à des intervalles de 6 mois, et sous réserve d'un préavis de quatre mois, prélever tout ou partie des sommes figurant à leur compte individuel. Toutefois, les sommes figurant à leur compte individuel leur sont versées d'office lorsque leur montant est inférieur à 5 000 francs. Les sommes ainsi prélevées ou versées sont majorées des intérêts calculés dans les conditions prévues à l'article 26.

Dernière révision : juin 92

ADMINISTRATION DE LA CAISSE

13. Tous les fonds déposés en banque, toutes les valeurs, tous les placements et autres avoirs appartenant à la caisse sont mis en dépôt, acquis et détenus au nom de l'Organisation.

14. Les avoirs de la caisse ne peuvent être confondus avec les autres fonds de l'Organisation et font l'objet d'une gestion et d'une comptabilité distinctes.

COMITÉ CONSULTATIF

15. Un comité consultatif est chargé de donner des avis au Secrétaire général sur l'administration de la caisse. Ce comité se compose de six membres :

- deux membres nommés par le Conseil,
- deux membres nommés par le Secrétaire général, et
- deux membres représentant les participants élus au scrutin secret dans les conditions définies par une instruction du Secrétaire général.

Instruction

15/1 *Les participants élisent au scrutin secret, selon les mêmes dispositions que celles prévues pour l'élection des membres, deux membres suppléants qui participent aux travaux du comité consultatif sans voix délibérative ; la majorité des membres peut décider qu'une réunion sera tenue sans la participation des membres suppléants.*

16. Les membres du comité consultatif sont désignés pour une période de deux ans ; leur mandat peut être renouvelé

17. Le comité consultatif élit son président. Il adopte son règlement intérieur.

18. Le Secrétaire général nomme le secrétaire du comité consultatif.

Dernière révision : juin 92

PLACEMENTS

19. Le Secrétaire général décide du placement des fonds de la caisse après consultation du comité des placements. Il prend l'avis du comité consultatif sur la politique générale en matière de placements. Les recommandations formulées par le comité des placements sont communiquées au comité consultatif.

Instruction

19/1 *Le Secrétaire général nomme un gérant de la caisse habilité à contresigner les opérations de la caisse avec un agent autorisé du Service des Finances. Le choix du gérant fait l'objet d'une consultation préalable du comité consultatif.*

20. Le comité des placements se compose de trois membres choisis en raison de leur compétence spéciale en matière de placements. Ces membres sont considérés, quant à leur statut, comme des consultants de l'Organisation. Ils sont désignés par le Secrétaire général, après consultation du comité consultatif. Leur mandat, dont la durée initiale est de trois ans, peut être renouvelé.

21. Les dépenses engagées par le Secrétaire général pour le placement des fonds de la caisse, et notamment celles énumérées dans le règlement du Secrétaire général relatif à la comptabilité et celles découlant de l'application de l'article 20, sont à la charge de la caisse.

INTÉRÊTS ET RÉÉVALUATION

22.

a) Sur proposition du Secrétaire général, le Conseil fixe le taux des intérêts à porter au crédit des comptes, compte tenu du rendement des placements réalisés.

b) Un fonds de réserve spéciale pour les agents retraités est ouvert dans la comptabilité de la caisse ; ce fonds est crédité :

Dernière révision : juin 92

- des sommes représentant la différence entre les sommes inscrites au crédit des comptes individuels, y compris les intérêts à la date de la cessation des fonctions, des agents cessant leurs fonctions dans un cas visé par l'article 6 i) et les sommes qui leur sont versées conformément à ce même article ;
- des intérêts des placements réalisés avec ces sommes calculés conformément aux dispositions des articles 23 à 25, 27 et 28.

Sur proposition du Secrétaire général, le Conseil fixe, compte tenu du montant du fonds de réserve spéciale, un taux supplémentaire des intérêts à porter au crédit des comptes des bénéficiaires des dispositions de l'article 6 b) i) et ii), le montant total qui est ainsi porté au crédit des comptes des débités du fonds de réserve spéciale au 31 décembre de chaque année.

23. Les sommes inscrites au crédit individuel portent intérêt à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel le versement correspondant a été reçu par la caisse.

24. Les sommes prélevées sur la caisse conformément aux articles 12 et 29 cessent de porter intérêt à compter du début du mois au cours duquel l'opération est effectuée.

25. Le 1er janvier de chaque année, les intérêts annuels sont portés au crédit des comptes individuels.

26. Lorsque les fonctions d'un participant prennent fin ou que le bénéficiaire cesse de faire usage des dispositions de l'article 6 b), les intérêts servis pour la période écoulée depuis le début de l'année civile jusqu'au dernier jour du mois précédant soit celui où s'achèvent ses fonctions, soit celui où le bénéficiaire cesse de faire usage des dispositions de l'article 6 b), sont calculés à un taux fixé par le Secrétaire général. Ce taux ne peut être supérieur au taux des intérêts annuels fixé pour le dernier exercice clôturé.

27. Le Secrétaire général procède chaque année et, s'il l'estime nécessaire, avant la fin de chaque mois, à une évaluation des avoirs de la caisse et décide s'il convient de réévaluer les sommes inscrites aux comptes individuels. Dans l'affirmative, il fixe le coefficient à appliquer à ces sommes.

Instruction

27/1 *Le comité consultatif examine périodiquement les plus et moins values non réalisées et soumet des recommandations au Secrétaire général en vue d'éventuelles réévaluations des sommes inscrites aux comptes des participants, notamment pour lui permettre de décider la réévaluation annuelle prévue à l'article 27, dont le coefficient est fondé sur l'évaluation des avoirs au 31 décembre.*

28. En cas de réévaluation des comptes individuels, la réévaluation prend effet le premier jour du mois suivant celui au cours duquel la décision a été prise.

PRÉLÈVEMENTS AUTORISÉS

29. Les participants peuvent obtenir le remboursement, par prélèvement sur les sommes figurant à leur compte individuel à la caisse, des dépenses résultant pour eux :

a) de leur affiliation volontaire à l'assurance-vieillesse de la législation française de sécurité sociale ou de leur régime national de sécurité sociale ;

b) de leur affiliation au régime de pensions applicable à leur administration d'origine, dans le cas de fonctionnaires nationaux détachés auprès de l'Organisation ;

c) de leur affiliation volontaire à l'assurance-décès-invalidité contractée par le Secrétaire général pour le compte des agents.

30. Les prélèvements prévus à l'article 29 sont effectués sur présentation des pièces constatant les versements effectués par le participant ou par l'Organisation pour le compte de celui-ci.

Dernière révision : juin 92

Instruction

30/1 *Les agents qui ont cessé de faire usage des dispositions des paragraphes a) et b) de l'article 29 peuvent reconstituer leur compte à la caisse ; ils adressent une demande à cet effet au Chef de la gestion des ressources humaines, accompagnée des pièces établissant le montant à reverser ; la reconstitution correspondante du compte doit avoir lieu dans un délai maximum de trois ans à compter de la date de la demande. Toutefois, aucune reconstitution ne peut être opérée postérieurement à l'expiration de l'engagement du participant.*

Dernière révision : septembre 99

Règlement

31. Les participants peuvent, outre les prélèvements autorisés en vertu de l'article 29, prélever, dans les conditions fixées par le Secrétaire général par voie d'instructions, tout ou partie des sommes figurant à leur compte individuel à la caisse, pour acquérir un logement réservé à leur usage personnel ou pour réaliser d'importants aménagements à un tel logement.

32. Le Secrétaire général fixe par voie d'instruction les conditions et le délai, qui ne peut excéder quinze ans, dans lesquels les participants doivent reconstituer à leur compte individuel à la caisse les sommes prélevées en vertu de l'article 31.

Instructions

32/1 *Les agents qui, en vertu de l'article 31, désirent effectuer un retrait sur leur compte à la caisse présente leur demande sur le formulaire prévu à cet effet et la font parvenir à la section caisse de prévoyance de la division de la trésorerie et de la comptabilité générale - Service des Finances, accompagnée de toutes pièces utiles relatives à la transaction projetée.*

32/2 *L'autorisation d'effectuer des retraits n'est accordée que s'il s'agit d'un logement situé dans la région où les agents sont employés par l'Organisation, sauf dans le cas des agents âgés de 55 ans ou plus ou comptant au moins 15 ans de service dans l'Organisation.*

Dernière révision : juin 92

32/3 *L'autorisation d'effectuer des retraits est accordée par le Directeur exécutif sur l'avis de la commission consultative, eu égard, notamment :*

a) dans le cas d'un achat, aux détails de la transaction projetée, principalement à son coût, à l'emplacement de l'immeuble, aux autres facilités de crédit dont pourrait bénéficier les agents et à la possibilité pour ces derniers d'effectuer des remboursements réguliers ; et

b) dans le cas d'importants aménagements d'un logement dont les agents sont déjà propriétaires, à la nature et à l'importance des aménagements envisagés et à leur incidence sur la valeur du logement.

32/4 *La commission consultative est composée comme suit :*

Président :	- le Contrôleur financier ;
Membres :	- le Chef de la gestion des ressources humaines, - le Chef du Service des Finances, - le Directeur des affaires juridiques, - un Membre et un membre suppléant désignés par l'association du personnel.

32/5 *Le total des retraits effectués sur le compte des agents et des prêts qui leur ont été accordés en vertu de l'article 17/4.2 du règlement du personnel ne doit, à aucun moment, dépasser le montant figurant au crédit de leur compte à la caisse, augmenté des sommes auxquelles ils ont droit conformément à l'article 11 du règlement de pensions et des émoluments pour la durée du préavis applicable en vertu de l'article 11 c) du statut du personnel.*

Dernière révision : décembre 99

32/6 *Les agents autorisés à effectuer un retrait conformément à l'article 31 sont tenus de contracter une assurance décès-invalidité ou d'offrir des garanties suffisantes pour un montant au moins égal à celui du retrait. Toutefois, lorsque les agents n'ont ni conjoint ni enfant à charge, le Directeur exécutif peut les dispenser de cette condition.*

Dernière révision : juin 92

32/7 *Les remboursements destinés à reconstituer le compte des agents sont effectués par retenue sur leurs émoluments mensuels. Cependant le montant total à reconstituer exclut les sommes versées ou qui doivent être versées conformément à l'article 44.3 ii) du règlement de pensions. La date à laquelle commencent les remboursements est fixée par le Directeur exécutif sur avis de la commission consultative et compte tenu des prêts que les agents auraient à rembourser à l'Organisation ; les remboursements commencent au plus tard cinq ans après la date à laquelle le retrait a été effectué. Les agents peuvent, s'ils le souhaitent, reconstituer leur compte avant l'expiration du délai initialement fixé.*

32/8 *En cas de vente ou de transfert de la propriété du logement, au titre duquel le retrait a été effectué, les agents utilisent le produit de la transaction, en premier lieu, pour reconstituer leur compte à la caisse. Ils fournissent au Chef de la gestion des ressources humaines tous les détails relatifs à la transaction et prennent toutes les dispositions nécessaires avec le Chef du Service des Finances en vue de la reconstitution de leur compte à la caisse.*

Règlement

33. La clôture définitive des comptes mentionnés à l'article 1 b) et le retrait des soldes y figurant peuvent être demandés, à tout moment, par les agents ayant validé, au titre du régime de pensions, la totalité de leurs services accomplis comme agent avant le 1er juillet 1974.

Instruction

33/1 *Le prélèvement des sommes inscrites à un compte dont le participant demande la clôture définitive conformément à l'article 33 du règlement est soumis au même préavis que celui prévu à l'article 12 du règlement.*

Dernière révision : juin 92

APPENDICE À L'ANNEXE VI

INSTRUCTION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

(CONCERNANT LES ÉLECTIONS AU COMITÉ CONSULTATIF DE LA CAISSE DE PRÉVOYANCE DE L'ORGANISATION)

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL,

Vu le Statut et le Règlement du Personnel ; Vu le Règlement de la Caisse de Prévoyance du Personnel de l'Organisation ;

DÉCIDE :

1. L'Instruction du Secrétaire général, en date du 13 septembre 2007, concernant les élections au Comité Consultatif de la Caisse de Prévoyance [SGD(2007)1] est abrogée et remplacée à compter du 23 octobre 2019 par les dispositions figurant au paragraphe 2 de la présente Instruction.
2. Élections au Comité Consultatif de la Caisse de Prévoyance :

Article 1 Date des élections

Les élections des membres du Comité Consultatif de la Caisse de Prévoyance représentant les participants ont lieu tous les deux ans pendant la période de quatre mois qui précède l'expiration du mandat des membres sortants. Le Secrétaire général en fixe la date.

Article 2 Électeurs et éligibles

1. Sont électeurs les anciens agents qui ont un compte ouvert à leur nom à la Caisse de Prévoyance en application de l'article 6 b) i) ou ii) du Règlement de la Caisse.
2. Sont éligibles les agents, les anciens agents visés à l'alinéa 1 ci-dessus et ceux qui perçoivent une pension de retraite de l'Organisation.

Article 3 Candidature

1. Les candidats au mandat de membre du Comité consultatif de la Caisse de Prévoyance doivent se faire connaître à la Commission de contrôle prévue à l'article 5 ci-après six semaines au moins avant la date des élections. Le Secrétaire général fixe la date limite pour le dépôt des candidatures.
2. Chaque candidat peut, en même temps que sa notification de candidature, faire parvenir à la Commission de contrôle une déclaration d'une page maximum, concernant la politique d'investissement.

Article 4 Scrutin

1. Chaque électeur doit voter pour quatre personnes au plus dont les noms figurent sur la liste des candidats établie par la Commission de contrôle.
2. Sont élues membres du Comité Consultatif de la Caisse de Prévoyance les deux personnes ayant recueilli le plus grand nombre de voix.
3. Sont élues suppléants les deux personnes qui recueillent ensuite le plus grand nombre de voix.
4. Lorsque deux personnes ont obtenu le même nombre de voix, celle qui a accompli le plus long temps de service auprès de l'Organisation est élue.
5. Les électeurs peuvent voter par procuration, mais aucun électeur ne peut être mandataire de plus de trois

autres électeurs.

6. Les électeurs peuvent voter par correspondance.

Article 5 Commission de contrôle

1. Les élections ont lieu sous le contrôle d'une Commission composée :

   i) du Directeur du Service du Budget et des Finances ou d'un agent désigné par lui, Président,

   ii) d'un agent désigné par le Secrétaire général,

   iii) d'un agent désigné par l'Association du Personnel.

2. La Commission établit son propre règlement intérieur.

3. La Commission est chargée :

   a) de publier une liste électorale au moins deux mois avant la date des élections et d'inviter les participants qui le souhaitent à faire acte de candidature ;

   b) de recevoir les candidatures et d'en publier la liste dans le délai de cinq jours à compter de l'expiration du délai prévu pour le dépôt desdites candidatures ;

   c) de fixer les heures et lieu du scrutin ;

   d) d'établir des règles applicables aux opérations de scrutin et la forme des bulletins ;

   e) de fixer les conditions dans lesquelles le vote par procuration ou par correspondance est admis ;

   f) d'assurer la distribution de la liste des candidats, des déclarations des candidats, des bulletins de vote et des enveloppes qui seront utilisés pour le scrutin, au moins cinq semaines avant la date du scrutin ;

   g) de présider au dépouillement du scrutin, statuer sur la validité des bulletins de vote, établir un procès-verbal et porter les résultats à la connaissance des électeurs au plus tard huit jours après les élections ;

   h) de prendre toutes mesures utiles pour pourvoir aux bonnes conditions matérielles des opérations de scrutin et pour assurer la liberté et le secret des votes.

4. Toute notification et communication émanant de la Commission de contrôle est émise simultanément dans les deux langues officielles et, aux fins de computation des délais, sera considérée comme ayant été émise à la date à laquelle elle a été mise à la disposition des électeurs dans les deux langues.

Article 6 Commission de contentieux électoral

Toutes les réclamations relatives aux élections seront adressées au Secrétaire général dans les huit jours qui suivront la publication des résultats du scrutin, pour décision par une Commission composée du Directeur Juridique ou un agent qu'il aura désigné, Président, d'un agent désigné par le Secrétaire général et d'un agent désigné par l'Association du Personnel, qui ne font pas partie de la Commission de contrôle.

Article 7 Remplacement des représentants des participants

Le membre suppléant qui a recueilli le plus grand nombre de voix remplace tout membre représentant les participants pour la durée du mandat qui reste à courir, dans le cas où ce membre :

   a) démissionne de son mandat ;

   b) fait l'objet d'une sanction disciplinaire de suspension sans traitement ou de révocation ;

   c) quitte l'Organisation sans bénéficier des dispositions de l'article 6b) i) ou ii) du Règlement de la Caisse de Prévoyance du Personnel ;

   d) cesse de bénéficier de ces dispositions ;

e) est nommé gérant, représentant du Secrétaire général ou Secrétaire du Comité ;

f) est dans l'incapacité d'exercer son mandat ou décède.

Si deux membres sont appelés à être remplacés, de nouvelles élections sont organisées dans les quatre mois et les membres suppléants remplacent les deux membres pour la période qui reste à courir jusqu'à la proclamation des résultats des élections.

Dernière révision : octobre 2019

ANNEXE VII - RÈGLEMENT DES AGENTS EN POSTE À TOKYO

Texte abrogé

Se reporter à l'annexe XXIII.

Dernière révision : mai 2003

ANNEXE VIII - RÈGLEMENT DES AGENTS EN POSTE À WASHINGTON

Texte abrogé

Se reporter à l'annexe XXIII.

Dernière révision : mai 2003

ANNEXE IX - RÈGLEMENT DES AGENTS EN POSTE À BONN

Texte abrogé

Se reporter à l'annexe XXIII.

Dernière révision : mai 2003

ANNEXE X - REGLEMENT DE PENSIONS

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES **275**

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES **277**
Article 1 - Domaine d'application *277*
Article 2 – Délai de carence *277*
Article 3 - Définition du traitement *278*
Article 4 - Définition des services ouvrant droit aux prestations *278*
Article 5 – Calcul des services ouvrant droit aux prestations *280*
Article 6 – Annuités *283*
Article 6 bis – Travail à temps partiel – Incidences sur le calcul des prestations *284*

CHAPITRE II - PENSION D'ANCIENNETÉ ET ALLOCATION DE DÉPART **286**
Section 1 - PENSION D'ANCIENNETÉ **286**
Article 7 - Acquisition du droit *286*
Article 8 – Ouverture du droit - Pension différée ou anticipée *286*
Article 9 - Prise d'effet et extinction du droit *287*
Article 10 – Taux de la pension *287*
Section 2 - ALLOCATION DE DÉPART **289**
Article 11 – Allocation de départ *289*
Section 3 - REPRISE ET TRANSFERT DES DROITS À PENSION **290**
Article 12 – Reprise et transfert des droits à pension *290*

CHAPITRE III - PENSION D'INVALIDITÉ **294**
Article 13 – Conditions d'octroi – Commission d'invalidité *294*
Article 14 – Taux de la pension *297*
Article 15 – Non-cumul *297*
Article 16 – Contrôle médical – Fin de la pension *298*
Article 17 – Prise d'effet et extinction du droit *299*

CHAPITRE IV - PENSIONS DE SURVIE ET DE RÉVERSION **300**
Article 18 – Conditions d'acquisition *300*
Article 19 – Taux de la pension *301*
Article 20 – Réduction pour différence d'âge *301*
Article 21 – Remariage *302*
Article 22 – Droits de l'ex-conjoint *302*
Article 23 – Prise d'effet et extinction du droit *303*
Article 24 – Mari invalide *303*

CHAPITRE V - PENSION D'ORPHELIN OU PENSION POUR PERSONNE À CHARGE **304**
Article 25 – Taux de la pension d'orphelin *304*
Article 25 bis – Taux de la pension pour personne à charge *305*
Article 26 – Prise d'effet et extinction du droit *305*
Article 27 – Coexistence d'ayants droit *305*

CHAPITRE VI - ALLOCATIONS FAMILIALES **309**
Article 28 – Dispositions générales *309*

CHAPITRE VII - PLAFOND DES PRESTATIONS **311**
Article 29 – Plafond des prestations pour conjoint survivant, ex-conjoint(s), orphelin et/ou personne à charge *311*

CHAPITRE VIII - PENSIONS PROVISOIRES **313**
Article 30 – Ouverture du droit *313*

CHAPITRE IX - DÉTERMINATION DU MONTANT DES PRESTATIONS **314**
Section 1 - LIQUIDATION DES DROITS **314**
Article 31 – Organisation responsable *314*
Article 32 – Non-cumuls *314*
Article 33 – Barème de calcul *315*
Article 34 – Révision - suppression *317*
Article 35 – Justifications à fournir – Déchéance des droits *317*
Section 2 - AJUSTEMENT DES PRESTATIONS **318**
Article 36 – Ajustement des prestations *318*
Section 3 - PAIEMENT DES PRESTATIONS **320**
Article 37 – Modalités de paiement *320*
Article 38 – Sommes dues à l'Organisation *320*
Article 39 – Subrogation *320*

CHAPITRE X - FINANCEMENT DU RÉGIME DE PENSIONS **321**
Article 40 – Charge budgétaire *321*
Article 41 – Contribution des agents – étude du coût du régime *321*

CHAPITRE XI - DISPOSITIONS RELATIVES À L'AJUSTEMENT DES PENSIONS **323**
Article 42 - Pensions assujetties à la législation fiscale nationale *323*

CHAPITRE XII - DISPOSITIONS TRANSITOIRES APPLICABLES AUX AGENTS ENTRÉS EN FONCTIONS AVANT LE 1.7.1974 ..... **327**
Section 1 - AGENTS N'AYANT PAS CESSÉ LEURS FONCTIONS AVANT LE 1.1.1973 ..... **327**
Article 43 - Domaine d'application *327*
Article 44 - Régime de pensions et validation des services antérieurs *328*
Article 45 - Régime de pensions -- Non-validation des services antérieurs *333*
Article 46 - Bonification après l'âge de 60 ans *333*
Article 47 - Bonification pour perte de droits antérieurs *335*
Article 48 - Fonds de Prévoyance *341*
Section 2 - AGENTS AYANT CESSÉ LEURS FONCTIONS AVANT LE 1.1.1973 ..... **342**
Article 49 - Domaine d'application *342*
Section 3 - ALLOCATION D'ASSISTANCE **344**
Article 50 – Allocation d'assistance *344*

CHAPITRE XIII - DISPOSITIONS FINALES **345**
Article 51 - Mesures de coordination *345*
Article 52 - Modalités d'application *345*
Article 53 - Prise d'effet *345*

APPENDICE 1 ..... **346**

APPENDICE 2 ..... **348**

ANNEXE X - RÉGIME DE PENSIONS

(Révision au 1er décembre 2002[*])

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Domaine d'application

1. Le régime institué par le présent Règlement s'applique aux agents titulaires d'un engagement de durée indéfinie ou indéterminée ou de durée fixe ou déterminée :

   - de l'Agence spatiale européenne (ASE) succédant à l'Organisation européenne pour la mise au point et la construction de lanceurs d'engins spatiaux (CECLES) et à l'Organisation européenne de recherches spatiales (CERS),
   - du Centre européen pour les prévisions météorologiques à moyen terme (CEPMMT),
   - du Conseil de l'Europe,
   - de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE),
   - de l'Organisation du traité de l'Atlantique Nord (OTAN),
   - de l'Organisation européenne pour l'exploitation des satellites météorologiques (EUMETSAT),
   - de l'Union de l'Europe occidentale (UEO),

qui ne sont pas affiliés à un autre Régime de Pensions institué par l'une de ces Organisations après le 31 décembre 2000.

2. Ce régime ne s'applique pas aux autres catégories de personnel telles qu'elles sont définies dans chaque Organisation : experts, consultants, agents temporaires, auxiliaires ou employés et personnel engagé selon la législation locale du travail, etc.

3. Dans le présent Règlement, le terme "Organisation" désigne celle des Organisations indiquées au paragraphe 1 dont relève l'agent assujetti à ce Règlement et le terme "agent" ([**]) le personnel visé au paragraphe 1 ci-dessus.

Dernière révision : juillet 2012

Instruction

1.2 Autres catégories de personnel

Chaque Organisation définira d'une manière précise quelles sont les catégories de personnel prévues par l'article 1, paragraphe 2, c'est-à-dire qui ne sont pas considérées comme agents bénéficiant du régime de Pensions.

Article 2 – Délai de carence

1. Si l'examen médical auquel tout agent est soumis dans le cadre de sa nomination (et dont il aura été dûment informé des conséquences éventuelles préalablement à son engagement) révèle une maladie ou une infirmité, l'Organisation peut décider de n'admettre l'intéressé au bénéfice des prestations prévues par le présent Règlement en matière d'invalidité ou de décès qu'à l'issue d'une période qui ne peut excéder cinq ans à compter de la date de son entrée au service de l'Organisation, pour les suites ou conséquences d'une maladie ou d'une infirmité existant antérieurement à l'entrée en fonctions. Si l'agent quitte une Organisation et entre au service d'une autre, et ce dans un délai n'excédant pas six mois, le temps passé au service de la première vient en déduction des cinq années.

---

[*] Les nouvelles mesures ne s'appliquent qu'aux prestations non encore liquidées au 1er décembre 2002.

[**] Dans le présent Règlement, les termes « agents » et « ayants-droit » s'appliquent indifféremment aux hommes et aux femmes.

Instructions

2.1/1 Examen médical

L'Organisation informera l'agent par écrit de l'application d'un délai de carence et de sa durée, qui peut aller de un à soixante mois. Le médecin conseil lui fera connaître par écrit la nature de la maladie ou de l'infirmité qui a justifié l'application de ce délai de carence.

2.1/2 Définition des droits pendant la période de carence

i) En cas de cessation des fonctions de l'agent au cours de la période de carence, l'allocation de départ lui est versée en tenant compte des années de services accomplies pendant la période de carence.

ii) En cas d'invalidité totale et permanente ou de décès résultant d'une cause ayant justifié la carence encore en cours :

a) au cas où ces événements surviennent avant que l'agent ait rempli la condition prévue à l'article 7, l'agent ou ses ayants droit reçoivent une prestation forfaitaire calculée selon les dispositions de l'article 11 ;

b) au cas où ces événements surviennent alors que l'agent remplit la condition prévue à l'article 7

- *et que cette condition a été remplie pendant le délai de carence, l'agent ou ses ayants droit reçoivent une prestation forfaitaire calculée selon les dispositions de l'article 11, au titre de la totalité des annuités acquises au sens de l'article 6 ;*
- *et que cette condition a été remplie antérieurement au délai de carence, l'agent ou ses ayants droit reçoivent à la fois une prestation forfaitaire calculée selon les dispositions de l'article 11, au titre des périodes de services accomplis [et des annuités acquises] pendant le délai de carence, et les prestations auxquelles ils auraient pu prétendre avant son recrutement.*

Dernière révision : mai 2005

iii) En cas d'invalidité totale et permanente ou de décès résultant soit d'un accident de travail, soit d'une maladie ou d'une infirmité autre que celle qui avait justifié la carence et qui a été contractée ou est survenue après l'entrée en fonctions, l'agent ou les ayants droit bénéficient des prestations prévues par le régime de Pensions pour de telles éventualités.

Article 3 - Définition du traitement

Au sens du présent Règlement, sauf mention contraire, il faut entendre par traitement le traitement mensuel de base de l'agent, défini selon les barèmes en vigueur dans les Organisations visées à l'article 1 au moment de la liquidation de la pension, et actualisé conformément aux dispositions de l'article 36.

Dernière révision : janvier 2020

Article 4 - Définition des services ouvrant droit aux prestations

1. Sous réserve des dispositions des articles 5 et 41, paragraphe 1, est pris en considération pour la détermination du droit aux prestations prévues par le présent Règlement le total des périodes de services accomplies dans les Organisations visées à l'article 1 :

Dernière révision : Janvier 2005

i) en qualité d'agent ;

ii) en toute autre qualité avant l'engagement en qualité d'agent à condition que ces périodes n'aient pas été interrompues pendant plus d'une année.

2. Au total des périodes de services ainsi établi, pourront s'ajouter, à la demande de l'agent lors de sa cessation de service, celles correspondant à certaines indemnités statutaires, notamment les indemnités dues au titre du préavis, de la perte d'emploi, et des congés non pris, selon les modalités fixées par voie

d'instructions (*[30]).

Dernière révision : Janvier 2020

3. Les services à temps partiel sont pris en considération pour la détermination du droit aux prestations prévues par le présent Règlement s'ils correspondent au minimum à une activité à mi-temps telle que définie selon les modalités fixées par voie d'instructions.

4. Sont également prises en considération les périodes visées à l'article 16, paragraphe 3.

Instructions

4.1/1 Services pris en compte

Sont prises en compte :

i) les périodes de services accomplies pour une Organisation coordonnée par un agent avant la mise en œuvre du Statut du personnel ou du régime de Prévoyance ; ces services ont dû être accomplis au titre d'un engagement par l'Organisation ou par la Commission provisoire ou le Secrétariat dont elle est issue ;

ii) les périodes de services accomplies en tant qu'agent ;

iii) les périodes de congés de maladie et d'incapacité temporaire donnant lieu au versement d'indemnités ; l'agent est astreint à verser sa contribution personnelle au régime de Pensions calculée sur les montants ainsi perçus ; les périodes correspondantes sont prises en compte sans réduction ;

iv) les périodes de congé non payé, si ces périodes n'ouvrent pas droit à des prestations de pensions résultant d'un nouvel emploi ; la validation des périodes de congé non payé égales ou inférieures à deux mois est conditionnée par le paiement, pour ces périodes, de la contribution personnelle de l'agent au Régime de Pensions ; la validation des périodes de congé non payé au- delà de deux mois et au maximum pour les quatre mois suivants, est conditionnée par le paiement par l'agent, pour les périodes considérées, d'une contribution égale à trois fois la contribution personnelle de l'agent au Régime de Pensions ;

v) les périodes de détachement par l'Organisation, en cas de réintégration de l'agent ; les modalités précises de cette validation sont arrêtées dans le cadre de la réglementation applicable au personnel.

Dernière révision : septembre 2019

4.1/2 Services accomplis avant l'engagement en qualité d'agent

Les services prévus par l'article 4, paragraphe 1 ii), peuvent être pris en compte conformément à l'article 5, paragraphe 5, si les conditions suivantes sont réunies :

i) ces périodes doivent être antérieures à l'engagement en qualité d'agent ;

ii) les services auront dû être accomplis en qualité d'employé ([31]) de l'Organisation, ou de plusieurs Organisations visées à l'article 1, à temps plein ou à mi-temps au moins.*

Les services auront dû être rémunérés périodiquement et non à la tâche, exécutés dans les locaux de l'Organisation sous le contrôle et suivant les instructions de celle-ci, et dans le cadre de ses horaires de travail.

Pour les services visés à l'alinéa précédent, l'agent devra avoir perçu l'intégralité de sa rémunération directement de l'Organisation ;

iii) ces périodes au service d'une même Organisation, ou de plusieurs Organisations visées à l'article 1, ne peuvent pas avoir été interrompues pendant plus de 12 mois consécutifs ;

iv) conformément à la disposition de l'instruction 6.2, les périodes à prendre en compte doivent être au

[30] (*) Sauf mention contraire, le terme de « modalités fixées par voie d'instructions » vise, dans l'ensemble du présent Règlement, le dispositif prévu par l'article 52 du Règlement de Pensions.

[31] (*) Le terme « employé » est utilisé au sens général : remarque visant la traduction anglaise et concernant les « employés » de l'OCDE.

total de 30 jours au minimum ; les périodes de travail à temps partiel, d'une durée égale ou supérieure au mi-temps, sont prises en compte au prorata du temps plein. Le total des périodes ainsi validées doit correspondre au moins à 30 jours à temps plein.

4.2 Validation de périodes de service au titre des indemnités

Un agent a la faculté, lors de sa cessation de service, de demander la validation de périodes de service au titre :

i) des indemnités versées pour congés non pris ;

ii) des indemnités versées pour préavis ;

iii) des indemnités accordées au titre de la perte d'emploi.

La validation est acquise moyennant le paiement par l'agent de sa contribution personnelle au régime de Pensions, ou de Prévoyance, sur la totalité du montant des indemnités correspondantes et pour autant que les périodes ayant servi de base de calcul n'ouvrent pas droit à des prestations de pension au titre d'un Régime de Pensions d'une Organisation Coordonnée résultant d'un nouvel emploi.

Seules les périodes de service antérieures à l'âge limite statutaire peuvent toutefois être prises en compte pour le calcul des prestations prévues au présent Règlement.

Dernière révision : janvier 2020

4.3 Définition de l'activité à mi-temps

Au sens de l'article 4, paragraphe 3, est considéré comme exerçant une activité à mi-temps, tout agent dont la durée de travail, appréciée sur une base mensuelle, est égale à la moitié de la durée de travail à temps plein.

Article 5 – Calcul des services ouvrant droit aux prestations

1. Lorsque l'agent a été engagé par l'Organisation après avoir accompli antérieurement des services auprès d'une des Organisations visées à l'article 1[32], il bénéficie des dispositions prévues à l'article 4 à condition de verser à l'Organisation qui l'engage à nouveau les montants qu'il avait perçus lors de sa précédente cessation de fonctions :

   i) au titre de l'article 11 ;

   ii) au titre du Fonds de Prévoyance, dans les limites prévues par l'article 44, paragraphe 2,

ces montants étant majorés d'intérêts composés au taux de 4 % l'an depuis la date à laquelle l'agent a reçu ces montants jusqu'à celle où il les reverse en application du présent paragraphe.

A défaut d'opérer les remboursements prévus par le présent paragraphe, les annuités ne sont comptées qu'à partir du nouvel engagement.

2. Lorsque l'agent a été engagé par l'Organisation après avoir bénéficié précédemment d'une pension d'ancienneté pour services accomplis auprès d'une des Organisations visées à l'article 1, il est mis fin au versement de cette pension.

Si l'agent rembourse à l'Organisation qui lui offre un nouvel engagement, les arrérages de pension qu'il a perçus, il est fait application, lors de la cessation de ses nouvelles fonctions, des dispositions de l'article 4.

S'il n'effectue pas ce remboursement, les annuités acquises dans l'emploi qui avait donné lieu à l'octroi de la pension d'ancienneté supprimée seront prises en compte pour le calcul de la pension d'ancienneté qui lui sera allouée à la cessation de ses nouvelles fonctions sur la base du traitement correspondant à son dernier classement dans l'emploi précité ; en outre, cette part de la pension finale subira un abattement de 5 % pour chaque année entière durant laquelle l'agent avait effectivement bénéficié de la pension initiale avant l'âge de 60 ans.

3. Lorsque l'agent cesse ses fonctions en étant classé à un grade et un échelon inférieur à celui dont il avait bénéficié auparavant dans l'Organisation ou dans une Organisation précédente, le droit aux prestations prévues par le présent Règlement est déterminé en tenant compte du total de ses annuités et les

[32] Dans la mesure où le régime institué par le présent Règlement est rendu applicable aux agents de l'Institut d'Études de Sécurité et du Centre Satellitaire de l'Union Européenne, Agences de l'Union Européenne issues de l'UEO, organisation membre de la Coordination depuis son origine, ceux-ci bénéficient des dispositions du présent article ainsi que des autres dispositions du Règlement faisant référence à l'article 1.

prestations sont calculées sur la base du traitement correspondant au classement le plus élevé dont l'agent a bénéficié. Toutefois, il est opéré une réduction du nombre des annuités qui correspondent aux périodes de service durant lesquelles l'agent a été classé à un grade ou à un échelon inférieur après avoir été classé au niveau qui est pris en considération pour le calcul des prestations ; cette réduction est calculée en proportion des différences de niveau de ces classements.

4. Pour l'application des paragraphes 2 et 3, les traitements sont pris en considération d'après les barèmes en vigueur lors de la liquidation de la pension finale.

Dernière révision : novembre 2005

5. La validation des périodes prévues à l'article 4, paragraphe 1 ii) est subordonnée :

   i) à l'introduction, par l'agent, d'une demande de validation au plus tard six mois après la confirmation de son engagement en qualité d'agent ; cette demande mentionne explicitement les périodes de services que l'agent désire valider ;

   ii) à l'accord de l'Organisation ;

   iii) au versement par l'intéressé de la contribution prévue à l'Article 41 par mois de service à valider, calculée sur son premier traitement mensuel d'agent.

Instructions

5.1 Services accomplis dans une Organisation coordonnée en qualité d'agent

i) La demande de prise en compte des services prévus par l'article 5, paragraphes 1 et 2, doit être introduite au plus tard six mois après la confirmation du nouvel engagement ou avant l'expiration du délai d'option prévu par les articles 44 et 49.

ii) Lorsque l'agent a perçu, au terme de son dernier engagement, une allocation de départ en application de l'article 11, la validation partielle de ces services n'est pas autorisée en application de l'article 5, paragraphe 1 i) ; en conséquence, l'agent doit reverser intégralement cette allocation ou renoncer à la validation des services correspondants.

iii) Sauf application de l'article 44, paragraphe 3, les dispositions prévues à l'alinéa ii) ci-dessus s'appliquent également aux montants que l'agent avait perçus antérieurement au titre du fonds de Prévoyance lors de son départ d'une Organisation, dans la limite du coût de validation fixé par l'article 44, paragraphe 2.

iv) À défaut de reversement intégral immédiat par l'agent, celui-ci peut être autorisé à effectuer ce reversement au plus tard à compter de l'expiration du délai prévu à l'alinéa i) ci- dessus, par prélèvements mensuels d'au moins 20 % du traitement, tel que visé à l'article 3, perçu lors du début des reversements ; le taux d'intérêts composés de 4 % l'an s'applique sur les montants restant dus, jusqu'à remboursement intégral.

v) Si à la date de paiement d'une prestation prévue par le régime de Pensions, les reversements visés par le présent article ne sont pas terminés, le solde restant dû sera, sans possibilité de réduction sauf application de l'article 44, paragraphe 3, prélevé sur les prestations de pensions, y compris celles des ayants droit. L'Organisation peut autoriser un paiement échelonné, auquel cas le taux d'intérêt composé de 4 % l'an s'applique sur les montants restant dus, jusqu'à remboursement intégral.

vi) En cas d'invalidité, de décès, ou de cessation de fonctions, les montants restant dus sont imputés sur les capitaux dus à l'agent ou à ses ayants droit, conformément à la disposition prévue par l'instruction 38.1 et le solde restant éventuellement dû sera prélevé conformément à la disposition de l'alinéa v) ci-dessus.

vii) En cas de cessation de fonctions sans paiement d'allocation de départ ou de pension, l'intéressé peut demander un délai maximum de 24 mois afin de suppléer tout ou partie des reversements encore dus, sous réserve de la disposition de l'alinéa v).

5.2 Validation des services accomplis avant l'engagement en qualité d'agent

i) La demande de validation des services antérieurs à l'engagement en tant qu'agent doit être

introduite dans les six mois à compter de la confirmation dudit engagement ou avant l'expiration du délai d'option prévu par les articles 44 et 49 pour les agents entrés en fonctions avant l'ouverture de ce délai d'option.

ii) Les ayants droit d'un agent décédé ne peuvent demander la validation des services faisant l'objet de la présente instruction à la place de l'agent lui-même, sauf les bénéficiaires des dispositions transitoires et en application des articles 43, paragraphe 3, et 44, paragraphe 4.

iii) La validation des services est acquise moyennant le paiement de la contribution visée à l'Article 41, calculée sur le premier traitement mensuel d'agent et multipliée par le nombre de mois de service à valider éventuellement réduit au pro rata en cas de service à temps partiel. Par premier traitement mensuel il faut ici entendre le traitement correspondant à un emploi à temps plein aux grade et échelon de l'agent, que celui-ci soit recruté à temps plein ou à temps partiel. Ce paiement peut être échelonné par prélèvements mensuels sur les émoluments au plus tard à compter de la fin des périodes prévues à l'alinéa i) ci-dessus et pendant une période égale au maximum à la durée des services repris en compte.

Un intérêt de 4 % l'an est exigible pour la partie des versements qui, à la demande de l'agent, excéderait la période susdite.

Si, à la date d'octroi d'une prestation prévue par le régime de Pensions, les versements ne sont pas terminés, le solde restant éventuellement dû sera prélevé sur les prestations de pensions, le cas échéant, par paiement échelonné.

iv) A l'occasion de sa demande de validation, l'agent doit consentir à l'attribution prioritaire à l'Organisation des capitaux payés en cas de décès, d'invalidité ou de cessation de fonctions, à concurrence des montants de rachat restant dus.

v) En cas de cessation de fonctions, l'agent ou ses ayants droit peuvent demander un délai maximum de 12 mois afin de suppléer les reversements encore dus, sous réserve des dispositions des alinéas iii) et iv).

5.3 Non-reversement d'arrérages de pension antérieurs

Exemple d'application de l'article 5, paragraphe 2, dernier alinéa du Règlement :

i) 1ère pension payée de 52 à 54 ans : $\left(T' \times \frac{40}{100}\right)$
réduit en application de l'article 8, paragraphe 4

(T' = traitement base de calcul)

(20 annuités à 2 %)

ii) 2ème période de service de 54 à 60 ans : $\left(T'' \times \frac{12}{100}\right)$

(T'' = traitement de base de calcul à 60 ans)

(6 annuités à 2 %) / allocation de départ)

Pension totale :

(i) + (ii) = $\left[\left(T' \times \frac{40}{100}\right) \times \frac{90}{100}\right] + \left[\left(T'' \times \frac{12}{100}\right)\right]$

Soit $0.4T' - 0.04T' + 0.12T''$

iii) La pension entre crochets $\left[\left(T' \times \frac{40}{100}\right) \times \frac{90}{100}\right]$
a été réduite non plus en application de l'article 8, paragraphe 4, mais en application de l'article 5, paragraphe 2, dans le décompte final de la pension totale ; la réduction de (2 x 5/100) soit 10 % réduit ainsi à 90 % le montant prévu sous (i).

$\left(2 \times \frac{5}{100}\right)$

- Cessation de fonctions à un grade inférieur

Pour la mise en œuvre de l'article 5, paragraphe 3, le calcul se fait comme suit :

i) précédente cessation de fonctions (au maximum de carrière avant déclassement) : 10 ans de service, départ au grade A5/5 = Traitement final théorique : 100 = T' soit 10 annuités.

ii) cessation définitive de fonctions :

10 ans, 2ème période de service,

départ au grade A4/5 = Traitement final théorique : 75 = T''

d'où réduction des dix dernières annuités au coefficient

$\frac{T''}{T'} = \frac{75}{100}$

Soit 7,5 annuités.

iii) Total : 10 + 7, 5 = 17, 5 annuités.

iv) Pension globale sur la base de T' = 100 x 17, 5

Article 6 – Annuités

1. Les prestations prévues par le présent Règlement sont calculées en fonction des annuités constituées par :

   i) les annuités calculées selon les modalités prévues aux articles 4 et 5 ;

   ii) les annuités validées en application des dispositions de l'article 12, paragraphe 1.

2. Les fractions d'annuité sont prises en compte à raison d'un douzième d'annuité par mois entier. Est considérée comme mois entier, pour le calcul des prestations, la période résiduelle égale ou supérieure à 15 jours.

   Toutefois, il n'est pas tenu compte de la période résiduelle pour le calcul des 10 années de services exigées pour l'ouverture du droit à la pension d'ancienneté prévue à l'article 7.

3. En cas de travail à temps partiel :

   i) les annuités reflètent la proportion existant entre la durée de travail correspondant à l'activité à temps partiel et la durée de travail réglementaire correspondant à un travail à temps plein dans l'Organisation ;

   ii) les annuités ne sont cependant pas réduites lorsque l'agent autorisé à travailler à temps partiel a contribué au Régime de Pensions sur la base d'un travail à temps plein, en versant, en sus de sa contribution personnelle au Régime de Pensions pour la partie correspondant à son travail à temps partiel, une contribution égale à trois fois le taux de contribution visé à l'article 41, paragraphe 4, appliquée à la différence de rémunération entre son emploi à temps partiel et l'emploi à temps plein correspondant, selon des modalités fixées par voie d'instruction.

Instructions

6.2 Fraction de mois

La fraction résiduelle inférieure à 30 jours obtenue après totalisation des périodes de services est considérée comme mois entier si elle est égale ou supérieure à 15 jours. Il n'en est pas tenu compte si elle est inférieure à 15 jours.

6.3 Non-réduction des annuités

L'agent autorisé à travailler à temps partiel peut demander à contribuer au Régime de Pensions sur la base d'un emploi à temps plein, pour autant que les périodes considérées n'ouvrent pas droit à des prestations de pensions résultant d'un autre emploi et à condition que le montant de la contribution supplémentaire visée à l'article 6, paragraphe 3 ii) soit versé conformément aux modalités prévues à l'article 41, paragraphe 2. L'agent

doit introduire sa demande au plus tard le huitième jour après le début de la période pour laquelle il est autorisé à travailler à temps partiel. La demande de l'agent est définitive, sauf dérogation exceptionnelle accordée par le Secrétaire / Directeur général et sur demande dûment justifiée de l'agent.

Article 6 bis – Travail à temps partiel – Incidences sur le calcul des prestations

1. Si, lorsque les fonctions de l'agent prennent fin, celles-ci sont exercées à temps partiel, le montant de la prestation due est déterminé en prenant en compte le plein traitement correspondant aux grade et échelon à retenir par application des dispositions du présent Règlement.

2. Toutefois, lorsque l'agent visé au paragraphe 1 ci-dessus a été recruté pour exercer une activité à temps partiel, ou autorisé à travailler à temps partiel pour une durée indéfinie ou pour une durée définie renouvelable par tacite reconduction, et que ce dernier ne bénéficie pas des dispositions de l'article 6, paragraphe 3, ii), le taux de la pension d'invalidité prévu à l'article 14 paragraphe 2, ainsi que les minima et les plafonds éventuellement applicables, sont établis selon les modalités fixées par voie d'instruction.

Instructions

6 bis.2/1 Prestation due à l'agent n'ayant exercé que des fonctions à temps partiel

i) Aux fins de calcul de la prestation due, dans le cas visé à l'article 6bis, paragraphe 2, à l'agent n'ayant exercé que des fonctions à temps partiel, sont réduits dans la proportion existant entre la durée de travail effectuée et la durée de travail réglementaire correspondant à un travail à temps plein :

a) le taux maximum de la pension d'ancienneté prévu par l'article 10, paragraphe 2, et le plafond de la pension d'ancienneté prévu par l'article 10, paragraphe 3 ;

b) le taux de la pension d'invalidité visé à l'article 14, paragraphe 2, et le montant minimum de la pension d'invalidité prévu à l'article 14, paragraphe 4 ;

c) le montant maximum de la pension d'invalidité prévu à l'article 14, paragraphe 4, et le traitement visé à l'article 15 ;

d) les montants minima de la pension de survie ou de réversion prévus par l'article 19, paragraphe 3 ;

e) les montants minima de la pension pour orphelin, prévus pour le premier bénéficiaire par l'article 25 paragraphes 3 et 4, ainsi que les majorations prévues par l'article 25 paragraphes 3 et 4, pour orphelin à partir du deuxième ;

f) le montant de la pension pour personne à charge prévu à l'article 25 bis, paragraphe 2 ;

g) le plafond des prestations pour conjoint survivant et orphelin défini par l'article 29.

ii) Toutefois, lorsque l'agent a été recruté par l'Organisation pour exercer des fonctions à temps partiel, après avoir accompli antérieurement des fonctions à temps plein auprès d'une des Organisations visées à l'article 1, il est régi par les dispositions de l'instruction 6 bis. 2/2 à condition d'effectuer, s'il y a lieu, les remboursements prévus à l'article 5, paragraphe 1 ou à l'article 5, paragraphe 2, selon le cas.

6 bis.2/2 Prestation due à l'agent qui, au moment de la cessation de ses fonctions, travaille à temps partiel pour une durée indéfinie ou une durée définie renouvelable par tacite reconduction, après avoir exercé des fonctions à temps plein antérieurement

i) Aux fins de calcul de la prestation due, dans le cas visé à l'article 6bis, paragraphe 2, à l'agent autorisé à travailler à temps partiel pour une durée indéfinie ou pour une période définie renouvelable par tacite reconduction, sont réduits dans la proportion existant entre la durée de travail effectuée et la durée de travail réglementaire correspondant à un travail à temps plein :

a) le taux de la pension d'invalidité visé à l'article 14, paragraphe 2, ainsi que le montant minimum de la pension d'invalidité prévu à l'article 14, paragraphe 4, et, pour les périodes travaillées à temps partiel, le montant maximum de la pension d'invalidité prévu à l'article 14, paragraphe 4 ;

b) les montants minima de la pension de survie ou de réversion prévus par l'article 19, paragraphe 3 ;

c) les montants minima de la pension pour orphelin, prévus pour le premier bénéficiaire par l'article 25, paragraphes 3 et 4, ainsi que les majorations prévues par l'article 25, paragraphes 3 et 4, pour chacun des bénéficiaires de pension pour orphelin à partir du deuxième ;

d) le montant de la pension pour personne à charge prévu à l'article 25bis, paragraphe 2.

ii) Toutefois, lorsque l'agent remplit les conditions prévues par l'article 7, à la date à partir de laquelle il est autorisé à travailler à temps partiel pour une durée indéfinie ou pour une durée définie renouvelable par tacite reconduction, les prestations résultant de l'application des dispositions de l'alinéa i) ci-dessus, ne peuvent être inférieures à celles dont lui-même ou ses ayants droit auraient bénéficié s'il avait cessé ses fonctions dans l'Organisation à cette date, pour une cause autre que l'invalidité ou le décès.

CHAPITRE II - PENSION D'ANCIENNETÉ ET ALLOCATION DE DÉPART

Section 1 - PENSION D'ANCIENNETÉ

Article 7 - Acquisition du droit

1. L'agent qui a accompli, dans une ou plusieurs Organisations visées à l'article 1, au moins dix ans de services au sens de l'article 4 a droit à une pension d'ancienneté.

Instructions

7.1/1 Services au sens de l'article 4

Au sens de l'article 4, les services accomplis en qualité d'agent, dans une ou plusieurs Organisations visées à l'article 1 sont :

- *les périodes accomplies avant le 1.7.1974 et ayant fait l'objet de la validation et du paiement du coût correspondant prévus par l'article 44 ;*
- *les périodes accomplies après le 1.7.1974 et ayant donné lieu, conformément à l'article 5, paragraphes 1 i) et 5, au versement de la contribution des agents au régime de Pensions ;*
- *les périodes visées à l'article 16, paragraphe 3, conformément à l'article 4, paragraphe 4.*

7.1/2 Services à temps partiel

Sans préjudice des dispositions de l'article 6, paragraphe 3 i), les périodes de services à temps partiel sont considérées comme périodes de services à temps plein au sens de l'article 7.

Article 8 – Ouverture du droit - Pension différée ou anticipée

1. Le droit à la pension d'ancienneté est ouvert à l'âge de 60 ans.
2. L'agent demeurant en service au-delà de l'âge d'ouverture du droit à la pension continue à acquérir des droits sans que sa pension puisse excéder le maximum prévu à l'article 10, paragraphe 2.
3. Lorsque l'agent cesse ses fonctions avant l'âge d'ouverture du droit à pension, la pension d'ancienneté est différée jusqu'à cet âge.
4. Toutefois, cet agent peut demander la liquidation anticipée de sa pension sous réserve qu'il ait atteint au moins l'âge de 50 ans.

Dans ce cas, le montant de la pension d'ancienneté est réduit en fonction de l'âge de l'intéressé au moment de la liquidation de sa pension, selon le barème ci-dessous :

Âge lors de la liquidation de la pension	Rapport entre la pension d'ancienneté anticipée et la pension à l'âge de 60 ans
50	0.68
51	0.70
52	0.73
53	0.75
54	0.78
55	0.81
56	0.85
57	0.88
58	0.92
59	0.96

Dernière révision : janvier 2025

Instruction

8.1 Modalités de réduction – Pension anticipée

i) La pension d'ancienneté anticipée est calculée comme suit :

- *si la pension qui serait due avant réduction à l'âge de 60 ans est inférieure au minimum prévu par l'article 10, paragraphe 3, elle est augmentée à concurrence de ce minimum et la réduction prévue par l'article 8, paragraphe 4, s'y applique ensuite ;*
- *si la pension qui serait due avant réduction à l'âge de 60 ans est supérieure au minimum précité, la réduction s'y applique même si le résultat est inférieur audit minimum.*

ii) Les réductions prévues par l'article 8, paragraphe 4, s'appliquent par année entière sans fractionnement mensuel.

iii) Les allocations familiales sont versées et calculées conformément aux dispositions des instructions de l'article 28.

iv) Dans les conditions prévues par l'article 8 et par la présente instruction, la pension anticipée peut être demandée à tout moment entre 50 et 60 ans, après la cessation des fonctions. Cette demande doit être formulée par écrit et dûment datée.

v) Sous réserve des dispositions de l'article 5, paragraphe 2, la liquidation des droits intervient au premier du mois qui suit la date à laquelle la demande a été formulée. Cette liquidation est irrévocable.

Article 9 - Prise d'effet et extinction du droit

1. Le droit à la pension d'ancienneté prend effet à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'agent est admis au bénéfice de cette pension après l'avoir demandée. Sauf en cas de force majeure, la demande n'a pas d'effet rétroactif.
2. Le droit s'éteint à la fin du mois au cours duquel le pensionné est décédé.

Article 10 – Taux de la pension

1. Le montant de la pension d'ancienneté est égal, par annuité acquise en application des dispositions de l'article 6, à 2 % du traitement afférent au dernier grade dont l'agent était titulaire pendant au moins un an avant sa cessation de fonctions, ainsi qu'à l'échelon auquel il était classé dans ce grade.
2. Le taux maximal de la pension est de 70 % de ce traitement sous réserve de l'application du paragraphe 3.
3. Le montant de la pension d'ancienneté ne peut être inférieur à 4 % du traitement afférent au grade C1, échelon 1, par annuité acquise en application des dispositions de l'article 6 ; il ne peut toutefois être supérieur au dernier traitement perçu par l'agent tel qu'il est défini à l'article 3.

Instructions

10.3/1 Services à temps partiel

Le minimum de la pension d'ancienneté est calculé en fonction des annuités acquises, qui sont prises en compte, le cas échéant, par fraction correspondant aux prestations à temps partiel, conformément aux dispositions de l'article 6, paragraphe 3 i) ; ce minimum est donc égal à 4 % du traitement afférent au grade C1, échelon 1, par annuité ainsi attribuée.

10.3/2 Cessation de fonctions à un grade inférieur

En cas d'application de l'article 5, paragraphe 3, le minimum de la pension d'ancienneté est égal à 4 % du traitement afférent au grade C1, échelon 1, par annuité acquise, sans réduction.

Section 2 - ALLOCATION DE DÉPART

Article 11 – Allocation de départ

1. L'agent qui cesse définitivement ses fonctions pour une raison autre que le décès ou l'invalidité et qui ne peut bénéficier d'une pension d'ancienneté ou des dispositions de l'article 12, paragraphe 2 a droit, lors de son départ, au versement :

   i) du montant des sommes retenues sur son traitement au titre de sa contribution pour la constitution de sa pension, majoré des intérêts composés au taux de 4 % l'an ;

   ii) d'une allocation égale à un mois et demi du dernier traitement multiplié par le nombre d'annuités reconnues au sens de l'article 6 (*) ;

   iii) du tiers des sommes qui avaient été versées à l'Organisation en application des dispositions de l'article 12, paragraphe 1, majoré des intérêts composés au taux de 4 % l'an. Toutefois, si la totalité de ces sommes devait être remboursée au précédent employeur de l'agent, les annuités correspondant à ces montants ne seront pas prises en compte pour le calcul de l'allocation de départ.

2. La définition de la cessation définitive des fonctions est arrêtée par chaque Organisation (**).

Instructions

11.1/1 Remboursement des contributions personnelles

i) Le remboursement des contributions personnelles qui ont été, à l'époque, calculées sur la base d'un barème autre que celui du pays de dernière affectation se fait en convertissant ces montants au taux de change en vigueur dans l'Organisation au jour du remboursement.

Toutefois, l'agent peut demander le remboursement desdites contributions personnelles dans la (ou les) devise(s) du barème ci-dessus.

ii) Le remboursement de ces contributions est calculé au taux de 4 % l'an jusqu'au dernier jour du mois précédant le paiement effectif.

11.1/2 Agent cessant ses fonctions au terme d'un congé sans traitement

Lorsque la cessation définitive des fonctions intervient au terme d'une période de congé sans traitement n'ayant pas donné lieu à contribution au régime de pensions, les montants prévus par l'article 11 sont, nonobstant les dispositions de l'instruction 11.1/1 ii) calculés sur la base des droits acquis et du traitement à la date du début de cette période, sans ajustement ni intérêts ultérieurs.

Dernière révision : novembre 2006

11.2 Reversement obligatoire de l'allocation de départ

Lorsqu'un agent a perçu une allocation de départ visée à l'article 11, paragraphe 1, mais n'a pas cessé définitivement ses fonctions, conformément à l'article 11, paragraphe 2, il est tenu de reverser intégralement l'allocation de départ perçue au titre de son précédent engagement, selon les modalités définies à l'instruction 5.1 alinéas iv) à vii). Le délai de demande fixé à l'instruction 5.1 i) n'est pas d'application.

Dernière révision : janvier 2020

---

* Voir article 33, paragraphe 7.

** Cf. article 17/2.1 ter du Règlement du personnel de l'OCDE.

Section 3 - REPRISE ET TRANSFERT DES DROITS À PENSION

Article 12 – Reprise et transfert des droits à pension

1. L'agent qui entre au service de l'Organisation après avoir cessé ses fonctions auprès d'une administration, d'une Organisation nationale ou internationale non visée à l'article 1, paragraphe 1 ou d'une entreprise, a la faculté de faire verser à l'Organisation, selon les modalités fixées par voie d'instructions, toute somme correspondant à la liquidation de ses droits au titre du régime de retraite auquel il était antérieurement affilié, dans la mesure où ce régime permet pareil transfert.

   En pareil cas, l'Organisation détermine, selon les modalités fixées par voie d'instructions, le nombre des annuités qu'elle prend en compte d'après son propre régime.

2. L'agent qui cesse ses fonctions dans l'Organisation pour entrer au service d'une administration ou d'une Organisation nationale ou internationale non visée à l'article 1, paragraphe 1, ayant conclu un accord (*) avec l'Organisation, a le droit de faire transférer à la caisse de pension de cette administration ou Organisation :

   - l'équivalent actuariel des droits à pension d'ancienneté qu'il a acquis en vertu du présent Règlement ; cet équivalent est calculé selon les modalités fixées par voie d'instructions ;
   - ou, à défaut de pareils droits, les montants prévus à l'article 11.

3. Si l'Organisation qui paie l'allocation de départ n'est pas la même que celle qui a reçu les sommes visées au paragraphe 1, l'agent étant entre temps passé d'une des Organisations indiquées à l'article 1, à une autre, l'article 11, paragraphe 1, iii), s'applique comme si l'Organisation débitrice de l'allocation de départ avait perçu ces montants.

Instructions

12.1 Reprise de droits antérieurs

i) Période d'affiliation antérieure

a) Des annuités de pension sont accordées en application de l'article 12, paragraphe 1 dans les conditions prévues par les présentes dispositions, au titre de la période d'affiliation au dernier régime de retraite qui précédait l'entrée au service de l'Organisation. Cette affiliation peut tenir compte de périodes accomplies au service de plusieurs administrations, organisations ou entreprises, à condition que l'ensemble de ces droits ait été pris en compte par le régime de retraite de la dernière administration, organisation ou entreprise, avant l'entrée au service de l'Organisation.

b) Un montant n'est pris en compte au titre de la présente instruction que s'il est certifié par le régime précédent comme étant un équivalent actuariel de droits à pension d'ancienneté ou tout forfait représentatif de droits à pension ou de prévoyance (à l'exclusion d'indemnités de licenciement ou de prime de départ) et il doit correspondre à la totalité des montants mis à la disposition de l'agent par le régime de retraite précité. Par « totalité des montants mis à la disposition », il y a lieu d'entendre les montants correspondant à l'ensemble des droits à pension pouvant faire l'objet d'une reprise par l'Organisation. Les agents ne sont en effet pas autorisés à faire reprendre une partie de leurs droits à pension si cette partie ne correspond

---

* Liste des Organisations ou administrations ayant signé un accord de transfert de droits à pension avec l'OCDE :
- Organisation Mondiale du Commerce (OMC) (entrée en vigueur le 07.06.2002) ;
- Office Européen des Brevets (OEB) (entrée en vigueur le 17.06.2005) ;
- Caisse de Pensions des Nations unies (CCPPNU) (entrée en vigueur le 01.01.2007) ;
- Banque Centrale Européenne (BCE) (entrée en vigueur le 01.01.2007) ;
- Grèce (entrée en vigueur le 11.12.2007) ;
- Union Européenne (entrée en vigueur le 01.11.2008) ;
- Organisation Européenne pour la Sécurité de la Navigation Aérienne (EUROCONTROL) (entrée en vigueur le 01.09.2009) ;
- Belgique (entrée en vigueur le 01.12.2009) ;
- Pays-Bas (entrée en vigueur le 06.03.2012) ;
- Banque Européenne d'Investissement (BEI) (entrée en vigueur le 01.11.2015).

pas au maximum transférable.

ii) Montants pris en compte

Pour le calcul des annuités accordées en application de l'article 12, paragraphe 1, les montants indiqués à l'alinéa i) b) ci-dessus sont pris en compte tels qu'ils sont calculés par le précédent régime de retraite, en capital et le cas échéant en intérêts, à la date à laquelle ils sont versés à l'Organisation[33] ; la conversion éventuelle dans la devise qui était celle du traitement payé par l'Organisation se fait au taux de change en vigueur à cette date.

iii) Calcul des annuités

Le nombre d'annuités accordées en application de l'article 12, paragraphe 1, est calculé, sur la base du tableau en annexe, en divisant les montants pris en compte au titre de l'alinéa ii) ci-dessus, par le coefficient correspondant à l'âge de l'agent à la date de versement des montants, puis en divisant le montant obtenu par la valeur théorique d'une annuité de pension (2 % du traitement de base annuel), établie en fonction du traitement correspondant au grade et à l'échelon de l'agent à la date de versement des montants.

iv) Maximum d'annuités

L'octroi de ces annuités ne peut avoir pour effet de porter la pension totale au-delà des maxima prévus par l'article 10.

v) Délais de demande et de révocation

Sauf dispositions particulières contenues dans un accord de transfert réciproque conclu par l'Organisation, la demande de prise en compte par l'Organisation des montants visés par l'alinéa ii) ci-dessus doit être introduite par écrit :

a) soit dans un délai de 6 mois à compter de la notification de la confirmation de l'engagement après le stage probatoire ;

b) soit dans un délai de douze mois à compter de la date à laquelle la possibilité de transfert a été ouverte par le précédent régime ;

c) à titre transitoire avant le 31.12.1978 pour les agents en service antérieurement au 30.06.78 (*).

La demande de prise en compte est révocable par l'agent tant que les versements prévus par l'alinéa ii) ci-dessus ne sont pas effectués conformément à l'alinéa vi) ci-dessous.

La demande de prise en compte devient caduque si les versements prévus par l'alinéa ii) ci-dessus n'ont pas été effectués au moment de la cessation de fonctions de l'agent.

vi) Délais de versement

Le versement des montants visés par l'alinéa ii) ci-dessus doit s'effectuer :

- *dans les 3 mois à compter de l'expiration du délai prévu par l'alinéa v) ci-dessus, si l'intéressé avait effectivement perçu ces montants de la part de son employeur précédent ;*
- *dès versement par l'employeur précédent dans les autres cas.*

Le versement à l'Organisation est effectué dans la devise – ou sa contre-valeur au taux de change en vigueur à la date du versement effectif à l'Organisation – dans laquelle les montants visés par l'alinéa ii) ci-dessus ont été ou seront effectivement versés par le régime de retraite précédent.

vii) Reversement à un autre régime de pensions ultérieur

En application des articles 11, paragraphe 1 iii) et 12, paragraphes 2 et 3, les montants qui avaient été versés à l'Organisation en application de la présente instruction et qui seraient ensuite remis, en totalité ou en partie, à la disposition de l'agent n'ayant pas accompli au moins 10 années de service au sens de l'article 4, sont accrus depuis leur versement à l'Organisation d'un intérêt composé de

---

33 Il s'agit toujours de droits à pension « non ouverts » ou de l'équivalent actuariel de tels droits.

* Cette demande est formulée avant celle relative à la liquidation de la pension.

4 % l'an à la charge de l'Organisation débitrice de l'allocation de départ.

Dernière révision : novembre 2010

12.2 Transfert vers un régime extérieur

i) Délai de demande

a) La demande de transfert prévue par l'article 12, paragraphe 2, doit être adressée par l'agent à l'Organisation où il a cessé ses fonctions, dans les six mois à compter de son engagement définitif par la nouvelle administration ou organisation visée à l'article 12, paragraphe 2.

b) Si l'Organisation ne peut conclure un accord de transfert avec la nouvelle administration ou organisation visée à l'article 12, paragraphe 2, dans les conditions qu'elle estime satisfaisantes, elle s'en tient au paiement immédiat des montants prévus par l'article 11, paragraphe 1, ou au versement immédiat ou différé de la pension d'ancienneté.

ii) Conditions de transfert

Les montants prévus à l'article 12, paragraphe 2, ne peuvent être transférés qu'à la caisse de pensions de l'administration ou de l'organisation visée à l'article 12, paragraphe 2, c'est-à-dire au régime de Pensions légal ou conventionnel de cette Administration ou Organisation.

iii) Calcul des montants à transférer

L'équivalent actuariel des droits à pension d'ancienneté prévus par l'article 12, paragraphe 2, est calculé sur la base du tableau en annexe, en multipliant la pension annuelle acquise dans l'Organisation (2 % du traitement de base annuel par annuité), calculée en utilisant le barème en vigueur à la date de cessation des fonctions, par le coefficient correspondant à l'âge de l'agent à cette même date.

Dernière révision : janvier 2020

ANNEXE AUX INSTRUCTIONS 12.1 iii) et 12.2 iii)

Âge	Coefficients
20	10.3574
21	10.5766
22	10.8006
23	11.0297
24	11.2639
25	11.4726
26	11.6177
27	11.9161
28	12.1778
29	12.3904
30	12.7435
31	12.9428
32	13.2644
33	13.4992
34	13.7896
35	14.0695
36	14.3544
37	14.6685
38	14.9378
39	15.2677
40	15.5739
41	15.8868
42	16.2226
43	16.5325
44	16.8711
45	17.1939
46	17.5565
47	17.8845
48	18.2247
49	18.6152
50	18.9489
51	19.3226
52	19.6773
53	20.0493
54	20.4140
55	20.7895
56	21.1831
57	21.5600
58	21.9047
59	22.2844
60	22.7209
61	22.7436
62	22.6717
63	22.6185
64	22.4489
65	22.3598

Tableau établi sur la base des hypothèses utilisées pour évaluer le taux de contribution au 1er janvier 2025.

Dernière révision : juillet 2025

CHAPITRE III - PENSION D'INVALIDITÉ

Article 13 – Conditions d'octroi – Commission d'invalidité

1. Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2, a droit à une pension d'invalidité l'agent n'ayant pas atteint l'âge limite statutaire qui, au cours de la période durant laquelle il acquérait des droits à pension, est reconnu par la Commission d'invalidité définie ci-dessous comme atteint d'une invalidité permanente le mettant dans l'incapacité totale d'exercer son emploi ou des fonctions correspondant à son expérience et ses qualifications qui lui auraient été proposées par l'Organisation.

2. La Commission d'invalidité est composée de trois médecins désignés : le premier par l'Organisation, le deuxième par l'agent intéressé et le troisième d'un commun accord des deux premiers. Elle est saisie par l'Organisation soit de son propre chef, soit à la demande de l'agent.

Instructions

13/1 Disposition transitoire

Les agents qui étaient déjà titulaires d'une rente pour invalidité totale et permanente et ont opté ensuite pour le régime de Pensions en application des articles 44 ou 49, ne seront pas soumis à nouveau à l'examen de la Commission d'invalidité prévu par l'article 13, mais seront soumis aux contrôles médicaux prévus par l'article 16.

13/2 Période de non-activité

i) La pension d'invalidité n'est pas accordée lorsqu'elle résulte d'une affection ou d'un accident survenu au cours d'un congé non payé ou d'une période de non-activité qui n'ont pas donné lieu à contribution au régime de Pensions (congé pour convenance personnelle, service militaire).

ii) Par contre, elle est accordée si les faits précités surviennent au cours d'une période de non- activité faisant suite à un congé de maladie et durant laquelle l'agent perçoit des indemnités pour incapacité temporaire ; dans ce cas, il continue à contribuer au régime de Pensions comme prévu à l'instruction 4.1/1 iii). Il en est de même pour le congé non payé prévu par l'instruction 4.1/1 iv).

Dernière révision : novembre 2006

13/3 Commission d'invalidité

Attributions de la Commission d'invalidité

i) Sous réserve des dispositions de l'article 2, la Commission d'invalidité a pour attributions :

a) d'examiner si un agent est atteint d'une invalidité au sens de l'article 13, paragraphe 1.

b) lorsqu'un événement a été reconnu par l'Organisation comme rentrant dans le cadre d'application de l'article 14, paragraphe 2, (accident du travail, maladie professionnelle ou acte de dévouement), de déterminer dans quelle mesure l'invalidité de l'agent en résulte ;

c) de déterminer si, à la suite des contrôles visés à l'article 16, un ancien agent cesse de remplir les conditions requises pour bénéficier de la pension d'invalidité.

Secrétariat de la Commission d'invalidité

ii) L'Organisation désigne un agent chargé d'assurer le secrétariat de la Commission d'invalidité. Le secrétariat peut également être assuré par le médecin-conseil de l'Organisation, qui bénéficie de l'assistance administrative dont il a besoin.

Convocation et composition de la Commission d'invalidité

iii) Lorsque la Commission d'invalidité est convoquée à la demande de l'agent, cette demande doit être adressée au chef du personnel (*) dont il relève ; cette demande contient la requête formelle de mise

* Pour l'OCDE, les titres « Chef du personnel » et « Division du personnel » contenus dans la présente annexe doivent être compris respectivement

en invalidité permanente totale et le nom du médecin chargé de représenter l'agent au sein de la Commission d'invalidité. Un dossier médical peut accompagner cette demande, sous pli confidentiel séparé, à l'attention du médecin-conseil de l'Organisation.

Dès réception de cette demande, le chef du personnel la transmet au médecin-conseil de l'Organisation avec prière de se mettre en rapport avec le médecin désigné par l'agent. L'agent doit inviter son médecin à transmettre au médecin-conseil de l'Organisation toute documentation médicale à l'appui de sa demande.

Dans les 30 jours calendaires de la réception de la demande de l'agent, le chef du personnel informe le médecin choisi par l'agent du nom du médecin chargé de représenter l'Organisation au sein de la Commission d'invalidité.

iv) Lorsque la Commission d'invalidité est convoquée à la demande de l'Organisation, le chef du personnel en informe l'agent en l'invitant à faire ses observations éventuelles et à désigner un médecin chargé de le représenter au sein de la Commission d'invalidité dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de ladite notification.

Cette notification comporte également l'indication du médecin chargé de représenter l'Organisation au sein de la Commission d'invalidité.

Le chef du personnel invite l'agent à transmettre au médecin chargé de représenter l'Organisation tous documents médicaux le concernant.

v) Si l'une des parties n'a pas désigné le médecin chargé de la représenter au sein de la Commission d'invalidité dans les délais précités, l'autre partie s'adresse au président de la Commission de recours / du Tribunal administratif de l'Organisation qui désigne ce médecin dans les meilleurs délais. Il peut, à cette fin, consulter une liste établie par :

- *soit une juridiction nationale*
- *soit l'Ordre national des médecins*
- *ou, à défaut, une autre instance nationale du lieu d'affectation de l'agent ou de son foyer.*

vi) Le troisième médecin est désigné par les deux autres dans un délai maximum de 30 jours calendaires à compter de la notification aux parties du nom des deux premiers médecins ; à défaut d'accord sur ce choix dans le délai précité, le président de la Commission de recours / du Tribunal administratif désigne d'office, à l'initiative d'une des parties, ce troisième médecin, selon les modalités définies à l'alinéa ci-dessus.

Réunion de la Commission d'invalidité

vii) La Commission d'invalidité se réunit au plus tard dans un délai de 60 jours calendaires à compter de la désignation du troisième médecin.

viii) La Commission d'invalidité dispose :

a) d'un dossier administratif soumis par le chef du personnel contenant notamment l'indication de l'emploi de l'agent dans l'Organisation et la description de ses fonctions ainsi que des fonctions correspondant à son expérience et ses qualifications qui lui auraient été proposées par l'Organisation, afin que la Commission d'invalidité puisse se prononcer sur l'incapacité éventuelle d'assumer ces fonctions. En outre, ce dossier précise si la demande de mise en invalidité est susceptible de rentrer dans le cadre de l'application de l'article 14, paragraphe 2.

Les indications précitées sont communiquées à l'agent par le chef du personnel avant transmission à la Commission d'invalidité pour observations éventuelles écrites de l'agent à la Division du Personnel dans les 15 jours calendaires de leur réception au plus tard.

b) d'un dossier médical contenant le rapport présenté par le médecin de la partie – Organisation ou agent – qui demande la réunion de la Commission d'invalidité et, le cas échéant, le rapport médical présenté par l'autre partie ainsi que tous rapports ou certificats du médecin traitant ou des praticiens que les parties ont jugé bon de consulter. Ce dossier médical contient

comme « Chef de la gestion des ressources humaines » et « service de la gestion des ressources humaines ».

également des précisions sur la durée des absences de l'agent qui ont effectivement justifié la convocation de la Commission d'invalidité, ainsi que sur la nature de l'incapacité qui fait l'objet de l'examen de la Commission.

Tous ces rapports, documents et certificats, doivent être communiqués aux trois médecins.

ix) Les travaux de la Commission d'invalidité sont secrets. La Commission peut demander à l'agent de se présenter devant elle. Elle peut également lui demander de se soumettre à un examen médical complémentaire auprès d'un médecin qu'elle aura désigné.

x) Les frais de travaux de la Commission d'invalidité sont supportés par l'Organisation.

L'Organisation ne supporte les honoraires et frais de déplacement – calculés selon les règles applicables aux agents – du médecin représentant l'agent que si ce médecin réside dans le pays de la dernière affectation de l'agent, dans le pays de foyer de l'agent, si celui-ci y réside lors de la constatation de la consolidation de son incapacité, ou dans le pays de résidence de l'ancien agent.

xi) Les conclusions de la Commission d'invalidité sont prises à la majorité ; elles sont définitives sauf erreur matérielle manifeste.

Dernière révision : novembre 2007

Conclusions au titre de l'article 13, paragraphe 1, ou de l'article 14, paragraphe 2

xii) Les conclusions de la Commission d'invalidité précisent obligatoirement :

- *si l'agent est atteint ou non d'une invalidité permanente le mettant dans l'incapacité totale d'exercer son emploi ou des fonctions correspondant à son expérience et ses qualifications qui lui auraient été proposées par l'Organisation ;*
- *si l'invalidité résulte d'un événement reconnu par l'Organisation comme rentrant dans le cadre d'application de l'article 14, paragraphe 2 (accident du travail, maladie professionnelle ou acte de dévouement) ;*
- *la date de consolidation de l'incapacité, laquelle peut être antérieure à la date de réunion de la Commission.*

Conclusions au titre de l'article 16

xiii) Dans le cas où la Commission est réunie au titre de l'article 16, les conclusions de la Commission précisent obligatoirement :

- *si l'ancien agent est dans l'incapacité d'exercer les fonctions correspondant à son ancien emploi ou des fonctions correspondant à son expérience et ses qualifications qui lui auraient été proposées par l'Organisation ;*
- *ou, si la fin de l'invalidité de l'ancien agent a été constatée.*

13/4 Décision du Secrétaire/Directeur général

Décision au titre de l'article 13, paragraphe 1, ou 14, paragraphe 2

i) En conformité avec les conclusions de la Commission d'invalidité, et sous réserve de la compétence de la Commission de recours / du Tribunal administratif, le Secrétaire/Directeur général de l'Organisation prend la décision :

a) soit d'accorder à l'agent une pension d'invalidité au titre de l'article 13, paragraphe 1 ou de l'article 14, paragraphe 2; cette décision précise la date à laquelle la pension prend effet ;

b) soit de ne pas reconnaître l'agent comme invalide au sens du Règlement.

Dernière révision : novembre 2007

Décision au titre de l'article 16

ii) En conformité avec les conclusions de la Commission d'invalidité, et sous réserve de la compétence de la Commission de recours / du Tribunal administratif, le Secrétaire/Directeur général de l'Organisation prend la décision :

a) soit de maintenir le versement d'une pension d'invalidité à l'ancien agent ;

b) soit de ne plus reconnaître l'agent comme invalide au sens du Règlement et de cesser ce versement, à une date qui ne peut être antérieure à la réunion de la Commission, dans les conditions prévues à l'instruction 16/3.

Dernière révision : novembre 2007

Erreur matérielle manifeste

iii) En cas d'erreur matérielle manifeste, le Secrétaire/Directeur général saisit à nouveau la Commission d'invalidité.

Notification de la décision du Secrétaire/Directeur général

iv) Dans les 30 jours calendaires suivant la réception des conclusions de la Commission d'invalidité, le Secrétaire/Directeur général notifie par écrit sa décision, avec les conclusions de la Commission d'invalidité, à l'agent ou ancien agent.

Article 14 – Taux de la pension

1. Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5, paragraphe 3, le montant de la pension d'invalidité est égal au montant de la pension d'ancienneté à laquelle l'agent aurait eu droit à l'âge limite statutaire s'il était resté en service jusqu'à cet âge, sans que soit requis le minimum de 10 ans prévu par l'article 7.

2. Toutefois, lorsque l'invalidité résulte d'un accident survenu dans l'exercice des fonctions, d'une maladie professionnelle ou d'un acte de dévouement accompli dans un intérêt public ou du fait d'avoir exposé ses jours pour sauver une vie humaine, le taux de la pension d'invalidité est fixé à 70 % du traitement. La pension d'invalidité prévue par le présent paragraphe ne peut être inférieure à la pension d'invalidité qui serait versée en application des dispositions du paragraphe 1 du présent article, dans le cas où l'invalidité résulterait d'une autre cause que celles prévues par le présent paragraphe.

3. Le traitement servant de base de calcul pour la pension d'invalidité prévue aux paragraphes 1 et 2 est celui qui correspond aux grade et échelon de l'agent dans les barèmes en vigueur à la date fixée à l'article 17, paragraphe 1.

4. La pension d'invalidité ne peut être inférieure à 120 % du traitement afférent au grade C1, échelon 1, sans pouvoir cependant excéder le dernier traitement, les traitements précités étant ceux qui sont prévus par les barèmes en vigueur à la date fixée à l'article 17, paragraphe 1, sous réserve des ajustements prévus à l'Article 36.

5. Si l'invalidité a été intentionnellement provoquée par l'agent, l'Organisation décide si l'intéressé percevra une pension d'invalidité ou ne recevra, selon la durée des services accomplis, qu'une pension d'ancienneté ou une allocation de départ.

Instructions

14.1 Services à temps partiel

Lorsqu'un agent travaillant à temps partiel et ne bénéficiant pas des dispositions de l'article 6, paragraphe 3 ii) est déclaré invalide, la période postérieure à la date d'effet de la mise en invalidité est, pour le calcul de la pension prévue par l'article 14, paragraphe 1, prise en compte comme une période de travail à temps partiel dans les cas visés à l'article 6bis, paragraphe 2.

14.2 Accident du travail et maladie professionnelle

Pour l'application de l'article 14, paragraphe 2, il est fait référence à la réglementation applicable dans l'Organisation pour la définition des risques accident du travail et maladie professionnelle.

Article 15 – Non-cumul

1. Lorsque le bénéficiaire d'une pension d'invalidité exerce néanmoins une activité rémunérée, cette pension est réduite dans la mesure où le total de la pension d'invalidité et de la rémunération précitée excède le traitement afférent à l'échelon le plus élevé de son grade lors de sa mise en invalidité.

2. Cette réduction ne s'applique que jusqu'à l'âge limite statutaire.

Instruction

15.1 Cumul de pension et d'autres revenus

a) Par activités rémunérées au sens de l'article 15, il faut entendre toute activité extérieure aux Organisations visées à l'article 1, ainsi que toutes celles qui sont exercées dans ces Organisations, y compris à titre de personnel temporaire, auxiliaire, local, employé et également d'expert percevant des honoraires.

b) Le titulaire d'une pension d'invalidité est tenu d'informer immédiatement l'organisation débitrice de la pension, de ses activités rémunérées ne présentant pas un caractère simplement occasionnel ; en outre, il devra informer cette organisation de la totalité des rémunérations qu'il a perçues au cours de l'année civile qui vient d'expirer, la réduction prévue par l'article 15 étant ainsi calculée par douzième.

La décision portant notification de la pension d'invalidité doit faire expressément mention de cette obligation.

Dernière révision : décembre 2012

Article 16 – Contrôle médical – Fin de la pension

1. Tant que le bénéficiaire d'une pension d'invalidité n'a pas atteint l'âge limite statutaire, l'Organisation peut le faire examiner périodiquement en vue de s'assurer qu'il réunit toujours les conditions requises pour bénéficier de cette pension, notamment à la lumière de nouvelles fonctions correspondant à son expérience et à ses qualifications qui lui auraient été proposées par l'Organisation

2. Lorsque le bénéficiaire d'une pension d'invalidité n'ayant pas atteint l'âge limite statutaire cesse de remplir les conditions requises pour bénéficier de la pension d'invalidité, l'Organisation met fin à cette pension.

3. Le temps pendant lequel l'intéressé a perçu la pension d'invalidité est alors pris en compte sans rappel de cotisation pour le calcul soit de l'allocation de départ, soit de la pension d'ancienneté.

Instructions

16/1 Suspension de la pension d'invalidité

Si le bénéficiaire d'une pension d'invalidité ne se soumet pas au contrôle médical prescrit par l'Organisation, le versement de la pension d'invalidité peut être suspendu.

16/2 Examen médical et nouvelle Commission d'invalidité

Les examens de contrôle prévus par l'article 16 se font en principe au lieu où réside l'intéressé, sauf demande formelle de l'Organisation ou impossibilité de faire contrôler l'intéressé dans son lieu de résidence.

Ces examens se font par un médecin désigné par l'Organisation qui en supporte le coût, y compris les frais de voyage imposés à l'intéressé à plus de 50 km de son domicile. Si le médecin désigné par l'Organisation estime dans son rapport que l'intéressé ne remplit plus les conditions d'attribution de la pension d'invalidité, notamment à la lumière de nouvelles fonctions correspondant à son expérience et à ses qualifications qui lui auraient été proposées par l'Organisation, une Commission d'invalidité est réunie conformément aux modalités prévues à l'article 13 et ses instructions d'application.

16/3 Extinction des droits à pension d'invalidité

Lorsque la Commission d'invalidité, en application de l'article 16, paragraphe 2, a déclaré que l'intéressé n'ayant pas atteint l'âge limite statutaire a cessé de remplir les conditions requises pour bénéficier de la pension d'invalidité, il est mis fin au versement de la pension ; si l'intéressé n'est pas réintégré dans l'Organisation, il bénéficie soit d'une allocation de départ tenant compte des années de service et des années d'invalidité si le total est inférieur à 10 années, soit d'une pension d'ancienneté différée ou anticipée.

16/4 Réouverture des droits à pension d'invalidité

Si l'intéressé a droit à une pension différée ou anticipée et est ensuite atteint d'une rechute avant l'âge limite statutaire, résultant de la même affection que celle qui avait donné droit à la précédente pension d'invalidité, la Commission d'invalidité, réunie à l'initiative de l'agent en application de l'instruction 13/3, déclare qu'effectivement l'intéressé remplit à nouveau les conditions prévues par l'article 13, paragraphe 1, pour autant qu'il ne perçoive pas pour la même affection une rente ou pension d'invalidité à charge d'un autre régime.

Dernière révision : novembre 2007

Article 17 – Prise d'effet et extinction du droit

1. Le droit à la pension d'invalidité prend effet à compter du premier jour du mois suivant la date de début de l'invalidité reconnue par la Commission d'invalidité.

2. Sous réserve de l'application de l'article 16, paragraphe 2 :

   i) La pension d'invalidité versée au titre de l'article 14, paragraphe 2, l'est à titre viager ;

   ii) Dans les autres cas, le droit à pension d'invalidité s'éteint :

   - soit à l'âge limite statutaire
   - soit à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire de cette pension est décédé.

Lorsque la pension d'invalidité prend fin parce que l'intéressé a atteint l'âge limite statutaire, il a droit, sans que soit requis le minimum de dix ans prévu par l'article 7, à une pension d'ancienneté calculée comme suit :

- les annuités sont calculées comme s'il était resté en service jusqu'à l'âge limite statutaire ;
- le traitement de référence est celui de son grade et échelon au moment de sa mise en invalidité, actualisé conformément à l'article 36.

3. Pour le bénéficiaire d'une pension d'invalidité liquidée avant le 1er décembre 2002, cette pension sera versée à titre viager quelle que soit sa cause.

CHAPITRE IV - PENSIONS DE SURVIE ET DE RÉVERSION

Article 18 – Conditions d'acquisition

1. A droit à une pension de survie le conjoint survivant* d'un agent décédé en service, à condition qu'il ait été son conjoint durant au moins une année avant le décès, sauf si celui-ci résulte soit d'une infirmité ou d'une maladie contractées à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, soit d'un accident.

2. A droit à une pension de réversion le conjoint survivant :

   i) d'un ancien agent titulaire d'une pension d'invalidité, à condition qu'il ait été son conjoint durant au moins une année avant la mise en invalidité ; cette condition d'antériorité ne joue pas si le mariage avait duré au moins cinq ans lors du décès ou si le décès résulte soit d'une infirmité ou d'une maladie contractées à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, soit d'un accident ;

   ii) d'un ancien agent bénéficiaire d'une pension d'ancienneté, à condition qu'il ait été son conjoint durant au moins une année au moment de la cessation de ses fonctions ; cette condition d'antériorité ne joue pas si le mariage avait duré au moins cinq ans au moment du décès ; ou

   iii) d'un ancien agent ayant droit à une pension différée, pour autant qu'il ait été son conjoint durant au moins une année au moment de la cessation de ses fonctions ; cette condition d'antériorité ne joue pas si le mariage avait duré au moins cinq ans au moment du décès.

3. Ces conditions d'antériorité ou de durée minimum du mariage ne jouent pas si un ou plusieurs enfants sont issus du mariage ou d'un mariage de l'agent antérieur à la cessation de ses fonctions, pour autant que le conjoint survivant non remarié pourvoie aux besoins de ces enfants ; dans pareil cas, la pension de survie ou de réversion est versée, en vertu de la dérogation prévue par le présent paragraphe, tant que dure effectivement l'entretien en question.

   Toutefois, lorsque cet entretien prend fin, la pension de survie ou de réversion est maintenue tant que le conjoint survivant ne dispose pas d'un revenu professionnel propre, d'une pension de retraite ou d'une autre pension de survie ou de réversion, d'un montant équivalent au moins à ladite pension de survie ou de réversion.

4. La pension de survie ou de réversion est accordée sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2. Dernière révision : décembre 2012

Instruction

18.1 Agent décédé durant un congé pour convenance personnelle

i) Lorsque l'agent, ayant accompli au moins dix années de services au sens de l'article 4, décède durant une période de congé n'ayant pas donné lieu à contribution au régime de pensions, son conjoint survivant a droit :

- *à la pension de survie prévue par l'article 19, paragraphe 1 ii), les minima et les maxima de cette pension étant conformes aux paragraphes 3 et 4 du même article ;*
- *et, le cas échéant aux prestations prévues à l'article 28.*

En outre, les orphelins et/ou personnes à charge bénéficient des prestations prévues aux articles 25 et 25bis.

ii) Lorsque l'agent décédé n'avait pas accompli dix ans de services au sens de l'article 4, les montants prévus par l'article 11 sont versés à la succession ; ils sont calculés sur la base des droits acquis et du traitement à la date de la fin de la période ayant donné lieu à contribution au régime de pensions, sans ajustement ni intérêts ultérieurs.

Dernière révision : janvier 2020

* L'expression "conjoint survivant" s'applique dans tous les articles du présent Règlement indifféremment à l'épouse ou à l'époux de l'agent décédé.

Article 19 – Taux de la pension

1. La pension de survie ou de réversion est de 60 %

   i) de la pension d'ancienneté à laquelle aurait pu prétendre l'agent décédé en service, cette pension étant calculée sur la base des annuités acquises à la date du décès, sans que soit requis le minimum des dix années prévu à l'article 7 du présent Règlement ;

   ii) de la pension d'ancienneté dont l'ancien agent aurait bénéficié à 60 ans, en cas de pension différée jusqu'à cet âge ;

   iii) de la pension d'invalidité, actualisée selon les dispositions de l'article 36, dont bénéficiait l'ancien agent au jour de son décès, compte non tenu des réductions prévues par l'article 15 ;

   iv) de la pension d'ancienneté actualisée selon les dispositions de l'article 36, dont l'ancien agent bénéficiait au jour de son décès, sans tenir compte des réductions éventuelles résultant de l'application de l'article 8, paragraphe 4.

2. La pension de survie du conjoint d'un agent décédé à la suite d'un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions, d'une maladie professionnelle ou d'un acte de dévouement accompli dans un intérêt public ou du fait d'avoir exposé ses jours pour sauver une vie humaine, est fixée à 60 % du montant de la pension d'invalidité à laquelle l'agent aurait eu droit en application de l'article 14, paragraphe 2, s'il avait survécu.

3. La pension de survie ou de réversion ne peut être inférieure à 35 % du dernier traitement de l'agent ni au traitement afférent au grade C1, échelon 1. Ces montants sont actualisés selon les dispositions de l'article 36.

4. Toutefois, la pension de réversion ne peut dépasser le montant de la pension de l'ancien agent lui- même dans les cas prévus au paragraphe 1 ii), iii) et iv) ou le montant de la pension dont l'ancien agent aurait bénéficié s'il avait atteint l'âge limite statutaire le jour de son décès.

Dernière révision : janvier 2020

Article 20 – Réduction pour différence d'âge

1. Si la différence d'âge entre l'agent ou ancien agent décédé et son conjoint et/ou ex-conjoint plus jeune, diminuée de la durée de leur mariage, est supérieure à dix ans, la pension de survie ou de réversion établie conformément aux dispositions qui précèdent subit, par année de différence, une réduction fixée à :

   - 1 % pour les années comprises entre la 10e et la 20e année ;
   - 2 % pour les années à compter de la 20e à la 25e année ;
   - 3 % pour les années à compter de la 25e à la 30e année ;
   - 4 % pour les années à compter de la 30e à la 35e année ;
   - 5 % pour les années à compter de la 35e année.

Instruction

20.1 Calcul de la réduction pour différence d'âge

Le résultat en années de la différence d'âge entre l'agent ou ancien agent décédé et son conjoint et/ou ex-conjoint plus jeune, diminuée de la durée de leur mariage, est arrondi à l'entier inférieur.

La première tranche de réduction à 1 % s'applique sur une période de 9 ans après 10 ans révolus, c'est-à- dire de la onzième à la dix-neuvième année incluse, tel qu'illustré dans l'exemple ci-après :

Différence d'âge : 29 ans et 6 mois ;

Durée de mariage : 8 ans et 7 mois ;

Durée prise en compte pour le calcul de la réduction : 20 ans et 11 mois, arrondi à 20 ans.

Calcul de la réduction :

1 % pour les années comprises entre la 10e et la 20e année = 9 x 1 % = 9 % ;

2 % pour les années à compter de la 20e à la 25e année = 1 x 2 % = 2 % ;

Réduction = 9 % + 2 % = 11 %.

Dernière révision : janvier 2020

Article 21 – Remariage

1. Le conjoint ou ex-conjoint survivant qui se remarie cesse d'avoir droit à une pension de survie ou de réversion. Il bénéficie du versement immédiat d'une somme en capital égale au double du montant annuel de la pension de survie ou de réversion s'il n'existe pas d'enfant à charge auquel les dispositions de l'article 25, paragraphe 4, sont applicables.

2. La somme en capital versée à l'ex-conjoint ne peut excéder le montant auquel il pouvait encore prétendre en application de l'article 22, paragraphe 1.

Dernière révision : décembre 2012

Instruction

21.1 Paiement du capital

Le capital visé à l'article 21, paragraphe 1, doit être calculé en prenant en compte le barème des traitements de base applicable à la date du remariage, et versé au bénéficiaire.

Article 22 – Droits de l'ex-conjoint

1. L'ex-conjoint non remarié d'un agent ou ancien agent a droit, au décès de ce dernier, à une pension de survie ou de réversion, pour autant et pour aussi longtemps que l'agent ou ancien agent avait l'obligation, au moment de son décès, de lui verser une rente à caractère alimentaire ou compensatoire à titre personnel en vertu d'un jugement devenu définitif, la pension de survie ou de réversion étant limitée au montant de cette rente.

   L'ex-conjoint n'a pas ce droit s'il s'est remarié avant le décès de l'agent ou ancien agent. L'ex-conjoint bénéficie des dispositions de l'article 21 s'il se remarie après le décès de l'agent ou ancien agent alors qu'il remplit toujours les conditions posées à l'alinéa ci-dessus.

2. Lorsqu'un agent ou ancien agent décède en laissant un conjoint ayant droit à pension de survie ou de réversion ainsi qu'un ex-conjoint d'un précédent mariage et non remarié, remplissant les conditions posées au paragraphe 1 ci-dessus, la pension de survie ou de réversion entière est répartie entre les conjoints susdits au prorata de la durée respective des mariages.

   Le montant revenant à l'ex-conjoint non remarié ne peut toutefois excéder le montant de la rente à caractère alimentaire ou compensatoire à laquelle il avait droit lors du décès de l'agent ou de l'ancien agent.

3. En cas de renonciation, d'extinction du droit d'un des bénéficiaires, ou de déchéance résultant de l'application des dispositions de l'article 35 ou en cas de réduction prévue au paragraphe 2, alinéa 2 ci-dessus, sa part accroîtra la part de l'autre, sauf relèvement du droit à pension au profit des orphelins, dans les conditions prévues à l'article 25, paragraphe 3, dernier alinéa. Dans pareil cas, la limitation prévue au paragraphe 2, alinéa 2, reste d'application.

4. Les réductions pour différences d'âge prévues à l'article 20 sont appliquées séparément aux pensions de survie ou de réversion établies en application du présent article.

Dernière révision : janvier 2020

Instructions

22.1 Droits de l'ex-conjoint non remarié

i) Le montant de la rente visée à l'article 22, paragraphe 1, est, le cas échéant, converti dans la devise du barème du pays de la dernière affectation de l'agent ou de l'ancien agent, ou, en cas d'application

de l'article 33, paragraphe 2, du barème pour lequel une option aurait été effectuée par l'ancien agent avant son décès, en utilisant le taux de change appliqué dans l'Organisation concernée à la date de la liquidation de la pension de ce dernier ;

ii) Le montant de la rente visée à l'alinéa ci-dessus fait l'objet des mêmes ajustements que ceux effectivement appliqués au traitement de base correspondant au grade et à l'échelon retenus pour le calcul de la pension de survie ou de réversion prévue à l'article 19.

iii) À défaut d'un jugement devenu définitif, le droit à pension de survie ou de réversion de l'ex-conjoint non remarié est reconnu en vertu d'une convention intervenue entre les anciens conjoints, lorsque celle-ci est officiellement enregistrée et mise en exécution.

Dernière révision : janvier 2020

Article 23 – Prise d'effet et extinction du droit

1. Le droit à la pension de survie ou de réversion prend effet à compter du premier jour du mois suivant le décès de l'agent ou ancien agent. Si le traitement de l'agent décédé en service continue d'être versé au-delà de cette date, directement et en totalité au conjoint ou à l'ex-conjoint survivant, conformément à la réglementation applicable au personnel de l'Organisation, le paiement de la pension s'en trouve différé d'autant.

2. Le droit à pension de survie ou de réversion s'éteint à la fin du mois au cours duquel est intervenu le décès de son bénéficiaire ou au cours duquel celui-ci cesse de remplir les conditions prévues pour bénéficier d'une telle pension.

Article 24 – Mari invalide

ARTICLE SUPPRIMÉ

CHAPITRE V - PENSION D'ORPHELIN OU PENSION POUR PERSONNE À CHARGE

Article 25 – Taux de la pension d'orphelin

1. En cas de décès d'un agent ou d'un ancien agent bénéficiaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité ou titulaire d'une pension différée, ses enfants ont droit à une pension d'orphelin s'ils remplissent les conditions prévues au paragraphe 2.

2. Ont droit à une pension d'orphelin les enfants légitimes, naturels ou adoptifs de l'agent ou de l'ancien agent décédé :

   i) dont celui-ci ou son ménage assumait principalement et continuellement l'entretien au moment du décès ; et

   ii) qui remplissent les conditions d'âge, de poursuite des études ou de handicap prévues pour l'attribution de l'allocation pour enfant à charge.

   Ont également droit à une pension d'orphelin, les enfants légitimes ou naturels de l'agent ou ancien agent décédé, qui sont nés moins de 300 jours après le décès.

3. Lorsqu'il y a un ou plusieurs ayants droit à une pension de survie ou de réversion, le montant de la pension d'orphelin correspond au plus élevé des montants suivants :

   i) 40 % de la pension de survie ou de réversion, sans qu'il soit tenu compte des réductions prévues à l'article 20 ; ou

   ii) 50 % du traitement afférent au grade C1, échelon 1, selon le barème en vigueur au moment de la liquidation de la pension de l'ancien agent, ce montant étant actualisé selon les dispositions de l'article 36, ou, s'il ne percevait pas de pension d'ancienneté ou d'invalidité, selon le barème en vigueur au moment du décès.

   Le montant de la pension d'orphelin est augmenté d'un montant équivalant à l'allocation pour enfant à charge, pour chacun des bénéficiaires à partir du deuxième.

   Le montant de la pension d'orphelin est relevé au niveau prévu au paragraphe 4, en cas de décès ou de remariage des ayants droit à pension de survie ou de réversion, ou de déchéance de leurs droits à pension.

4. Lorsqu'il n'y a pas d'ayant droit à une pension de survie ou de réversion, le montant de la pension d'orphelin correspond au plus élevé des montants suivants :

   i) 80 % de la pension de survie ou de réversion, sans qu'il soit tenu compte des réductions prévues à l'article 20 ; ou

   ii) 100 % du traitement afférent au grade C1, échelon 1, selon le barème en vigueur au moment de la liquidation de la pension de l'ancien agent, ce montant étant actualisé selon les dispositions de l'article 36, ou, s'il ne percevait pas de pension d'ancienneté ou d'invalidité, selon le barème en vigueur au moment du décès.

   Le montant de la pension d'orphelin est augmenté d'un montant équivalant au double de l'allocation pour enfant à charge, pour chacun des bénéficiaires à partir du deuxième.

5. Le montant total de la pension d'orphelin est réparti par parts égales entre tous les orphelins.

Instructions

25.3 Taux de la pension pour orphelins à charge d'un ex-conjoint non remarié

Sous réserve, le cas échéant, des dispositions des instructions 27.1/1 et 27.1/2, les dispositions de l'article 25, paragraphe 3, s'appliquent lorsque l'agent ou ancien agent décède en laissant un ex-conjoint non remarié ayant droit à une pension de survie ou de réversion en application des dispositions de l'article 22. Dans ce cas, la

pension pour orphelin est fixée sans qu'il soit tenu compte des réductions prévues aux articles 20 et 22.

25.4 Taux de la pension pour orphelins appartenant à un autre groupe familial

Sous réserve des dispositions des instructions 27.1/1 et 27.2/1, les dispositions de l'article 25, paragraphe 4, s'appliquent également lorsque l'agent ou ancien agent décède en laissant un conjoint ou ex-conjoint survivant d'une part et des orphelins appartenant à un autre groupe familial d'autre part.

Article 25 bis – Taux de la pension pour personne à charge

1. En cas de décès d'un agent ou d'un ancien agent bénéficiaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité ou titulaire d'une pension différée, les personnes (y compris les enfants ne répondant pas aux conditions de l'article 25) reconnues comme remplissant les conditions relatives à l'octroi de l'allocation pour enfant ou personne à charge conformément à la réglementation applicable au personnel de l'Organisation, ont droit à une pension pour personne à charge.

2. Le montant de la pension versée à chacune des personnes à charge est égal au plus faible des montants suivants :

    i) le montant, tel que reconnu par l'Organisation, de l'entretien qu'assurait l'agent ou l'ancien agent au moment de son décès ;

    ii) le double du montant de l'allocation pour personne à charge en vigueur dans l'Organisation au moment de la liquidation de la pension de l'ancien agent, ce montant étant actualisé selon les dispositions de l'article 36 ou, s'il ne percevait pas de pension d'ancienneté ou d'invalidité, selon le barème en vigueur au moment du décès ; ou

    iii) si une pension d'orphelin est versée, le montant de la part de chaque orphelin fixée conformément à l'article 25, paragraphe 5.

Instruction

25 bis.2 Ajustement de la pension

Le montant de la pension pour personne à charge visée au présent article fait l'objet des mêmes ajustements que ceux effectivement appliqués pour le calcul de la pension pour orphelin prévue à l'article 25.

Article 26 – Prise d'effet et extinction du droit

1. Les pensions prévues par les articles 25 et 25 bis sont servies à compter du premier jour du mois suivant le décès de l'agent ou de l'ancien agent. Si le traitement de l'agent décédé en service continue d'être versé au- delà de cette date, directement et en totalité au conjoint ou à l'ex-conjoint survivant, conformément à la réglementation applicable au personnel de l'Organisation, le paiement de ces pensions s'en trouve différé d'autant.

2. Le service des pensions prévues par les articles 25 et 25 bis s'éteint à la fin du mois au cours duquel l'enfant ou la personne à charge cesse de remplir les conditions relatives à l'octroi de l'allocation pour enfant ou personne à charge conformément à la réglementation applicable au personnel de l'Organisation.

Dernière révision : décembre 2012

Article 27 – Coexistence d'ayants droit

1. En cas de coexistence de droits à pension d'un conjoint ou ex-conjoint d'une part, d'enfants ou de personnes à charge d'autre part, le montant de la pension totale, calculé comme celle du conjoint survivant ayant ces personnes à sa charge, est réparti entre les groupes d'intéressés proportionnellement aux pensions qui auraient été attribuées aux différents groupes considérés isolément.

2. En cas de coexistence de droits à pension d'enfants ou de personnes à charge de groupes familiaux différents, le montant de la pension totale calculé comme s'ils étaient tous du même groupe familial, est réparti entre les groupes d'intéressés proportionnellement aux pensions qui auraient été attribuées aux différents groupes considérés isolément.

Instructions

27.0 Coexistence d'ayants droit - Dispositions générales

En cas de coexistence de droits à pension d'un conjoint, d'ex-conjoint (s), d'enfants et/ou personnes à charge, la « pension totale » visée à l'article 27, paragraphes 1 et 2, est définie respectivement aux instructions 27.1/1 i) et 27.2/1 i). Le partage se fait de la manière suivante :

i) En cas de coexistence :

- *d'un conjoint, et*
- *d'ex-conjoint(s)*

n'ayant pas d'enfants et/ou personnes à charge, le partage se fait selon les dispositions de l'article 22.

ii) En cas de coexistence :

- *d'un conjoint ou d'ex-conjoint(s) d'une part,*
- *d'enfants et/ou personnes à charge d'autre part,*

appartenant à des groupes familiaux différents, le partage se fait selon les dispositions de l'instruction 27.1/1.

iii) En cas de coexistence :

- *d'un conjoint ou d'ex-conjoint(s) ayant des enfants et/ou personnes à charge d'une part,*
- *et d'orphelins et/ou personnes à charge d'autre part,*

appartenant à des groupes familiaux différents, le partage se fait selon les dispositions de l'instruction 27.1/2.

iv) En cas de coexistence :

- *d'un conjoint, et*
- *d'ex-conjoint(s)*

ayant des enfants et/ou personnes à charge, le partage se fait selon les dispositions de l'article 22 pour les pensions de survie ou de réversion, et de l'instruction 27.2/1 pour les pensions pour orphelin et/ou personnes à charge.

v) En cas de coexistence :

- *d'ayants droit à pension pour orphelin et/ou personne à charge appartenant à des groupes familiaux différents, le partage se fait selon les dispositions de l'instruction 27.2/1.*

Lorsque, en cas d'application des instructions 27.1/1, 27.1/2, 27.2/1, un changement de situation affecte un des groupes familiaux, les droits propres au sein de l'autre groupe familial restent déterminés en fonction de la répartition initiale des prestations.

Dernière révision : décembre 2012

27.1/1 Coexistence d'ayants droit à pension de survie ou de réversion n'ayant pas d'enfants ou de personnes à charge d'une part, et d'enfants et/ou de personnes à charge d'autre part, appartenant à des groupes familiaux différents

i) Dans ce cas, la pension totale visée à l'article 27, paragraphe 1, est calculée comme si l'ensemble des ayants droit de l'agent ou ancien agent décédé faisait partie d'un seul groupe familial. Cette pension totale comprend :

- *une pension de survie ou de réversion telle qu'elle serait due à un conjoint survivant de l'agent ou ancien agent décédé, en application du seul article 19 ;*
- *des pensions d'orphelin calculées comme si tous les orphelins de l'agent ou ancien agent décédé faisaient partie du groupe familial du titulaire de la pension de survie ou de réversion précitée ;*
- *des pensions pour personne à charge calculées théoriquement comme des pensions*

d'orphelin avant application des dispositions de l'article 25bis, paragraphe 2.

Conformément à l'article 25, paragraphe 3 ii), un seul minimum de pension d'orphelin (50 % du C1/1) intervient dans ce calcul.

ii) La pension totale est répartie entre :

- *le conjoint survivant ou le(s) ex-conjoint(s) non remarié(s)*
- *les orphelins et/ou les personnes à charge,*

proportionnellement aux prestations qui auraient été attribuées directement à chacun des groupes familiaux considérés isolément, après application des articles 20 et 22 pour ce qui concerne la pension de survie ou de réversion, de l'article 25 pour les pensions d'orphelin et de l'article 25bis pour les pensions pour personne à charge.

iii) Si les montants ainsi répartis sont supérieurs aux pensions auxquelles les titulaires auraient eu droit s'ils avaient été considérés isolément, y compris après application de l'article 25bis pour les pensions pour personne à charge, ces excédents tombent en annulation.

iv) Les minima réglementaires, tant pour la pension de survie ou de réversion que pour les pensions pour orphelin et/ou personne à charge, ne s'appliquent plus aux parts individuelles effectivement attribuées.

27.1/2 Coexistence d'ayants droit à pension de survie ou de réversion ayant des enfants et/ou personnes à charge d'une part, et d'orphelins et/ou personnes à charge appartenant à un autre groupe familial d'autre part.

i) Dans ce cas, la pension totale, calculée conformément à l'instruction 27.1/1 i), est répartie entre :

- *d'une part, le conjoint survivant ou le(s) ex-conjoint(s) et les enfants et/ou personnes à charge et*
- *d'autre part, les enfants et/ou personnes à charge appartenant à un autre groupe familial,*

proportionnellement aux prestations qui auraient été allouées directement à chacun des groupes familiaux considérés isolément, après application, le cas échéant, des articles 20 et 22 pour ce qui concerne la pension de survie ou de réversion, de l'article 25 pour les pensions d'orphelin et de l'article 25bis pour les pensions pour personne à charge.

ii) A l'intérieur du groupe composé d'un conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) et d'orphelins et/ou personnes à charge, la part attribuée à ce groupe est répartie, pour le calcul des droits propres des précités, au prorata de la pension de survie ou de réversion d'une part et des pensions pour orphelin et/ou personne à charge d'autre part.

iii) Si les montants ainsi répartis sont supérieurs aux pensions auxquelles les titulaires auraient eu droit s'ils avaient été considérés isolément, y compris après application de l'article 25, ces excédents éventuels tombent en annulation.

iv) Les minima réglementaires, tant pour la pension de survie ou de réversion que pour les pensions pour orphelin et/ou personne à charge, ne s'appliquent plus aux parts individuelles effectivement attribuées.

27.2/1 Coexistence d'ayants droit à pension pour orphelin et/ou personne à charge appartenant à des groupes familiaux différents

i) Dans ce cas, la pension totale visée à l'article 27, paragraphe 2, est calculée comme si l'ensemble des ayants droit à pension pour orphelin et/ou personne à charge faisaient partie d'un seul groupe familial. Avant répartition, les personnes à charge sont assimilées à titre théorique à des orphelins. Cette pension totale comprend :

- *une seule pension d'orphelin calculée, selon le cas, conformément aux dispositions de l'article 25, paragraphe 3 i), s'il existe un ou plusieurs ayants droit à pension de survie ou de réversion, ou de l'article 25 paragraphe 4 i), dans le cas contraire ;*
- *et des pensions d'orphelin égales à l'allocation pour enfant à charge, s'il existe un ou plusieurs ayants droit à pension de survie ou de réversion, ou au double de cette allocation dans le cas*

contraire.

ii) Cette pension totale est répartie entre les différents groupes familiaux proportionnellement aux pensions qui auraient été attribuées directement à chacun de ces groupes familiaux considérés isolément.

iii) Le montant attribué à chaque groupe familial est réparti par parts égales entre les bénéficiaires, avant, le cas échéant, application de l'article 25bis.

iv) Les minima réglementaires ne s'appliquent plus aux parts individuelles effectivement attribuées.

CHAPITRE VI - ALLOCATIONS FAMILIALES

Article 28 – Dispositions générales

1. Les allocations de foyer, pour enfant ou personne à charge et pour enfant handicapé, versées au personnel de l'Organisation au titre des allocations familiales, sont attribuées et ajustées, selon les modalités et conditions d'octroi prévues par la réglementation applicable au personnel et par le présent règlement :

   i) au titulaire d'une pension d'ancienneté à partir de l'âge de 60 ans ;

   ii) au titulaire d'une pension d'invalidité ;

   iii) au titulaire d'une pension de survie ou de réversion, au titre des seuls ayants droit qui ont été ou qui auraient été reconnus à charge de l'agent ou de l'ancien agent s'il n'était pas décédé.

2. Les règles de non-cumul s'appliquent à toute allocation de même nature, quelle que soit la dénomination donnée à cette allocation.

3.

   a) L'allocation de foyer est calculée sur la base de la pension du titulaire.

   b) Lorsque le titulaire d'une pension de survie ou de réversion est agent de l'une des organisations visées à l'article 1 ou titulaire d'une pension liquidée par l'une desdites organisations, il ne perçoit qu'une seule allocation de foyer.

   c) Lorsque le conjoint du titulaire d'une pension visée au paragraphe 1 est agent de l'une des organisations visées à l'article 1 ou titulaire d'une pension liquidée par l'une desdites organisations, l'allocation de foyer n'est versée qu'à l'un d'entre eux.

   d) Lorsque le conjoint du titulaire d'une pension visée au paragraphe 1 a droit, au titre d'un autre régime, à une allocation de même nature que l'allocation de foyer, il n'est versé au titulaire de la pension que la différence entre le montant de l'allocation due au titre du présent régime et le montant de l'allocation perçue par son conjoint au titre de cet autre régime.

4. Lorsque le titulaire d'une pension visée au paragraphe 1, ou son foyer ou l'ayant-droit concerné, a droit à des allocations visées au paragraphe 1 et également, au titre d'un autre régime et d'une même personne, à des allocations pour enfant ou personne à charge ou enfant handicapé de même nature que celles visées au paragraphe 1, l'Organisation ne verse que la différence entre le montant des allocations dues au titre du présent régime et le montant des allocations perçues au titre de cet autre régime.

5. La déduction d'allocations familiales perçues au titre d'un autre régime, prévue à l'article 28, paragraphes 3 et 4, est opérée d'office, sauf si le titulaire justifie que ledit régime opère une déduction des montants perçus en application du présent régime.

6. L'allocation pour enfant ou personne à charge est doublée lorsqu'elle est due au titulaire d'une pension de survie ou de réversion.

7. Le droit aux allocations prévues au présent article expire à la fin du mois au cours duquel les conditions relatives à l'octroi de ces allocations, conformément à la réglementation applicable au personnel de l'Organisation, ne sont plus remplies.

8. L'indemnité d'éducation est attribuée selon les modalités et conditions d'octroi prévues par la réglementation applicable au personnel et par le présent règlement :

   i) pour les titulaires de pensions liquidées avant le 1er janvier 2030 :

      a) au titulaire d'une pension d'ancienneté à partir de l'âge de 60 ans ;

      b) au titulaire d'une pension d'invalidité ;

      c) au titulaire d'une pension de survie ou de réversion, au titre des seuls ayants droit qui ont été ou qui auraient été reconnus à charge de l'agent ou de l'ancien agent s'il n'était pas décédé ;

ii) pour les titulaires de pensions liquidées à partir du 1er janvier 2030 :

a) au titulaire d'une pension de survie, au titre des seuls ayants droit qui ont été ou qui auraient été reconnus à charge de l'agent s'il n'était pas décédé ;

b) au titulaire d'une pension d'orphelin en l'absence de droit à une pension de survie au titre du groupe familial auquel il appartient.

Dernière révision : janvier 2020

Instructions

28.1 Ouverture du droit

L'ouverture du droit aux allocations familiales pendant le service d'une prestation de pension est soumise aux conditions relatives à l'octroi de ces allocations, conformément à la réglementation applicable au personnel de l'Organisation.

28.1/1 Pension anticipée

Les allocations familiales ne sont pas versées avant l'âge de 60 ans au titulaire d'une pension d'ancienneté ; en pareil cas, à 60 ans, l'allocation de foyer est calculée sur la base de la pension réduite, sous réserve du minimum prévu par la réglementation relative à cette allocation ; les autres allocations familiales d'un montant fixe sont accordées sans réduction.

Dernière révision : décembre 2012

28.1/2 Paiement mensuel

Les allocations familiales sont payées par mois entier à compter du 1er du mois qui suit celui au cours duquel le droit est né et jusqu'à la fin du mois au cours duquel le droit s'éteint.

28.8 Indemnité d'éducation

i) Le droit à l'indemnité d'éducation est maintenu pour les enfants à charge d'un ancien agent, à condition que le titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité -- ou le titulaire d'une pension de survie ou de réversion -- n'ait jamais cessé de résider dans le dernier pays d'affectation depuis la cessation des fonctions, et pour autant qu'il continue à y résider.

ii) En cas de décès d'un agent ou du titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité, sans attribution d'une pension de survie ou de réversion, ou en cas de décès du titulaire d'une pension de survie ou de réversion, l'indemnité d'éducation qui était payée lors du décès continue à être versée, sans modification de son montant, pour aussi longtemps que l'enfant concerné remplit les conditions de reconnaissance du statut d'enfant à charge prévues par la réglementation applicable au personnel de l'Organisation.

Dernière révision : janvier 2020

28.3 Allocation de foyer

L'allocation de foyer à laquelle le titulaire de la pension a droit est calculée sur la base de sa pension, mais ne peut être inférieure au minimum prévu par les barèmes en vigueur dans les Organisations visées à l'article 1, sauf si l'allocation est réduite en fonction des revenus du conjoint.

Dernière révision : décembre 2012

CHAPITRE VII - PLAFOND DES PRESTATIONS

Article 29 – Plafond des prestations pour conjoint survivant, ex-conjoint(s), orphelin et/ou personne à charge

1. En cas de décès d'un agent, le total des pensions de survie, pour orphelin et pour personne à charge, ainsi que des allocations familiales, ne peut excéder le maximum de la pension d'ancienneté visé à l'article 10, paragraphes 2 et 3, majoré des allocations familiales auxquelles l'agent avait droit. En tout état de cause, ce total ne peut excéder le dernier traitement perçu par l'agent augmenté des allocations familiales auxquelles il avait droit.
2. En cas de décès d'un ancien agent, bénéficiaire d'une pension d'ancienneté, le total des pensions de réversion, pour orphelin et pour personne à charge, ainsi que des allocations familiales, ne peut excéder le montant de la pension et des allocations familiales perçu par l'ancien agent.
3. En cas de décès d'un ancien agent, titulaire d'une pension différée ou d'invalidité, le total des pensions de réversion, pour orphelin et pour personne à charge ainsi que des allocations familiales, ne peut excéder le montant de la pension d'ancienneté et des allocations familiales qu'il aurait perçues s'il avait atteint l'âge limite statutaire le jour de son décès.
4. Les montants respectifs des pensions de survie ou de réversion, pour orphelin et pour personne à charge sont, le cas échéant, réduits en proportion de la part de chaque bénéficiaire.

Instructions

29/1 Plafond des prestations pour conjoint survivant, ex-conjoint, orphelin et/ou personne à charge (*)

i) Sauf application de l'article 10, paragraphe 3, la pension d'ancienneté maximale visée par l'article 29, paragraphe 1 est de 70 % du traitement défini à l'article 10, paragraphe 1, ajusté selon les modalités de l'article 36 ; les mêmes ajustements s'appliquent aux allocations familiales visées par l'article 29 ainsi qu'aux pensions d'ancienneté, différées ou non, ou aux pensions d'invalidité, visées à l'article 29, paragraphes 2 et 3.

ii) Les plafonds visés à l'article 29 sont révisés chaque fois que les bases de calcul des prestations dues sont modifiées.

iii) Pour l'application des instructions du présent article, il est tenu compte des déductions effectuées au titre des allocations effectivement perçues d'une autre source.

29.3/1 Plafond en cas de décès du titulaire d'une pension d'ancienneté différée ou du bénéficiaire d'une pension d'ancienneté anticipée

Lorsque l'ancien agent décédé était titulaire d'une pension d'ancienneté différée ou bénéficiaire d'une pension d'ancienneté anticipée, les allocations familiales auxquelles il aurait eu droit à 60 ans, mais non versées, sont néanmoins prises en compte dans le calcul du plafond visé à l'article 29.

29.3/2 Plafond en cas de décès du bénéficiaire d'une pension d'invalidité au titre de l'article 14, paragraphe 2

En cas de décès d'un ancien agent bénéficiaire d'une pension d'invalidité au titre de l'article 14, paragraphe 2, le plafond à retenir est le montant de la pension et des allocations qu'il percevait au moment de son décès.

29.4/1 Montant de la réduction s'appliquant sur les pensions de survie ou de réversion et pour orphelin et/ou personne à charge

La réduction s'applique sur les pensions de survie ou de réversion et pour orphelin et/ou personne à charge. Le montant de la réduction est réparti entre les ayants droit au prorata du montant de la prestation due par

* Les droits éventuellement reconnus antérieurement au 1er novembre 1988 seront maintenus.

application des dispositions du chapitre IV (pension de survie ou de réversion) et du chapitre V (pension d'orphelin et pension pour personne à charge).

29.4/2 Minima réglementaires

Les minima réglementaires ne s'appliquent pas aux pensions de survie ou de réversion et pour orphelin et/ou personne à charge réduites conformément aux dispositions de l'article 29.

CHAPITRE VIII - PENSIONS PROVISOIRES

Article 30 – Ouverture du droit

1. Si un agent ou un ancien agent titulaire de droits à pension d'ancienneté ou d'une pension d'invalidité disparaît dans des conditions telles que son décès peut être présumé, ses ayants droit peuvent obtenir, à titre provisoire, la liquidation des droits à pension de survie, de réversion, pour orphelin ou pour personne à charge, selon le cas, lorsque plus d'un an s'est écoulé depuis le jour de la disparition de l'agent ou de l'ancien agent.
2. Les dispositions du paragraphe 1 sont applicables de la même façon aux personnes considérées comme à la charge du bénéficiaire d'une pension de survie ou de réversion qui a disparu depuis plus d'un an.
3. Les pensions provisoires visées aux paragraphes 1 et 2 sont converties en pensions définitives lorsque le décès de l'agent, de l'ancien agent, du conjoint ou de l'ex-conjoint est officiellement établi ou que son absence a été déclarée par jugement passé en force de chose jugée.

Instruction

30.3 Déchéance des droits

Les délais de déchéance prévus par l'article 35, paragraphes 2 et 3 courent à compter du jugement déclaratif d'absence prévu par l'article 30, paragraphe 3.

CHAPITRE IX - DÉTERMINATION DU MONTANT DES PRESTATIONS

Section 1 - LIQUIDATION DES DROITS

Article 31 – Organisation responsable

1. La liquidation des prestations prévues par le présent Règlement incombe à l'Organisation, assistée par le Service International des Rémunérations et des Pensions auquel sont également dévolues les tâches pouvant faire l'objet d'une centralisation.

2. Le décompte détaillé de cette liquidation est notifié à l'agent ou à ses ayants droit, après approbation par l'Organisation sur avis du Comité Administratif des Pensions des Organisations Coordonnées (CAPOC) visé à l'article 51.

3. Jusqu'à la date de cette approbation, les pensions sont servies à titre provisoire.

Instruction

31.2 Décompte de la pension

i) Lors du départ d'un agent, l'Organisation établit le décompte des droits à pension qu'il a acquis selon le formulaire prévu à cet effet.

ii) Lors de l'entrée en fonctions d'un agent dans une autre Organisation coordonnée, l'agent est tenu de remettre le formulaire prévu à cet effet.

iii) L'Organisation qui procède à la liquidation des prestations doit tenir compte de l'ensemble des annuités qui ont été prises en compte pour services accomplis, le cas échéant, dans plusieurs Organisations coordonnées.

Article 32 – Non-cumuls

1. Sans préjudice de l'application des articles 4 et 5, il ne peut exister de cumul de versement à charge du budget d'une ou plusieurs Organisations visées à l'article 1 :

   i) entre pension d'ancienneté et pension d'invalidité prévues au présent Règlement ou en vertu du Règlement du Nouveau Régime de Pensions ou du Régime de Pensions Capitalisé à Prestations Définies[34] ;

   ii) entre une pension d'ancienneté ou d'invalidité et une indemnité de perte d'emploi non forfaitaire ;

   iii) entre deux pensions d'ancienneté*.

2. Les personnes bénéficiant d'une pension d'ancienneté ou d'une pension d'invalidité en vertu du présent Règlement ne peuvent pas bénéficier du statut d'agent au sens de l'article 1. Les modalités de cumul entre une pension d'ancienneté et toute autre rémunération versée par une Organisation Coordonnée sont définies par chaque Organisation.

3. Lorsque la cause de la prestation est la même, il ne peut exister de cumul entre les prestations versées en vertu du présent Règlement et des rentes assurées par des régimes distincts financés par une Organisation visée à l'article 1.

Dernière révision : décembre 2012

[34] sauf pour les consultants de longue durée du CEPMMT.

Instructions

32.1 Cumul de pensions d'ancienneté et/ou d'invalidité

i) Deux pensions d'ancienneté ne peuvent être versées par deux Organisations visées à l'article 1 au titre du présent Règlement étant donné en particulier les règles prévues par l'article 5, paragraphe 2.

ii) Le cumul entre pension d'ancienneté et pension d'invalidité, accordées en vertu du présent Règlement, de celui du Nouveau Régime de Pensions ou de celui du Régime de Pensions Capitalisé à Prestations Définies, est exclu ; la pension d'invalidité accordée en vertu de l'article 14, paragraphe 1, est calculée en appliquant les abattements prévus par l'article 5, paragraphe 2, en cas de non-remboursement des arrérages de la pension d'ancienneté versée préalablement.

iii) Le cumul est interdit entre une pension d'ancienneté ou d'invalidité et une indemnité de perte d'emploi versée mois par mois en fonction du traitement de l'agent lors de son départ.

Dernière révision : décembre 2012

32.2 Cumul de prestations versées en vertu de régimes distincts du Régime de Pensions

Lorsque la cause de la prestation est la même, les rentes ou pensions pour invalidité permanente ou attribuées, en cas de décès d'un agent ou ancien agent, au conjoint et/ou ex-conjoint, aux orphelins et/ou personnes à charge dans le cadre d'un régime distinct du Régime de Pensions, viennent en déduction du montant des pensions telles qu'elles sont dues et calculées en vertu du présent Règlement, si elles ont été financées en totalité ou en partie par une Organisation visée à l'article 1.

Les dispositions qui précèdent ne dérogent pas aux obligations financières des agents en matière de validation des services passés qui découlent des articles 44 et 49.

Dernière révision : décembre 2012

Article 33 – Barème de calcul

1. Les pensions prévues par le présent Règlement sont calculées sur la base du traitement défini à l'article 3 et d'après le barème du pays de la dernière affectation de l'agent.

2. Toutefois, lorsque l'ancien agent s'établit ultérieurement :

   i) soit dans un pays Membre d'une des Organisations coordonnées dont il a la nationalité ;

   ii) soit dans un pays Membre d'une des Organisations coordonnées dont son conjoint a la nationalité ;

   iii) soit dans un pays où il a exercé des fonctions au service d'une des Organisations visées à l'article 1 durant au moins 5 années,

il peut opter pour le barème du pays en question.

L'option n'est ouverte que pour un seul des pays visés au présent paragraphe 2, et est irrévocable sauf application du paragraphe 3.

3. Au décès de son conjoint, l'ancien agent peut, s'il s'y établit, opter pour le barème du pays dont il a la nationalité, ou pour le barème du pays dont le conjoint décédé avait la nationalité.

Le même choix est accordé au conjoint ou ex-conjoint survivant d'un ancien agent et aux orphelins de père et de mère.

4. Ces choix, proposés aux paragraphes 2 et 3, sont irrévocables.

5. Si l'agent, le conjoint, l'ex-conjoint ou l'orphelin opte pour le barème d'un pays identifié au paragraphe 2, mais que ce pays ne fait pas l'objet d'un barème approuvé par l'Organisation, le barème du pays du siège de l'Organisation débitrice de la pension sera appliqué provisoirement, jusqu'à ce qu'un barème soit adopté pour le pays identifié.

6. Le calcul de la pension dans le barème ayant fait l'objet de l'option s'effectue conformément à l'article 36.

7. Les dispositions du paragraphe 2 ne s'appliquent pas aux prestations visées à l'article 11. Toutefois, si l'agent s'établit dans un pays dont il a la nationalité, il peut obtenir que l'allocation de départ prévue à

l'article 11 ii) soit calculée d'après le barème de ce pays, pour autant qu'un tel barème ait été approuvé par l'Organisation à la date de son départ.

Instructions

33/1 Justificatifs de résidence

Au sens de l'article 33, l'établissement du pensionné s'entend de sa résidence principale effective, avec un transfert du centre permanent et habituel de ses intérêts et la volonté de lui conférer un caractère stable.

Le bénéfice de l'option est octroyé à compter du mois suivant la date à laquelle le pensionné justifie, à la satisfaction de l'Organisation, de sa résidence principale effective dans le pays considéré. L'Organisation peut notamment exiger :

- *un certificat de résidence récent ;*
- *le certificat de radiation du registre de la population de l'ancien lieu de résidence ;*
- *la copie d'une facture de consommation récente (eau, gaz, électricité, téléphone fixe) établie après la date du déménagement et aux nom et adresse de l'intéressé ;*
- *une copie du contrat de bail ou de l'acte d'achat de la résidence ;*
- *une copie de la facture du déménagement ;*
- *une preuve d'assujettissement à la taxe immobilière ;*

ou tout autre justificatif qu'elle estime pertinent.

Dernière révision : décembre 2012

33/2 Changement par suite d'option

Lorsqu'en application de l'article 33, les prestations du régime de pensions sont calculées sur la base d'un barème différent de celui qui avait été utilisé lors de l'ouverture du droit, le calcul de ces prestations doit, pour leur versement à compter de l'option nouvelle, être refait sur la base du nouveau barème, conformément aux dispositions de l'article 36, paragraphe 5.

33.3/1 Option en cas de coexistence d'ayants droit appartenant à des groupes familiaux différents

i) Lorsqu'une option est exercée par le conjoint survivant ou par les orphelins de père et de mère, et que coexistent d'autres ayants droit, le partage des prestations s'effectue dans les conditions prévues, selon le cas, par l'article 22 ou l'article 27, et les instructions d'application correspondantes, en prenant en considération le barème du dernier pays d'affectation de l'agent ou de l'ancien agent ou, en cas d'application de l'article 33, paragraphe 2, le barème pour lequel une option aurait été effectuée par l'ancien agent avant son décès ;

ii) la prestation allouée au terme du partage à chaque ayant droit bénéficiaire de l'option est exprimée en pourcentage du traitement de base du grade et échelon retenus pour le calcul de la pension de survie ou de réversion théorique ;

iii) la prestation allouée à l'ayant droit bénéficiaire de l'option prévue à l'article 33, paragraphe 3, est égale au produit du traitement de base correspondant au grade et à l'échelon visés à l'alinéa ii) dans le barème du pays d'option, par le pourcentage visé au même alinéa.

33.3/2 Disposition transitoire

Si les ayants droit d'agents décédés avant d'avoir exercé leur option optent pour le régime de pensions en application des articles 43 et 44, le barème - autre que celui du pays de dernière affectation - qu'ils choisissent en application de l'article 33, est valable à titre irrévocable. Toutefois, si le conjoint survivant décède après avoir exercé l'option irrévocable susdite, les orphelins peuvent à leur tour exercer une option d'ensemble et ce, à titre irrévocable.

33.4 Calcul à la suite de l'approbation d'un nouveau barème

En cas d'application de l'article 33, paragraphe 5, les prestations sont calculées sur le nouveau barème, à compter de la date de son entrée en vigueur, sans rétroactivité.

Article 34 – Révision - suppression

1. Les prestations peuvent être révisées à tout moment en cas d'erreur ou d'omission, de quelque nature que ce soit. Les trop-perçus doivent être remboursés ; ils peuvent être déduits du montant des prestations revenant à l'intéressé ou à ses ayants droit ou des montants revenant à la succession. Ce remboursement peut être échelonné.

2. Les prestations peuvent être modifiées ou supprimées si leur attribution a été faite dans des conditions contraires au présent Règlement.

Article 35 – Justifications à fournir – Déchéance des droits

1. Les personnes appelées à bénéficier des prestations prévues au présent Règlement sont tenues de notifier à l'Organisation ou au Service International des Rémunérations et des Pensions tout élément susceptible de modifier leurs droits à prestations et de leur fournir toutes justifications qui peuvent leur être demandées.

   Si elles ne se conforment pas à ces obligations, elles peuvent être déchues du droit aux prestations du présent régime ; elles sont astreintes au remboursement des sommes indûment perçues, sauf circonstance exceptionnelle.

2. Si le conjoint survivant, les orphelins ou autres personnes à charge n'ont pas demandé la liquidation de leurs droits à pension dans les douze mois qui suivent la date du décès de l'agent ou de l'ancien agent, le service des prestations prévues par le présent Règlement peut, à la discrétion de l'Organisation, être retardé jusqu'au premier jour du mois qui suit celui au cours duquel ils en auront introduit la demande.

3. Si l'ex-conjoint visé à l'article 22 n'a pas demandé la liquidation de ses droits à pension dans les douze mois qui suivent la date du décès de l'agent ou de l'ancien agent, il peut, à la discrétion de l'Organisation, en être définitivement déchu.

Instructions

35.1/1 Déclaration par l'agent ou par ses ayants droit

Sous réserve de la disposition prévue à l'instruction 30.3, le bénéficiaire d'une prestation prévue par le Règlement de pensions est tenu de remplir et signer le formulaire de contrôle de la permanence des droits qui lui est adressé chaque année.

35.1/2 Remboursement de l'indu

Le remboursement des sommes indûment perçues se fait en application des articles 34 et 35, dans les conditions prévues par la réglementation applicable au personnel en fonction dans l'Organisation, sans préjudice des dispositions particulières prévues en application de l'article 42 en matière fiscale.

35.1/3 Obligation pour les ayants droit de se faire connaître

En l'absence de la déclaration prévue à l'instruction 35.1/1, il appartient aux ayants droit de se faire connaître à l'Organisation qui, selon eux, est débitrice à leur égard d'une prestation du régime de pensions sauf les cas particuliers de notification à charge de l'Organisation prévus par l'article 43, paragraphes 2 iii) et 3 ii).

35.1/4 Information des bénéficiaires

L'Organisation informe ensuite les bénéficiaires des prestations auxquelles ils peuvent prétendre en vertu du présent Règlement.

Section 2 - AJUSTEMENT DES PRESTATIONS

Article 36 – Ajustement des prestations

1. L'Organisation ajuste les pensions, chaque année, selon des coefficients de revalorisation correspondant à l'évolution des prix à la consommation du pays du barème de calcul de chaque pension.

   Elle les ajuste également en cours d'année, pour un pays donné, lorsque l'évolution des prix dans ce pays fait apparaître une hausse d'au moins 6 %.

2. Le Secrétaire général fait procéder, à intervalles périodiques, à une comparaison de l'écart qui s'est constitué entre l'évolution des traitements et celle des pensions, et peut proposer, le cas échéant, des mesures visant à le réduire.

3. Lorsque le bénéficiaire d'une pension décède, toute pension de réversion, d'orphelin et/ou de personne à charge est calculée comme suit :

   i) La(les) pension(s) sont calculé(es) :
   - sur le barème en vigueur au 31 décembre 2019 si les droits du pensionné décédé ont été liquidés avant le 1er janvier 2020 ;
   - sur le barème en vigueur à la date de liquidation des droits du pensionné décédé si ces droits ont été liquidés à partir du 1er janvier 2020.

   ii) Ce barème est actualisé, depuis cette date, par application des coefficients de revalorisation des pensions pour le pays considéré.

4. Lorsque le bénéficiaire d'une pension d'invalidité qui n'a pas été attribuée au titre de l'article 14, paragraphe 2, atteint l'âge limite statutaire, sa pension d'invalidité est convertie, conformément à l'article 17, paragraphe 2, en une pension d'ancienneté calculée selon la méthode suivante :

   i) La pension est calculée :
   - sur le barème en vigueur au 31 décembre 2019 si la pension d'invalidité a été liquidée avant le 1er janvier 2020 ;
   - sur le barème en vigueur à la date de liquidation de la pension d'invalidité si cette pension a été liquidée à partir du 1er janvier 2020.

   ii) Ce barème est actualisé, depuis cette date, par application des coefficients de revalorisation des pensions pour le pays considéré.

5. Lorsque le bénéficiaire d'une pension exerce une des options prévues à l'article 33, il est procédé au calcul suivant :

   i) La pension est recalculée :
   - sur le barème en vigueur au 31 décembre 2019 pour le pays ayant fait l'objet de l'option si la pension a été liquidée avant le 1er janvier 2020 ;
   - sur le barème en vigueur à la date de liquidation pour le pays ayant fait l'objet de d'option si la pension a été liquidée à partir du 1er janvier 2020.

   ii) Ce barème est actualisé, depuis cette date, par application des coefficients de revalorisation des pensions pour le pays considéré.

Instruction

36.1/1 Information des bénéficiaires

Les ajustements des pensions en cours font l'objet de notification écrite aux bénéficiaires, soit par l'Organisation soit, par délégation de celle-ci, par le Service International des Rémunérations et des Pensions.

36.1/2 Évolution des prix à la consommation

1. Pour le suivi de l'évolution des prix à la consommation, on se réfèrera aux indices des prix à la consommation harmonisés (IPCH) ou, à défaut de leur disponibilité, aux indices nationaux des prix à la

consommation utilisés dans le cadre de la procédure d'ajustement des salaires en vigueur au sein de l'Organisation. L'indice d'ajustement annuel correspond à l'évolution des prix à la consommation entre le 1er janvier de l'année de l'ajustement annuel et le 1er janvier de l'année précédente, déduction faite de tout ajustement spécial appliqué au cours de cette période.

2. À compter du 1er janvier 2026, l'indice pour le premier ajustement annuel des pensions correspondra à l'évolution des prix à la consommation entre le 1er janvier de l'année de l'ajustement annuel et le 1er juillet de l'avant-dernière année, déduction faite de tout ajustement spécial de pension, et de tout ajustement spécial/extraordinaire de salaire accordé pendant cette période et n'ayant pas fait l'objet d'une déduction au cours de la période concernée. Les dispositions du présent paragraphe sont applicables aux pensions suivantes : pension d'ancienneté, pension d'invalidité, pension de survie, pension de réversion sur pension d'ancienneté différée, pension d'orphelin et pension pour personne à charge à la suite du décès d'un agent ou d'un ancien agent titulaire d'une pension différée. Toutes les autres pensions sont soumises aux dispositions du paragraphe 1[1].

36.1/3 Date d'effet de l'ajustement annuel

La date d'effet de l'ajustement annuel est le 1er janvier.

36.1/4 Ajustement exceptionnel en cas d'évolution des prix d'au moins 6 % en cours d'année

Chaque fois que le seuil d'inflation de 6 % est dépassé, l'ajustement spécial appliqué aux pensions est égal à l'évolution des prix à la consommation entre le mois d'effet du précédent ajustement et le mois de dépassement du seuil d'ajustement spécial. Tout ajustement spécial prend effet le mois suivant le mois au cours duquel le seuil est dépassé. Le suivi de l'évolution des prix à la consommation est alors réinitialisé, prenant l'indice des prix à la consommation du mois au cours duquel le seuil de haute inflation a été dépassé pour base du suivi de l'inflation jusqu'au prochain ajustement spécial ou annuel.

36.1/5 Procédure d'octroi de l'ajustement exceptionnel

Tout ajustement spécial est octroyé à titre provisoire jusqu'à ce que le CAPOC émette un avis technique recommandant, le cas échéant, l'octroi de cet ajustement spécial, sans préjudice des dispositions de l'instruction 36.1/2. L'avis technique du CAPOC est communiqué au CRSG pour information.

Dernière révision : avril 2026

[1] Les pensions faisant l'objet d'un premier ajustement avec effet au 1er janvier 2026 ne peuvent pas être ajustées à l'aide d'un indice inférieur à celui correspondant à la période de référence de décembre 2024 à décembre 2025.

Section 3 - PAIEMENT DES PRESTATIONS

Article 37 – Modalités de paiement

1. Sous réserve des dispositions de l'article 11 et sauf dispositions contraires du présent Règlement, les pensions, allocations familiales et provisions pour ajustement fiscal, sont payées mensuellement et à terme échu.
2. Le paiement de ces montants est assuré par les soins de l'Organisation, ou par le Service International des Rémunérations et des Pensions s'il a reçu une délégation à cet effet.
3. Les prestations sont payées dans la monnaie retenue pour les calculer en application des dispositions de l'article 33.
4. Les prestations sont payées au bénéficiaire par transfert bancaire à un compte dans le pays du barème utilisé pour le calcul de ses prestations, ou dans le pays où il réside.

Instruction

c) **Date de versement**

Les pensions, allocations familiales et provisions pour ajustement fiscal sont versées à terme échu, l'antépénultième jour ouvrable du mois auquel elles se rapportent.

Article 38 – Sommes dues à l'Organisation

1. Toutes les sommes restant dues aux Organisations visées à l'article 1 par un agent, un ancien agent ou un pensionné à la date à laquelle l'intéressé a droit à l'une des prestations prévues au présent Règlement, sont déduites du montant de ces prestations ou des prestations revenant à ses ayants droit. Ce remboursement peut être échelonné.

Instruction

38.1 Rachat – Validation

Les sommes restant dues lors du décès, de la mise en invalidité ou du départ d'un agent, au titre des rachats prévus par l'article 5 ou des validations prévues par les articles 44 et 49 constituent une dette de l'agent, de l'ayant droit ou de la succession envers l'Organisation.

Le versement à l'Organisation des sommes restant dues à ce titre s'effectue en application de la clause particulière souscrite par l'agent lors de sa demande de rachat ou de validation ; cette clause attribue par priorité à l'Organisation pareils montants par prélèvement sur les capitaux dus lors du décès ou de la mise en invalidité, ou de la cessation de fonctions, le cas échéant, dans les conditions prévues aux instructions 5.1 et 5.5.

Article 39 – Subrogation

1. Lorsque la cause de l'invalidité ou du décès d'un agent est imputable à un tiers, l'octroi des prestations prévues au présent Règlement est subordonné en principe à la cession par le bénéficiaire, au profit de l'Organisation, de ses droits contre le tiers responsable et à concurrence desdites prestations.
2. Toutefois, l'Organisation peut renoncer à exercer contre le tiers responsable l'action qui résulte de pareille subrogation lorsque des circonstances particulières le justifient.

CHAPITRE X - FINANCEMENT DU RÉGIME DE PENSIONS

Article 40 – Charge budgétaire

1. Le paiement des prestations prévues au présent régime de pensions constitue une charge des budgets de l'Organisation qui en assure la liquidation conformément aux dispositions de l'article 31.
2. Les États Membres de l'Organisation garantissent collectivement le paiement de ces prestations.
3. En cas de fusion, de reconstitution ou d'autre transformation ainsi qu'en cas de dissolution de l'Organisation, le Conseil ou tout organe ad hoc, institué le cas échéant dans l'un des cas précités, prend les mesures nécessaires pour faire assurer sans interruption le service des prestations du régime de pensions jusqu'à l'extinction des droits du dernier bénéficiaire de ces prestations.
4. Si un État, Membre ou ex-Membre de l'Organisation, n'assume pas les obligations prévues par le présent article, les autres États en reprennent la charge, en proportion de leur contribution au budget de l'Organisation, telle qu'elle est fixée annuellement à compter de la défaillance de l'État susdit.

Article 41 – Contribution des agents – étude du coût du régime

1. Les agents contribuent au régime de pensions.
2. La contribution des agents au régime est calculée sur la base d'un taux appliqué à leur traitement et en est déduite mensuellement.
3. Le taux de contribution des agents est fixé de façon à représenter le coût, à long terme du tiers, des prestations prévues au règlement.
4. Le taux de contribution des agents est fixé à 12,5 %.

Dernière révision : janvier 2025

5. Une étude actuarielle sera effectuée tous les 5 ans pour l'ensemble des organisations selon la méthode décrite en annexe. Conformément aux résultats de cette étude, le taux de contribution des agents sera automatiquement ajusté avec effet au cinquième anniversaire de l'ajustement précédent et arrondi à la première décimale la plus proche.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, le Comité de Coordination sur les Rémunérations (CCR) pourra recommander que la date de cette étude et de l'ajustement éventuel du taux de contribution en résultant, soit avancée.

Dans ce cas, l'intervalle normal de 5 ans entre deux études et l'ajustement éventuel des contributions en résultant sera décompté à partir de la date de cette étude supplémentaire, sauf nouvelle application des dispositions de l'alinéa précédent.

6. Les contributions régulièrement retenues ne peuvent faire l'objet d'une demande de remboursement. Celles qui ont été irrégulièrement retenues n'ouvrent aucun droit à pension ; elles sont remboursées, sans intérêt, sur demande de l'intéressé ou de ses ayants droit.

Instructions

41.1/1 Maladie

La contribution des agents au régime de pensions est versée durant le congé de maladie et durant la période d'incapacité temporaire qui suit pareil congé si l'intéressé continue à bénéficier d'une indemnité égale à tout ou partie de ses émoluments. Cette contribution est calculée sur la fraction des indemnités correspondant au traitement, mais ouvre droit à des annuités complètes, sous réserve des dispositions applicables en cas d'incapacité temporaire au cours d'une période de service à temps partiel.

41.1/2 Congé pour convenance personnelle

L'agent ne peut pas verser de contribution au régime de pensions durant les congés pour convenance personnelle supérieurs à six mois et, durant ces périodes, l'agent n'acquiert pas de droit à pension.

En revanche, ses ayants droit bénéficient des prestations dans les conditions prévues à l'instruction 18.1.

Dernière révision : novembre 2006

CHAPITRE XI - DISPOSITIONS RELATIVES À L'AJUSTEMENT DES PENSIONS

Article 42 - Pensions assujetties à la législation fiscale nationale

1. Le bénéficiaire d'une pension servie en vertu du présent Règlement a droit à l'ajustement qui sera fixé pour l'État Membre de l'Organisation dans lequel la pension et l'ajustement y afférent sont soumis aux impôts sur les revenus conformément aux dispositions des législations fiscales en vigueur dans cet État.

2. L'ajustement est égal à 50 % du montant dont il faudrait théoriquement majorer la pension de l'intéressé pour qu'après déduction du ou des impôts nationaux frappant l'ensemble, le solde corresponde au montant de pension obtenu en application du présent Règlement.

À cet effet, il est établi, pour chaque État Membre, conformément aux dispositions d'application visées au paragraphe 6, des tableaux de correspondance précisant pour chaque montant de pension, le montant de l'ajustement qui s'y ajoute. Ces tableaux déterminent les droits des bénéficiaires.

3. Pour le calcul du montant théorique visé au paragraphe 2 du présent article, il n'est tenu compte que des dispositions fiscales légales ou réglementaires qui influencent la détermination de l'assiette ou du montant des impôts pour la généralité des contribuables pensionnés du pays en question.

Les titulaires d'une pension qui n'ont ni conjoint, ni personne à leur charge sont censés se trouver dans la situation d'un pensionné ne bénéficiant d'aucune réduction d'impôt pour charges de famille, tous les autres bénéficiaires étant assimilés à des pensionnés obtenant une réduction d'impôt en tant que personnes mariées sans enfant.

Il ne sera tenu compte :

- ni des éléments individuels propres à la situation ou l'état de fortune personnel du titulaire de la pension,
- ni des revenus autres que ceux qui découlent du présent règlement,
- ni des revenus de son conjoint ou des personnes qui sont à sa charge.

En revanche, seront prises en considération, notamment les situations résultant en cours d'année :

- des changements d'état-civil ou de la fixation dans un autre domicile à fiscalité différente,
- du commencement ou de la cessation de paiement de la pension.

4. L'Organisation communique aux États Membres intéressés les noms et prénoms des titulaires d'une pension, leur adresse complète ainsi que le montant total de la pension et de l'ajustement.

5. Le bénéficiaire de l'ajustement visé au présent article est tenu de notifier à l'Organisation son adresse complète ainsi que tout changement de cette adresse intervenant ultérieurement.

Ce bénéficiaire justifie de la déclaration fiscale ou de l'imposition de sa pension et de l'ajustement y afférent ; s'il ne se conforme pas à cette obligation, il sera déchu du droit à cet ajustement et sera astreint au remboursement des sommes ainsi indûment perçues.

6. Les autres modalités de calcul de l'ajustement et notamment celles qui sont nécessitées par les particularités de certaines législations fiscales nationales, ainsi que les modalités du paiement de l'ajustement sont réglées dans le cadre des dispositions d'application établies en fonction des législations fiscales des pays Membres.

Par dérogation à l'article 52, les modalités d'application prévues par le présent paragraphe seront soumises à l'approbation des Conseils des organisations visées par l'article 1, paragraphe 1.

Instructions

42/1 Champ d'application et calcul de l'ajustement

1. *L'article 42 du règlement de pensions ne s'applique que si la pension et l'ajustement y afférent sont assujettis aux impôts sur les revenus perçus dans un État Membre de l'Organisation. Les allocations familiales prévues à l'article 28 du règlement de pensions sont assimilables aux pensions pour la détermination de l'ajustement fiscal dans la mesure où des indemnités identiques sont imposables selon les législations fiscales nationales du pays Membre.*
2. *L'ajustement prévu par l'article 42 du règlement de pensions est déterminé en fonction des dispositions légales en matière d'impôts sur les revenus où le titulaire de la pension est légalement redevable de ces impôts. Il est fixé pour les pensions payées au cours de la période imposable, telle qu'elle est déterminée dans cet État.*
3. *Lorsque la pension du bénéficiaire de l'ajustement est payée dans une monnaie autre que celle de l'État dans lequel l'intéressé est redevable des impôts sur les revenus, l'ajustement est déterminé sur la base de la pension convertie dans la monnaie de cet État. Cette conversion s'opère au taux obtenu sur le marché des changes officiel.*
4. *Lorsque les montants payés au cours d'une période imposable comprennent des arriérés de pension afférents à une période antérieure, l'ajustement est déterminé ou recalculé, selon le cas, en tenant compte du régime fiscal applicable à ces arriérés.*

42/2 Établissement des tableaux de correspondance pour le paiement de l'ajustement

1. *Les tableaux de correspondance pour le paiement de l'ajustement sont établis, pour chaque exercice fiscal, par le Service International des Rémunérations et des Pensions, dénommée ci-après « le Service ».*
2. *À la demande du Service, les services fiscaux des États Membres lui communiquent les données légales et réglementaires qui sont nécessaires pour l'établissement des tableaux. Ceux-ci sont vérifiés et confirmés par les services fiscaux de l'État Membre intéressé. En cas de désaccord sur le contenu des tableaux entre ces services et le Service, les Secrétaires généraux et le comité de coordination examinent la question dans le cadre de l'article 42 du règlement de pensions et des présentes dispositions d'application.*
3. *Des tableaux de correspondance provisoires sont établis avant le début de la période qu'ils couvrent. Ils indiquent, pour les montants de pension arrondis et pour chaque État Membre, un montant correspondant à 90 % de l'ajustement mensuel calculé selon les distinctions faites à l'article 42, paragraphe 3, du règlement de pensions et sur la base des législations fiscales en vigueur au moment de l'établissement des tableaux.*
4. *Les tableaux provisoires sont mis à jour lorsque des modifications de la législation fiscale entraînent une modification du montant de l'ajustement. Les Secrétaires généraux et le comité de coordination peuvent toutefois décider d'un commun accord de renoncer à cette mise à jour dans les cas où l'intérêt en jeu est minime.*
5. *Dès que les autorités des États Membres ont arrêté définitivement la législation fiscale applicable aux revenus de la période couverte par les tableaux provisoires, ceux-ci sont remplacés par des tableaux définitifs qui déterminent les droits des bénéficiaires conformément à l'article 42, paragraphe 2, du règlement de pensions. Ces tableaux définitifs indiquent le montant de l'ajustement pour l'ensemble de la période qu'ils couvrent, ainsi que le montant mensuel de l'ajustement.*
6. *Les tableaux de correspondance provisoires et définitifs sont accompagnés de tous les renseignements nécessaires à leur utilisation. Ces renseignements comprennent notamment :*
   - *les règles à observer dans les cas où des changements intervenant dans l'état-civil, les charges de famille ou le domicile du bénéficiaire de l'ajustement, sont susceptibles de modifier le montant de l'ajustement auquel l'intéressé peut prétendre ;*
   - *les noms et adresses des services fiscaux auxquels les organisations communiquent les données visées à l'article 42, paragraphe 4, du règlement de pensions ;*

- *les moyens de preuve par lesquels les bénéficiaires de l'ajustement peuvent justifier de la déclaration fiscale ou de l'imposition de leur pension et de l'ajustement y afférent ;*
- *les dates de déclaration et de paiement de l'impôt pour les États Membres qui sont autorisés à faire usage de la faculté prévue à l'instruction 42/3, paragraphe 2, des présentes dispositions d'application.*

42/3 Modalités de paiement de l'ajustement

1. *L'ajustement est payé par tranches mensuelles, à titre d'avance, en même temps que la pension et à concurrence du montant figurant dans les tableaux de correspondance provisoires visés à l'Instruction 42/2, paragraphe 3 des présentes dispositions d'application. Les montants de la pension, des arriérés de pension et de l'ajustement sont portés séparément sur le titre de paiement remis à l'intéressé.*

2. *À la demande d'un État, les Secrétaires généraux et le comité de coordination peuvent décider d'un commun accord que, par dérogation au paragraphe 1, les tranches mensuelles de l'ajustement concernant cet État sont versées avec un décalage dans le temps étant entendu que l'ensemble des tranches mensuelles doit être liquidé avant la date limite du paiement de l'impôt auquel elles se rapportent.*

3. *Dès que les tableaux de correspondance définitifs sont disponibles, le montant total des tranches mensuelles versées au titre de la période imposable est comparé au montant définitif de l'ajustement dû pour l'ensemble de cette période. La différence en plus ou en moins est régularisée, étant entendu que le montant de cette régularisation n'est pas pris en considération pour la détermination de l'ajustement relatif à l'exercice fiscal suivant.*

4. *Les ajustements sont payés dans la monnaie de l'État où le bénéficiaire est redevable des impôts sur les revenus.*

42/4 Informations à fournir aux États Membres par l'Organisation

1. *Les informations visées à l'article 42, paragraphe 4, du règlement de pensions comportent :*

a) *une fiche individuelle indiquant les nom et prénoms du titulaire de la pension, son adresse complète et éventuellement son domicile fiscal, le montant total des pensions versées pour la période constituant l'exercice fiscal, le montant définitif de l'ajustement obtenu pour cette période et le montant des arriérés de pension identifiés par l'exercice d'affectation ;*

b) *une liste récapitulative reprenant par État Membre, les données figurant dans les fiches individuelles.*

2. *Les informations énumérées au paragraphe 1 de la présente instruction sont communiquées aux services fiscaux de l'État dans lequel les intéressés sont redevables des impôts sur les revenus. Une copie de la fiche individuelle est envoyée au titulaire de la pension, tandis qu'une copie de la liste récapitulative est transmise au représentant de l'État intéressé auprès de l'Organisation.*

3. *Les obligations prévues par la présente instruction sont exécutées au moment de la régularisation visée à l'instruction 42/3, paragraphe 3, des présentes dispositions d'application.*

42/5 Justification du paiement de l'impôt

Les services fiscaux visés à l'instruction 42/2, paragraphe 6 des présentes dispositions d'application font connaître au Service les moyens par lesquels, conformément à l'article 42, paragraphe 5, du règlement de pensions, les bénéficiaires de l'ajustement peuvent justifier de la déclaration fiscale ou de l'imposition de leur pension et de l'ajustement y afférent.

42/6 Financement de l'ajustement

1. *Le montant de l'ajustement prévu par l'article 42 du règlement de pensions est à charge de l'État dans lequel le bénéficiaire est redevable des impôts sur les revenus pour la période considérée.*

2. *Les charges découlant du paragraphe 1 de la présente instruction font l'objet d'un budget distinct établi en même temps que les autres budgets de l'Organisation. Les contributions à ce budget distinct sont régularisées à la fin de la période couverte par ce budget.*

42/7 Mesures transitoires

1. Les arriérés de pension afférents aux périodes imposables antérieures à l'approbation du règlement de pensions par le Conseil sont considérés comme des contributions servant au rachat de droits à pension, dans la mesure où ils sont imputés en contrepartie du capital dû pour la validation des services passés de l'intéressé.

2. L'incidence de cette disposition sur le montant de l'ajustement est déterminée par les services fiscaux visés à l'instruction 42/2, paragraphe 6, des présentes dispositions d'application, en collaboration avec le Service.

42/8 Prise d'effet

Les présentes dispositions d'application prennent effet le jour de l'entrée en vigueur du règlement de pensions.

CHAPITRE XII - DISPOSITIONS TRANSITOIRES APPLICABLES AUX AGENTS ENTRÉS EN FONCTIONS AVANT LE 1.7.1974

Section 1 - AGENTS N'AYANT PAS CESSÉ LEURS FONCTIONS AVANT LE 1.1.1973

Article 43 - Domaine d'application

1. Les agents permanents en fonctions au 1.7.1974 doivent, dans le délai prévu par le paragraphe 4 i) du présent article, faire connaître par écrit celle des options indiquées aux articles 44, 45 ou 48 qu'ils auront retenue ; à défaut d'avoir fait ce choix dans ce délai, ils sont réputés avoir adopté l'option qui fait l'objet de l'article 44 et avoir validé les périodes de services prévues au paragraphe 2 dudit article.

L'option est irrévocable tant pour l'agent que pour ses ayants droit.

2.

i) Si l'agent qui était en fonctions le 1.7.1974 devient invalide avant d'avoir exercé l'option prévue par le présent article, son choix est limité désormais aux articles 44 et 48.

ii) Si l'agent qui était en fonctions le 1.7.1974 décède avant d'avoir exercé l'option prévue par le présent article, son conjoint et, en cas de décès de ce dernier, les orphelins ou personnes à charge, ne disposent que des options prévues à l'alinéa i) ci-dessus.

iii) Ces options pour les articles 44 ou 48 doivent, en tout état de cause, être exercées par l'agent ou par ses ayants droit, dans le délai prévu par le paragraphe 4 i) du présent article ou, en cas de décès de l'agent ou de son conjoint, 6 mois après la date à laquelle l'Organisation a notifié le nouveau régime aux ayants droit.

Dans les cas visés au présent paragraphe 2, si l'option n'est pas exercée dans les délais qu'il prévoit, l'agent ou ses ayants droit sont réputés avoir adopté l'option qui fait l'objet de l'article 48.

3.

i) Les agents qui ont quitté l'Organisation durant la période comprise entre le 1.1.1973 et le 1.7.1974 peuvent également opter pour le régime de pensions dans les conditions prévues à l'article 44 à condition d'en demander le bénéfice dans le délai prévu par le paragraphe 4 i) du présent article.

ii) Si un agent visé par le présent paragraphe décède avant d'avoir opté pour l'article 44, ses ayants droit peuvent exercer cette option au plus tard 6 mois après la date à laquelle l'Organisation leur a notifié le nouveau régime.

4.

i) Le délai d'option prévu par le présent article prend fin dans chacune des organisations visées à l'article 1, paragraphe 1, un an après l'approbation définitive du présent règlement par le Conseil de ladite organisation, sauf les cas prévus aux paragraphes 2 iii) et 3 ii) du présent article.

ii) Les options prévues par la présente section prennent effet au 1.7.1974; toutefois, dans les cas visés au paragraphe 3 ci-dessus, l'option prend effet à la date d'octroi des prestations du régime de pensions et, au plus tôt, le 1.1.1973.

Instructions

43/1 Délai d'option et situation de chaque agent

i) Les délais d'option prévus par les articles 43 et 44 du règlement commenceront à courir à partir de

la date fixée par le Conseil de l'Organisation lors de l'approbation du règlement de pensions.

ii) La situation de chaque agent, arrêtée provisoirement au 1er janvier 1978 (*), fait apparaître à cette date :

- *le montant effectif de ses avoirs dans le fonds de prévoyance ;*
- *le montant des contributions versées après le 1.7.1974 et qui constituent la propriété de l'Organisation, à leur rendement réel, sauf option en application de l'article 48 du règlement ;*
- *le montant dû selon les modalités d'application de l'article 44 du règlement, en cas d'option pour la validation intégrale des services que l'intéressé avait accomplis en qualité d'agent permanent antérieurement au 1.7.1974, ou antérieurement à la cessation de ses fonctions si elle est intervenue avant le 1.7.1974.*

iii) Les options prévues par l'article 43 du règlement sont exercées dans l'organisation où l'agent est effectivement en fonctions avant la fin de la période transitoire ; si l'agent a changé d'organisation entre le 1.1.1973 et la fin de la période d'option et si l'interruption éventuelle de service n'excède pas 6 mois, il bénéficie des mêmes options.

43/2 Option de la veuve

En application des paragraphes 2 ii) et 3 ii) de l'article 43 du règlement, le droit d'option n'est accordé qu'à la veuve de l'agent décédé à l'exclusion de l'ex-épouse éventuelle.

Toutefois, lorsque l'agent décédé n'a laissé ni veuve ni orphelin mais une ex-épouse non remariée bénéficiant de la part de l'agent d'une pension alimentaire, cette ex-épouse peut exercer l'option prévue par l'article 43, paragraphe 2 ii) du règlement.

(*) Date variable selon les organisations.

Article 44 - Régime de pensions et validation des services antérieurs

1. L'agent régi par la présente section et qui a retenu l'option prévue par cet article est assujetti au régime de pensions et il valide les services accomplis antérieurement au 1.7.1974 dans une ou plusieurs organisations visées à l'article 1.

2. La validation prévue au paragraphe 1 est acquise moyennant l'abandon des avoirs de l'intéressé au fonds de prévoyance.

   Toutefois,

   i) pour la période précédant l'institution du fonds de prévoyance, l'agent conserve la différence entre d'une part les montants versés par l'Organisation accrus de leur rendement jusqu'à la date de prise d'effet de l'option prévue par l'article 43, paragraphe 4 ii) et d'autre part, les mêmes montants accrus d'un intérêt composé de 4 % l'an jusqu'à la date précitée ;

   ii) pour la période comprise entre l'institution du fonds de prévoyance et la date de prise d'effet de l'option prévue par l'article 43, paragraphe 4 ii), l'agent conserve la fraction de ses avoirs qui excède 21 % des traitements perçus durant cette période, ce montant de 21 % étant augmenté d'un intérêt composé de 4 % l'an jusqu'à la date précitée ;

   iii) par dérogation aux alinéas i) et ii) précédents, l'agent ne peut conserver la part de ses avoirs au fonds de prévoyance qui correspond aux bonifications d'intérêts accordées dans certaines organisations.

   Les coûts de validation prévus par le présent paragraphe sont établis en termes nominaux dans la monnaie du ou des pays d'affectation où les traitements servant de base de calcul des cotisations ont été effectivement payés, les conversions nécessaires dans la monnaie utilisée en dernier lieu pour la tenue des comptes individuels étant effectuées sur la base des taux de change en vigueur pour les opérations du fonds de prévoyance liquidés lors du départ de l'agent, le coût de validation peut être payé directement dans la (ou les) monnaie(s) de cotisation.

La validation effectuée dans les conditions prévues au présent paragraphe est irrévocable et doit porter sur l'ensemble des périodes de services couvertes par ce paragraphe.

3.

i) Si l'agent a usé de la faculté qui lui était offerte d'effectuer des prélèvements sur ses avoirs au fonds de prévoyance et que, de ce fait, les sommes inscrites à son compte sont inférieures à celles qu'il aurait dû abandonner conformément au paragraphe 2 s'il n'avait pas effectué de prélèvements, la période de services accomplis avant le 1.7.1974 n'est validée qu'en proportion du rapport existant entre les sommes précitées.

ii) Cette disposition ne s'applique pas à l'agent qui, dans le délai prévu par l'article 43, paragraphe 4 i), s'est engagé à verser la différence entre les sommes précitées majorée d'un intérêt composé de 4 % l'an à compter de la même date.

Si l'agent n'effectue qu'un reversement partiel, la validation n'est accordée que dans la proportion prévue à l'alinéa i) du présent paragraphe.

iii) Si l'agent est devenu invalide ou est décédé avant d'avoir exercé l'option prévue par le présent article, le taux de 70 % prévu à l'article 14, paragraphe 2 ainsi que les minimums prévus à l'article 14, paragraphe 4 et à l'article 19, paragraphe 3 sont réduits dans la proportion existant :

- entre le nombre total d'annuités qui aurait été admissible - jusqu'à l'âge limite statutaire en cas d'invalidité - compte tenu des réductions prévues par le présent paragraphe, et

- le nombre total d'annuités qui aurait été pris en compte si l'agent avait remboursé intégralement les prélèvements effectués sur ses avoirs au fonds de prévoyance.

iv) Les reversements prévus par le présent paragraphe devront être effectués dans les délais fixés par les modalités d'application du présent règlement.

4. L'agent peut également demander, dans le délai prévu par l'article 43, paragraphe 4 i), que soient validées les périodes de services accomplies avant son engagement en qualité d'agent permanent et ce, conformément à la disposition prévue à l'article 5, paragraphe 5.

5. L'agent régi par le présent article peut - s'il cesse ses fonctions à l'âge limite statutaire sans cependant avoir accompli les 10 années de services visées à l'article 7 - opter pour l'allocation calculée dans les conditions fixées par l'article 11 ou pour une pension proportionnelle calculée dans les conditions fixées par l'article 10.

Instructions

44/1 Validation sans prélèvement antérieur

L'agent qui choisit l'option prévue par l'article 44 du règlement et qui n'a pas effectué de prélèvement affectant les montants requis pour la validation doit valider la totalité des services visés par l'article susdit.

44/2 Agents ayant quitté l'Organisation entre le 1.1.1973 et le 1.7.1974

i) Si ces agents optent pour l'article 44 du règlement, leur coût de validation est calculé comme indiqué à l'instruction 44/3 ci-après, mais à la date de la cessation effective des fonctions.

ii) En cas de pension due à l'agent - ou à ses ayants droit - lors de la cessation des fonctions, le coût de validation précité est déduit des arriérés de pension. Le surplus restant éventuellement dû est prélevé sur les avoirs de l'agent dans le fonds de prévoyance, ou à défaut est à rembourser avant tout paiement de pension.

iii) En cas de pension différée, le coût de validation indiqué au paragraphe i) est à rembourser dans les 24 mois à compter de la fin de la période d'option et au taux d'intérêt composé de 4 % l'an à partir de la cessation des fonctions jusqu'à la fin des remboursements.

iv) Les montants susdits sont remboursés dans la monnaie du pays de dernière affectation au taux en vigueur pour les opérations du fonds de prévoyance au premier jour du mois qui suit la cessation des fonctions ; toutefois, l'intéressé peut effectuer les remboursements directement dans la monnaie du pays où les rémunérations ont été versées pour les montants de validation qui y correspondent.

44/2bis Agents ayant quitté l'Organisation après le 1.7.1974

i) Les agents en fonctions avant le 1.7.1974 et qui ont quitté l'Organisation après cette date peuvent exercer l'option dans les conditions prévues par les articles 43 et 44 du règlement.

ii) Pour ces agents, ou leurs ayants droit, les instructions 44/2 ii) et iii) et 44/3 sont applicables mais en tenant compte de la fixation du coût de validation au 1.7.1974.

iii) Ils sont en outre redevables des contributions de 21 % versées à partir du 1.7.1974 accrues de leur rendement réel jusqu'à la date de remboursement. Ce remboursement doit intervenir au plus tard à la fin de la période d'option, sauf application de l'article 48 du règlement.

44/3 Coût de validation du personnel en fonctions au moment de l'option

i) Contributions versées à partir du 1.7.1974

L'agent ou son ayant droit, qui opte pour l'article 44 ou pour l'article 45 du règlement, est redevable des contributions versées à partir du 1.7.1974, accrues de leur rendement réel dans le fonds de prévoyance de l'Organisation ; ce montant est à verser au plus tard à la fin de la période d'option.

ii) Coût de validation des services antérieurs au 1.7.1974

Ce coût défini par l'article 44, paragraphe 2 du règlement, ne peut être supérieur au montant des avoirs dans le fonds de prévoyance dont l'intéressé aurait été effectivement titulaire s'il n'avait pas effectué de prélèvement.

Dans cette limite, le calcul des avoirs au fonds qui doivent être abandonnés à l'Organisation pour la validation se fait au taux d'intérêt composé de 4 % l'an à compter du versement effectif des contributions jusqu'au 1.7.1974; si les contributions ont été calculées à l'époque sur la base de traitements correspondant à des pays d'affectation autres que le pays d'affectation au 1.7.1974, elles sont comptées au taux d'intérêt composé de 4 % l'an jusqu'au 1.7.1974, séparément dans les devises correspondant auxdits pays, puis converties dans la devise du pays d'affectation au 1.7.1974 et au cours en vigueur à cette date pour les opérations du fonds de prévoyance. Le total de ces coûts de validation correspondant à différents pays d'affectation détermine le montant dû au 1.7.1974 pour la validation des services antérieurs.

iii) Reconstitution du coût de validation

Lorsqu'un agent a exercé son droit d'effectuer des prélèvements sur son fonds de prévoyance après le 1er juillet 1974 et que le montant de son crédit à son compte individuel à cette date est inférieur au coût de validation calculé au 1er juillet 1974, il peut reverser la différence entre ces deux montants, augmentée d'un intérêt composé au taux de 4 % par an, courant du 1er juillet 1974, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la fin de la période d'option sans pouvoir toutefois dépasser l'âge limite statutaire.

Lorsqu'un agent a exercé son droit d'effectuer des prélèvements sur son fonds de prévoyance après le 1er juillet 1974 et que le montant de son crédit à son compte individuel est inférieur au coût de validation calculé au 1er juillet 1974, augmenté du rendement réel du fonds jusqu'à la date de son prélèvement, il peut reverser la différence entre ces deux montants dans un délai maximum de 5 ans à compter de la fin de la période d'option, sans pouvoir toutefois dépasser l'âge limite statutaire, et moyennant un intérêt composé de 4 % par an, courant à compter de la date du prélèvement.

Les mêmes dispositions s'appliquent lorsque l'agent a perçu les avoirs de son fonds de prévoyance lors de son départ d'une précédente organisation.

iv) Remboursements effectués après le 1.7.1974

Ces remboursements sont à prendre en compte aux dates successives où ils sont effectués :

- *pour reconstituer par priorité les contributions visées au paragraphe i),*
- *pour diminuer les sommes à rembourser au titre du coût de validation visées au paragraphe iii).*

Dans la limite des montants dus au titre des paragraphes i) et iii) précités, ces remboursements s'accroissent, au profit de l'Organisation, du rendement réel du fonds de prévoyance.

v) Solde positif

Si la situation visée à l'instruction 43/1 ii) fait apparaître que les avoirs de l'agent dans le fonds de

prévoyance sont supérieurs au total des montants dus en application des paragraphes précédents de la présente instruction, l'agent peut, selon les modalités prévues par le règlement du fonds de prévoyance de l'Organisation :

- *obtenir le versement de ce solde positif dans un délai compatible avec la gestion du fonds ou*
- *laisser ce solde positif placé avec les autres avoirs du fonds de prévoyance.*

Jusqu'au moment du retrait par l'agent, son solde positif est soumis aux fluctuations du fonds de prévoyance de l'Organisation, les risques de gain ou de perte incombant exclusivement à l'agent ou à ses ayants droit.

vi) Validation partielle

Si l'agent qui a utilisé les possibilités prévues au paragraphe iii) ci-dessus de reverser les sommes identifiées dans ce paragraphe n'est pas parvenu à reverser la totalité de ces sommes à l'expiration de la période prévue par ledit paragraphe, ses services antérieurs effectués avant le 1.7.1974 ne sont validés que proportionnellement au montant de validation en capital effectivement payé.

vii) Réduction des minimums

Dans les cas prévus par l'article 44, paragraphe 3 iii) du règlement, le calcul des réductions s'effectue conformément à l'exemple donné en annexe, si l'agent est devenu invalide ou est décédé avant d'avoir exercé l'option prévue par l'article 44 et si les services qu'il avait accomplis avant le 1.7.1974 dans l'organisation débitrice de la pension d'invalidité ou de survie et éventuellement dans une autre organisation coordonnée précédente - n'ont pas été intégralement validés lors de l'octroi de la pension susdite.

Toutefois, aucune réduction des minimums prévus par le présent alinéa ne sera opérée si l'agent ou ses ayants droit, acquitte les sommes restant dues au titre de la validation, avant le paiement des prestations de pensions.

44/4 Reversement des montants dus au titre du coût de validation

i) Les reversements dus pour la reconstitution du coût de validation visés à l'instruction 44/3 iii) se feront à mensualité constante en cinq années au maximum.

Ils ne peuvent, sauf accord de l'intéressé, excéder 20 % du traitement de base dont il bénéficiait au premier mois suivant la décision du Conseil approuvant le règlement de pensions ; ils devront toutefois être au moins de 10 % du traitement précité.

ii) En cas d'invalidité ou de décès, les montants de validation restant dus sont imputés sur les capitaux dus à l'intéressé ou à ses ayants droit, conformément aux dispositions prévues à l'instruction 38/1.

Cependant, les montants dus au titre de l'instruction 44/3 i) sont à prélever par priorité sur les capitaux en question, ou à défaut sur les prestations de pension.

iii) L'agent qui, lors de son option en vertu des dispositions transitoires, demande la prise en compte d'années de services accomplis dans une ou plusieurs autres organisations coordonnées, doit verser à l'Organisation où il est en fonctions lors de son option, le coût de validation correspondant aux années précitées et calculé selon les règles applicables aux organisations précédentes ; si des remboursements au titre desdites années sont dus par l'intéressé, ces montants seront versés à l'organisation qui a reçu l'option, selon les modalités prévues au paragraphe i) ci-dessus.

iv) Toutefois, si l'intéressé a droit à des arriérés de pension, il en est fait contraction avec les reversements dus au titre de la validation (*) et le taux d'intérêt composé de 4 % l'an n'est pas pris en compte durant la période allant de la prise d'effet de la pension jusqu'à la date d'attribution effective des arriérés de pension. Le solde de validation restant dû le cas échéant est à rembourser avant tout versement de pension.

* Le coût de validation susdit comprend toutes les sommes dues par les ayants droit à la date d'ouverture du droit à la pension.

ANNEXE À L'INSTRUCTION 44/3 vii)

Exemple de calcul de réduction

<table>
<tr><td>1.</td><td>Services antérieurs : 10 ans jusqu'au 1.7.1974</td><td></td></tr>
<tr><td>2.</td><td>Coût de validation au 1.7.1974</td><td>45 734.71 EUR</td></tr>
<tr><td>3.</td><td>Avoirs dans le fonds de prévoyance à la date de
l'option (compte non tenu des intérêts depuis le 1.7.1974)</td><td>15 244.90 EUR</td></tr>
<tr><td>4.</td><td>Remboursements effectifs en capital lors de la pension (dans les délais fixés par l'article 44.4)</td><td>7 622.45 EUR</td></tr>
<tr><td>5.</td><td>Montant de la validation effectivement acquitté
15 244.90 + 7 622.45</td><td>22 867.35 EUR</td></tr>
<tr><td>6.</td><td>Réduction des annuités validées :
$\frac{1.52\ x\ 22\ 867.45}{45\ 734.71}$ = 5 ans au lieu de 10 ans</td><td></td></tr>
<tr><td>7.</td><td>Annuités restant à acquérir à partir du 1.7.1974 jusqu'à 65 ans, bonification après 60 ans comprise (11 ans)</td><td></td></tr>
<tr><td>8.</td><td>Annuités acquises à l'âge de 65 ans :
<table><tr><td>Au lieu de</td><td>5 + 11 = 16</td></tr><tr><td></td><td>10 + 11 = 21</td></tr></table></td><td>Affectant donc automatiquement le minimum de pension d'ancienneté (article 10.3)</td></tr>
<tr><td>8bis</td><td colspan="2">Hypothèse de non-remboursement intégral de prélèvement sur les contributions versées après le 1.7.1974: validation zéro.</td></tr>
<tr><td>9.</td><td>Réduction du taux de 70 % (art. 14.2)
$\frac{70\% \times 16}{21}$</td><td rowspan="2">En cas d'invalidité ou de décès de l'agent avant l'exercice de l'option et en cas de non-validation intégrale soit par lui soit par l'ayant droit à une pension de survie (veuve- orphelins)</td></tr>
<tr><td>10.</td><td>Réduction des minimums (art. 14.4)
$\frac{120 \times \frac{C1}{1} \times 16}{100 \times 21}$
Réduction des minimums (art 19.3)
$\frac{\frac{C1}{1} \times 16}{21}$</td></tr>
</table>

Article 45 - Régime de pensions -- Non-validation des services antérieurs

1. L'agent régi par la présente section et qui a retenu l'option prévue par cet article, est assujetti au régime de pensions mais renonce irrévocablement à la validation des services accomplis avant le 1.7.1974 dans une ou plusieurs des organisations visées à l'article 1, paragraphe 1, par dérogation à l'article 5, paragraphe 1 ii).
2. S'il cesse ses fonctions avant d'avoir accompli dix ans de service après le 1.7.1974, il obtient l'allocation de départ prévue à l'article 11 pour ses services postérieurs à cette date.
3. S'il cesse ses fonctions en ayant accompli au moins dix ans de service après le 1.7.1974, il a droit, dans les conditions définies au chapitre II, à une pension d'ancienneté pour ses services postérieurs à cette date. Le calcul de la pension d'ancienneté minimum prévu à l'article 10, paragraphe 3, ne tient compte que des années de services accomplis après la date précitée.
4. S'il devient invalide ou décède en service, il est fait application, suivant le cas, des dispositions prévues aux chapitres III à VI.

Article 46 - Bonification après l'âge de 60 ans

1. L'agent régi par la présente section, qui a choisi l'une des options prévues aux articles 44 et 45 et qui a continué à servir au-delà de l'âge de 60 ans, bénéficie pour chaque année ainsi accomplie d'une majoration de pension égale à 5 % des annuités qu'il avait acquises à l'âge de 60 ans sans que :
    i) cette majoration puisse dépasser, par année de service à partir de 60 ans, 2 % du traitement défini à l'article 10, paragraphe 1,
    ii) le total de la pension puisse excéder 70 % du traitement précité.
2. Dans la même limite, l'agent continue en outre à acquérir des droits à pension selon les modalités prévues à l'article 10, paragraphe 1.
3. Le présent article ne s'applique au cas visé par l'article 14, paragraphe 1, que pour les années de services réellement accomplis après 60 ans.

Instruction

46/1 Calcul de la bonification

i) La bonification prévue à l'article 46 du règlement se calcule en tenant compte des annuités acquises à la fin du mois où l'agent a atteint sa soixantième année :

- *même si à cette date leur nombre est inférieur à 10 années ;*
- *en comptant les mois entiers de service, par douzième d'annuité ;*
- *en tenant compte, le cas échéant, des annuités jusqu'à l'âge de 60 ans prévues par l'article 14, paragraphe 1 et l'article 16, paragraphe 2.*

ii) Sous réserve des maximums prévus par l'article 46, paragraphe 1 du règlement, le pourcentage de bonification ainsi obtenue s'ajoute au taux normal de droit à pension, à savoir 2 %, qui est attribué pour chaque année de service, ou fraction d'année égale au moins à un douzième, accomplie à partir de 60 ans.

Exemple de calcul

1.	-	*Annuités à 60 ans :*	*12, soit taux de pension = 24 %*
	-	*Bonification par an de 60 à 65 ans :*	$\frac{24\% \times 5}{100} = 1.2\%$
	-	*Total des droits à pension par an de 60 à 65 ans :*	$2 + 1.2 = 3.2\%$
2.	-	*Annuités à 60 ans :*	*20 ans, 6 mois, soit taux de pension = 41 %*
	-	*Bonification par an de 60 à 65 ans :*	$\frac{41\% \times 5}{100} = 2.05\%\ réduits\ \text{à}\ 2\%$
	-	*Total des droits à pension par an de 60 à 65 ans :*	*2 + 2 = 4 %*
	-	*Par exemple en cas de départ à 62 ans, 6 mois :*	*41 + 8 + 2 = 51 %*
3.	-	*Annuités à 60 ans :*	*25, soit taux de pension = 50 %*
	-	*Bonification annuelle réduite au maximum de 2 %*	
	-	*Total des droits à pension par an de 60 à 65 ans :*	*2 + 2 = 4 %*
4.	-	*Annuités à 60 ans : R*	*30, soit taux de pension = 60 %*
	-	*Bonification par an de 60 à 65 ans :*	$\frac{60\% \times 5}{100} = 3\%\ réduits\ \text{à}\ 2\%$
	-	*Total des droits à pension par an de 60 à 65 ans :*	*2 + 2 = 4 %*
	-	*Maximum de 70 % à 62,5 ans.*	

Article 47 - Bonification pour perte de droits antérieurs

L'agent régi par la présente section peut obtenir une bonification d'annuités dans les conditions et limites fixées par les modalités d'application du présent règlement, s'il justifie avoir dû renoncer, du fait de son affiliation au régime de pensions de l'Organisation, à tout ou partie des droits à pension qu'il aurait acquis antérieurement dans son pays d'origine, sans pouvoir recevoir l'équivalent actuariel de ces droits.

Instructions

47/1 Conditions d'octroi

La bonification prévue par l'article 47 du règlement est accordée si les conditions suivantes sont remplies cumulativement :

i) perte totale ou partielle de droits à pension qui correspondent à des périodes d'emploi immédiatement antérieures à l'engagement dans l'Organisation, ou dans une autre des organisations visées à l'article 1, paragraphe 1 du règlement, en cas de passage d'une de ces organisations à la présente ;

ii) non-versement par le régime de pensions précédent de l'équivalent actuariel ou du forfait de rachat constituant la valeur intégrale des droits précités, en application notamment de l'article 12, paragraphe 1 du règlement ;

iii) reversement par l'agent à l'Organisation, d'une fraction des sommes qui seraient, le cas échéant, attribuées par le régime de pensions précédent sans toutefois constituer l'équivalent actuariel intégral des droits perdus ; cette fraction est calculée selon le rapport entre le nombre d'annuités perdues et le nombre d'annuités bonifiées au titre de la présente instruction ;

iv) interdiction, en vertu du régime précédent, de conserver le bénéfice intégral des droits antérieurs, notamment par voie de contribution volontaire audit régime ou par voie de détachement plutôt que de démission ;

v) validation intégrale des services dans les organisations visées à l'article 1, paragraphe 1, conformément aux articles 4, 5 et 44 du règlement ;

vi) maintien en service dans lesdites organisations jusqu'à l'âge limite statutaire, sauf décès ou perte d'emploi.

47/2 Calcul de la bonification

La bonification d'annuités est calculée en appliquant aux annuités antérieures dont la perte est reconnue, les coefficients et maximums figurant dans le tableau ci-joint et qui ont été établis en fonction de l'âge lors de l'engagement visé au paragraphe 1 i) ci-dessus. Cette bonification ne peut-être supérieure :

- *au nombre des années de service effectif que l'agent aura la possibilité d'accomplir jusqu'à l'âge limite statutaire ;*
- *à la moitié du nombre des années de service qu'il n'aura pas la faculté d'accomplir pour compter 35 annuités à l'âge limite statutaire.*

47/3 Délai de la demande

La demande de bonification doit être introduite avant la fin de la période d'option.

47/4 Reversements des montants éventuels de liquidation

i) Les reversements éventuels prévus à l'instruction 47/1 iii) doivent être faits avant la fin de la période d'option ou dès leur attribution par le régime de pensions précédent.

ii) Si, à défaut d'équivalent actuariel de droits à pension antérieurs, l'intéressé a reçu certains montants de liquidation de pareils droits, il est tenu de reverser à l'Organisation une fraction de ces montants égale au rapport entre le nombre d'annuités bonifiées en vertu de l'article 47 du règlement et le nombre d'annuités auxquelles il a dû renoncer au titre du régime antérieur.

A défaut de pareil reversement dans les deux mois de la liquidation de ces droits ou de la demande de bonification, la bonification prévue par l'article 47 du règlement n'est pas accordée.

iii) En cas de non-octroi total ou partiel de la bonification lors du départ de l'agent, les sommes reversées en vertu de la présente instruction sont remboursées à l'agent, le cas échéant au prorata de la bonification accordée.

EXEMPLES D'APPLICATION DE L'ARTICLE 47 DU REGLEMENT

(Exemples CEE - Article 107)

I Annuités FMI perdues

1. *Date de naissance : 12.9.1918*
2. *Date d'affiliation statutaire au régime CEE: 1.9.1958*
3. *Age à la date d'affiliation CEE: 39 ans, 11 mois, 19 jours*
4. *Impossibilité d'acquérir le maximum d'annuités à la CEE à l'âge de 65 ans*
5. *Affiliation caisse organisation internationale avant affiliation CEE : du 8.1.1948 au 31.7.1958*
6. *Non-versement de l'équivalent actuariel complet des droits visés sous 5. mais versement partiel : 44 554.44 EUR*
7. *Impossibilité justifiée de maintenir ou d'acquérir des droits à pension dans le régime antérieur*
8. *Période perdue dans le régime antérieur : du 8.1.1948 au 31.7.1958, soit 10 ans, 6 mois, 23 jours*
9. *Calcul de la bonification CEE pour 10 ans, 6 mois perdus (23 jours = fraction de mois non compensée)*

- Coefficient suivant l'âge (39 ans) d'affiliation CEE :
  0.6587 par année perdue
  0.0548 par mois perdu
- Bonification pour 10 ans perdus :

10 ans x 0.6587 = 6.587 ans	6 ans
0.587 ans x 360 jours = 211.320 jours	7 mois
	1 jour

- Bonification pour 6 mois perdus :

6 mois x 0.0548 = 0.3288 mois	
0.328 mois x 360 jours = 118.3680 jours	3 mois
	28 jours

- Bonification totale

	6 ans
	10 mois
	29 jours

10. *Maximum résultant de l'âge d'affiliation et du nombre d'annuités CEE jusqu'à l'âge de retraite (50 %):*

65 ans - 39 ans, 11 mois, 19 jours	25 ans
	12 jours

35 annuités - 25 ans, 12 jours =

$$\frac{9\ ans, 11\ mois, 19\ jours}{2} =$$

$$\frac{4\ ans, 11\ mois, 24\ jours}{BonificationCEEaccordée}$$

11. *Reversement à la CEE d'une partie des montants visés sous 6. (44 554.44 EUR)*

Formule :

$$\frac{4\ ans, 11\ mois, 24\ jours\ (voir\ 10.)}{10\ ans, 6\ mois, 23\ jours\ (voir\ 8.)} = 47.17\%$$

Fraction à reverser : 44 554.44 x 47,17 % = 21 015.55 EUR

II Annuités RFA perdues

1. Date de naissance : 14.12.1902

2. Date d'affiliation statutaire au régime CEE: 25.2.1958

3. Age à la date d'affiliation CEE: 55 ans, 2 mois, 11 jours

4. Impossibilité d'acquérir le maximum d'annuités à la CEE à l'âge de 65 ans

5. Droits acquis RFA avant affiliation CEE : du 1.1.1928 au 24.2.1958, soit 75 %

6. Non-versement de l'équivalent actuariel des droits précédents

7. Réduction des droits acquis antérieurement à la CEE :

2,14 % par an à partir de la 7e année CEE, soit :

9 ans complets CEE - 6 ans = 3 ans

(les droits RFA étant ainsi réduits de 75 % à 68,78 % = 2,14 % x 3)

8. Calcul de la bonification CEE correspondant à l'âge de 55 ans (date d'affiliation CEE)

0,8984 par année perdue, soit :

3 ans x 0,8984 = 2 ans, 8 mois, 10 jours

9. Maximum résultant de l'âge d'affiliation et du nombre d'annuités CEE jusqu'à l'âge de retraite sans application en l'occurrence.

COEFFICIENTS PRÉVUS PAR L'INSTRUCTION 47/2

Age à l'entrée en fonctions	Coefficients de bonification applicables		Plafond de bonification	
	aux années perdues	aux mois perdus	An	Mois
30	0.5624	0.0468	-	-
31	0.5722	0.0477	-	-
32	0.5822	0.0485	-	-
33	0.5924	0.0493	1	6
34	0.6027	0.0502	2	-
35	0.6135	0.0511	2	6
36	0.6243	0.0520	3	-
37	0.6356	0.0529	3	6
38	0.6470	0.0533	4	-
39	0.6587	0.0548	4	6
40	0.6707	0.0558	5	-
41	0.6833	0.0569	5	6
42	0.6960	0.0580	6	-
43	0.7091	0.0590	6	6
44	0.7224	0.0602	7	-
45	0.7359	0.0613	7	6
46	0.7497	0.0624	8	-
47	0.7639	0.0636	8	6
48	0.7785	0.0648	9	-
49	0.7935	0.0661	9	6
50	0.8092	0.0674	10	-
51	0.8254	0.0687	10	6
52	0.8425	0.0702	11	-
53	0.8604	0.0717	11	6
54	0.8791	0.0733	11	-
55	0.8984	0.0748	10	-
56	0.9186	0.0765	9	-
57	0.9393	0.0782	8	-
58	0.9602	0.0800	7	-
59	0.9820	0.0818	6	-
60	1	0.09	5	-

Article 48 - Fonds de Prévoyance

1. L'agent régi par la présente section peut opter pour le maintien du régime de prévoyance de l'Organisation à l'exclusion des prestations prévues par le présent règlement, pour autant que sa situation contractuelle l'impose.
2. Par dérogation à l'article 5 paragraphe 1 ii), il renonce ainsi irrévocablement à la validation des services accomplis avant le 1.7.1974 dans une ou plusieurs des organisations visées à l'article 1, paragraphe 1.

Instruction

48/1 Caractère restrictif de l'option

L'agent au contrat duquel il est mis fin après qu'il a choisi l'option prévue par l'article 48 du règlement et qui est ensuite engagé à nouveau dans la même organisation, après départ de celle-ci, ou dans une autre organisation coordonnée, est soumis au régime de pensions à compter de ce nouvel engagement.

Section 2 - AGENTS AYANT CESSÉ LEURS FONCTIONS AVANT LE 1.1.1973

Article 49 - Domaine d'application

1. A titre transitoire, les dispositions du présent règlement sont applicables, sur leur demande :

   i) aux anciens agents ayant quitté l'Organisation à l'âge de 60 ans ou plus après avoir accompli au moins 10 années de service, ainsi qu'à leurs veuves, orphelins et veufs invalides ;

   ii) aux veuves, orphelins et veufs invalides des agents décédés en activité ;

   iii) aux agents atteints d'une invalidité permanente durant leur période de service, ainsi qu'à leurs veuves, orphelins et veufs invalides, lorsque les éventualités indiquées sous i), ii) et iii) se sont produites avant le 1.1.1973.

2. Ces bénéficiaires devront toutefois reverser à l'Organisation débitrice des prestations les avoirs au fonds de prévoyance qui étaient dus aux agents lors de leur départ, de leur décès ou de leur mise en invalidité ; ce reversement doit également comprendre dans les conditions prévues à l'article 44, paragraphe 3, les prélèvements non remboursés.

Ce reversement est limité au montant des cotisations versées par l'agent et par l'Organisation, majoré d'un intérêt composé de 4 % l'an ; ce reversement est ensuite diminué, le cas échéant, d'un abattement qui est calculé de la manière suivante :

- en numérateur, la différence entre l'âge de l'agent au 1.1.1973 et son âge lors du départ, du décès ou de la mise en invalidité ;
- en dénominateur, la différence entre le chiffre 80 et l'âge de l'agent lors du départ, du décès ou de la mise en invalidité.

3. La demande prévue au paragraphe 1 devra être introduite, sous peine de déchéance, dans le délai prévu par l'article 43, paragraphe 4 i); les prestations résultant de l'application du présent article seront accordées à compter du 1.1.1973.

4. Le calcul des prestations prévues par le présent article sera fait d'après le classement de l'agent lors de son départ avant le 1.1.1973 mais sur la base des barèmes correspondants en vigueur au 1.1.1973, ajustés ensuite conformément à l'article 36.

5. Les agents régis par le présent article ne bénéficient pas de la bonification prévue par l'article 46.

Instructions

49/1 Abattement positif

Lorsqu'en application de l'article 49, paragraphe 2 du règlement, l'abattement est supérieur à 100 %, le solde positif n'est pas accordé au bénéficiaire.

49/2 Cas particulier des agents réengagés en qualité d'auxiliaires ou de temporaires

Le calcul de l'abattement s'effectue selon les modalités prévues par l'article 49, paragraphe 2 du règlement lorsque l'ancien agent en question bénéficie de la pension d'ancienneté à compter du 1.1.1973 conformément au paragraphe 3 du même article.

49/3 Modalités de reversement des avoirs au fonds de prévoyance

i) Les montants à reverser en application de l'article 49, paragraphe 2 du règlement sont calculés au taux d'intérêt composé de 4 % l'an jusqu'au 1.1.1973; ces montants sont ensuite réduits de l'abattement prévu par l'article 49, paragraphe 2. Si les reversements effectifs ne constituent qu'une fraction des montants précités, les droits à pension sont réduits en proportion ainsi que les minimums selon la règle prévue par l'article 44, paragraphe 3.

ii) Les montants prévus au paragraphe précédent peuvent comprendre, avant abattement, les prélèvements que l'intéressé avait opérés auparavant sur son fonds de prévoyance pour maintenir

ses droits à un régime de retraite national ou pour le financement d'opérations immobilières. Le reversement de ces prélèvements peut être partiel ; dans cette hypothèse, les droits à pension ainsi que les minimums sont réduits conformément à la règle prévue par l'article 44, paragraphe 3, selon le rapport existant, après abattement, entre les montants remboursés partiellement (F.P. + prélèvements) et les mêmes montants remboursés totalement.

iii) Les montants de validation ainsi fixés doivent être reversés au moment où débute le paiement des pensions correspondantes.

Si les sommes dues au titre du rappel des pensions prenant effet au 1.1.1973 sont inférieures aux montants de validation, le solde restant dû doit être payé par l'agent dès le versement effectif des pensions, le cas échéant par imputation sur les avoirs demeurés dans le fonds de prévoyance ou, à défaut, par reversements mensuels majorés d'un intérêt au taux de 4 % l'an à compter du versement effectif de la pension et dans un délai maximum de 12 mois.

Section 3 - ALLOCATION D'ASSISTANCE

Article 50 – Allocation d'assistance

1. A titre exceptionnel, un agent visé par les dispositions transitoires ou ses ayants droit, qui ne seraient pas en mesure d'effectuer les reversements prévus par les articles 44 ou 49, peuvent, si le Secrétaire général l'estime justifié eu égard à l'ensemble de leurs revenus, obtenir une allocation d'assistance; celle-ci ne peut excéder la pension minimum prévue par le règlement selon la catégorie de bénéficiaires.

Une allocation d'assistance peut également être octroyée eu égard à la modicité de leurs revenus aux veufs des agents féminins décédés avant le 1er janvier 1979. Dans ce cas, la pension accordée le cas échéant aux enfants et autres personnes à charge est ramenée au montant prévu par le paragraphe 2 de l'article 25.

2. L'allocation d'assistance ne peut être accordée qu'à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la demande a été introduite et au plus tôt à compter du 1.7.1974; elle ne peut toutefois être accordée à l'ancien agent avant qu'il n'ait atteint l'âge de 60 ans, sauf le cas d'invalidité.

3. Les modalités d'application du présent article sont fixées par les Instructions prévues à l'article 52.

Instructions

50/1 Prise en considération des autres revenus

i) Le Secrétaire général de l'Organisation apprécie, après consultation de l'association du personnel sauf opposition de l'intéressé, si une allocation d'assistance est justifiée eu égard à l'impossibilité pour l'agent ou ses ayants droit de reverser les montants prévus par les articles 44 ou 49, compte tenu de leurs revenus ou des biens dont ils disposent tant en capitaux qu'en immeubles dont la réalisation pourrait permettre les reversements en question.

ii) En tout état de cause, l'allocation d'assistance est réduite dans la mesure où l'ancien agent astreint aux reversements - ou ses ayants droit - dispose de revenus imposables excédant le traitement afférent au grade C1, échelon 1 dans le pays où réside l'intéressé, ou dans le dernier pays d'affectation si le pays de résidence n'est pas Membre d'une des organisations coordonnées visées à l'article 1, paragraphe 1 du règlement.

50/2 Références au règlement de pensions

L'allocation d'assistance ne constitue pas un droit pour l'ancien agent ou pour d'autres bénéficiaires ; sous cette réserve s'y appliquent les modalités prévues par les articles 3, 7, 9.2, 10.3, 14.3 et 14. 4, 15, 16, 17.2, 18, 19.3 et 19.4, 21 (1ère phrase), 22.1, 23 à 29, 31, 33 à 40 et 42 du règlement des pensions.

CHAPITRE XIII - DISPOSITIONS FINALES

Article 51 - Mesures de coordination

1. Les dispositions du présent Règlement doivent être appliquées de manière uniforme par les différentes Organisations visées à l'article 1 ; à cet effet, les Secrétaires/Directeurs généraux de ces Organisations se concerteront afin d'assurer la coordination appropriée.

Instructions

51.1/1 Comité administratif des pensions

Le comité permanent des Secrétaires généraux a créé le comité administratif des pensions des organisations coordonnées (CAPOC) en vue de disposer d'un organe capable d'assurer effectivement une application uniforme des dispositions du Règlement de pensions [document CCG/W(74)43 du 27 décembre 1974, paragraphe 1].

51.1/2 Formulaires

Un formulaire type établit pour chaque membre du personnel la situation de ses annuités de pension à une date donnée :

- *soit lors du départ de l'intéressé ou de la liquidation d'une prestation ;*
- *soit lors du passage d'une Organisation à une autre.*

Ce formulaire récapitule les dispositions réglementaires qui doivent être passées en revue à cette occasion.

Article 52 - Modalités d'application

1. Des instructions fixant les modalités d'application du présent Règlement seront établies par le Secrétaire/Directeur général de l'Organisation.

Instruction

52.1 Entrée en vigueur

Les instructions d'application sont arrêtées par le Secrétaire/Directeur général sur proposition du Comité des représentants des Secrétaires généraux des Organisations coordonnées (CRSG), après consultation du Comité des représentants du personnel (CRP).

Elles sont mises à jour périodiquement.

Article 53 - Prise d'effet

1. Le présent Règlement prend effet au 1er janvier 1974.

Instruction

53.1 Prise d'effet des instructions d'application

Les instructions d'application prennent effet à la date fixée par le Secrétaire/Directeur général de l'Organisation.

APPENDICE 1

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX AGENTS RECRUTÉS POUR EXERCER DES FONCTIONS À MI-TEMPS ET AUX AGENTS AUTORISÉS À TRAVAILLER À MI-TEMPS POUR UNE DURÉE INDÉFINIE.

Instructions

X.1

Sous réserve des dispositions particulières définies par le présent appendice, le règlement de pensions s'applique aux agents recrutés pour exercer des fonctions à mi-temps et aux agents autorisés à travailler à mi-temps pour une durée indéfinie conformément aux dispositions prévues à l'annexe X aux statut, règlement et instructions du personnel.

X.2

Les dispositions particulières aux agents visés à l'instruction X.1 qui exercent des fonctions à mi-temps à la date d'ouverture du droit aux prestations du régime de pensions sont les suivantes :

a) sont réduits de moitié :

i) le taux maximum de la pension d'ancienneté prévu par l'article 10, paragraphe 2 du règlement de pensions et le plafond de la pension d'ancienneté prévu par l'article 10, paragraphe 3 ;

ii) le taux de la pension d'invalidité visé à l'article 14, paragraphe 2 et le montant minimum de la pension d'invalidité prévu à l'article 14, paragraphe 4 ;

iii) le plafond de la pension d'invalidité prévu à l'article 14, paragraphe 4 et le traitement visé à l'article 15 ;

iv) les montants minima de la pension de survie prévus par le paragraphe 3 de l'article 19 ;

v) les montants minima de la pension pour orphelin ou personne à charge prévus pour le premier bénéficiaire par l'article 25, paragraphes 2 et 3, ainsi que les majorations prévues par l'article 25, paragraphes 2 et 3, pour chacun des bénéficiaires de pension pour orphelin ou personne à charge à partir du deuxième ;

vi) la pension pour orphelin prévue par l'article 25, paragraphe 4 ;

vii) le plafond des prestations pour conjoint survivant et orphelin défini par l'article 29 ;

Dernière révision : janvier 90

b) les périodes de service à mi-temps accomplies par les agents visés à l'instruction X.1 ci-dessus sont considérées comme périodes de service effectif au sens de l'article 7 du règlement de pensions ;

c) pour l'application des dispositions prévues à l'article 14, paragraphe 1, la période postérieure à l'interruption du travail est prise en compte comme une période de travail à mi-temps.

X.3

a) Les dispositions prévues à l'instruction X.2, paragraphe a) i), iii) et vii) ci-dessus, ne sont pas applicables aux agents recrutés pour un travail à temps plein et autorisés à travailler à mi-temps pour une durée indéfinie.

b) Lorsque l'agent remplit les conditions prévues par l'article 7 du règlement de pensions à la date à partir de laquelle il est autorisé à travailler à mi-temps pour une durée indéfinie, les prestations résultant de l'application des dispositions de l'instruction X.2 ci-dessus, ne peuvent être inférieures à celles dont lui-même ou ses ayants droit auraient bénéficié s'il avait cessé ses fonctions dans l'Organisation à cette date pour une cause autre que l'invalidité ou

le décès.

X.4

Lorsque l'agent a été engagé par l'Organisation pour exercer des fonctions à mi-temps, après avoir accompli antérieurement des fonctions à plein-temps auprès d'une des organisations visées à l'article 1 du règlement de pensions, il est régi par les dispositions prévues à l'instruction X.3 ci-dessus, à condition d'effectuer, s'il y a lieu, les remboursements prévus à l'article 5, paragraphe 1 ou à l'article 5, paragraphe 2 du règlement de pensions, selon le cas.

APPENDICE 2

ANNEXE À L'ARTICLE 41 -- ÉTUDES ACTUARIELLES

Périodicité : Au moins tous les 5 ans

Méthode

1. Calcul, à la date effective de l'étude, pour l'ensemble des Organisations, du taux de contribution requis des agents pour financer le tiers des prestations prévues au Régime, en établissant la valeur actualisée des droits et traitements futurs.

2. Des projections de montants annuels de droits futurs seront calculées, d'une part, pour l'ensemble de la population des agents en poste à la date de l'étude et, d'autre part, pour celle des agents qui seront recrutés par les Organisations Coordonnées dans les années futures. Sont également établies les projections, année par année, des traitements de ces mêmes populations. Chacun de ces montants sera actualisé.

3. La combinaison de ces résultats permet de déterminer le taux de contribution nécessaire pour financer le tiers des prestations du régime.

Hypothèses démographiques

4. Les hypothèses démographiques sont élaborées sur la base d'une étude démographique détaillée pour chacune des Organisations Coordonnées. Cette étude examine l'expérience du passé sur une période de 15 ans en tranches de 5 ans pour pouvoir déceler toute tendance ; elle prend également en compte les prévisions disponibles sur l'évolution des effectifs futurs.

5. Les taux dérivés sont ajustés de façon à éliminer les aberrations dues à l'insuffisance de données dans certaines Organisations.

Hypothèses économiques

6. L'actualisation repose sur l'observation des taux de rendement des obligations à long terme émises dans les pays de référence, à compter de la date à laquelle ils acquièrent cette qualité.

7. C'est un taux d'actualisation net de l'inflation qui est retenu. Il est égal à la moyenne arithmétique des taux réels moyens observés sur une période de trente années précédant la date de réalisation de l'étude actuarielle.

8. Le taux réel moyen pour une année passée déterminée s'obtient à partir du taux réel de chaque pays, calculé sur la base du quotient du taux de rendement brut des obligations par le taux d'inflation correspondant, tel qu'il est retracé par l'indice national des prix à la consommation. La moyenne pondérée pour chaque année résulte de la pondération du taux réel de chaque pays par le nombre d'agents en poste dans ce pays à la date effective de l'étude.

Hypothèses salariales

9. Les hypothèses salariales sont fondées pour chaque organisation sur une observation des 15 années passées découpées en tranches de 5 ans pour pouvoir déceler toute tendance. Elles tiennent également compte des prévisions dans ce domaine.

Dernière révision : janvier 2020

ANNEXE X bis - RÈGLEMENT DE PENSIONS - NOUVEAU RÉGIME DE PENSIONS (NRP)

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES **349**

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES **351**
Article 1 - Domaine d'application *351*
Article 2 - Délai de carence *351*
Article 3 - Définition du traitement *352*
Article 4 - Définition des services ouvrant droit aux prestations *352*
Article 5 - Calcul des services ouvrant droit aux prestations *354*
Article 6 – Annuités *357*
Article 6bis – Travail à temps partiel – incidences sur le calcul des prestations *358*

CHAPITRE II - PENSION D'ANCIENNETÉ ET ALLOCATION DE DÉPART **360**
Section 1 - PENSION D'ANCIENNETÉ **360**
Article 7 - Acquisition du droit *360*
Article 8 - Ouverture du droit, pension différée ou anticipée *360*
Article 9 – Prise d'effet et extinction du droit *363*
Article 10 - Taux de la pension *363*
Section 2 - ALLOCATION DE DÉPART **364**
Article 11 – Allocation de départ *364*
Section 3 - REPRISE ET TRANSFERT DES DROITS À PENSION **365**
Article 12 - Reprise et transfert des droits à pension *365*

CHAPITRE III - PENSION D'INVALIDITÉ **370**
Article 13 - Conditions d'octroi - Commission d'invalidité *370*
Article 14 - Taux de la pension *373*
Article 15 - Non-cumul *373*
Article 16 - Contrôle médical - fin de la pension *374*
Article 17 – Prise d'effet et extinction du droit *375*

CHAPITRE IV - PENSIONS DE SURVIE ET DE RÉVERSION **376**
Article 18 – Conditions d'acquisition *376*
Article 19 - Taux de la pension *377*
Article 20 - Réduction pour différence d'âge *377*
Article 21 – Remariage *378*
Article 22 - Droits de l'ex-conjoint *378*
Article 23 – Prise d'effet et extinction du droit *379*

CHAPITRE V - PENSIONS POUR ORPHELIN OU POUR PERSONNE À CHARGE **380**
Article 24 - Taux de la pension d'orphelin *380*
Article 25 - Taux de la pension pour autres personnes à charge *381*
Article 26 – Prise d'effet et extinction du droit *381*
Article 27 - Coexistence d'ayants droit *381*

CHAPITRE VI - ALLOCATIONS FAMILIALES **385**
Article 28 – Dispositions applicables au personnel ayant pris ses fonctions avant le 1er janvier 2017 ..... *385*
Article 28 bis – Dispositions applicables au personnel ayant pris ses fonctions à compter du 1er janvier 2017 ..... *386*

CHAPITRE VII - PLAFOND DES PRESTATIONS **388**
Article 29 - Plafond des prestations *388*

CHAPITRE VIII - PENSIONS PROVISOIRES 390
Article 30 - Ouverture du droit 390
CHAPITRE IX - DÉTERMINATION DU MONTANT DES PRESTATIONS 391
Section 1 - LIQUIDATION DES DROITS 391
Article 31 - Organisation responsable 391
Article 32 - Non-cumuls 391
Article 33 - Barème de calcul 392
Article 34 – Révision – suppression 393
Article 35 – Justifications à fournir - déchéance des droits 394
Section 2 - AJUSTEMENT DES PENSIONS 395
Article 36 - Ajustement des pensions 395
Section 3 - PAIEMENT DES PRESTATIONS 397
Article 37 - Modalités de paiement 397
Article 38 - Sommes dues à l'Organisation 397
Article 39 – Subrogation 397
CHAPITRE X - FINANCEMENT DU RÉGIME DE PENSIONS 398
Article 40 - Charge budgétaire 398
Article 41 - Contribution des agents - étude du coût du régime 398
CHAPITRE XI - DISPOSITIONS RELATIVES À L'AJUSTEMENT DES PENSIONS 400
Article 42 - Pensions assujetties à la législation fiscale nationale 400
CHAPITRE XII - DISPOSITIONS FINALES 403
Article 43 - Comité administratif des pensions des organisations coordonnées (CAPOC) 403
Article 44 – Modalités d'application 403
Article 45 – Prise d'effet 403
APPENDICE 1 404

ANNEXE X bis
NOUVEAU RÉGIME DE PENSIONS (NRP)
CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 - Domaine d'application

1. Le régime institué par le présent Règlement, ci-après dénommé le « Nouveau Régime de Pensions (NRP) », s'applique aux agents qui :

   - ont pris leurs fonctions le ou après le 1er Janvier 2002 ;
   - n'ont jamais cotisé au régime de pensions des organisations coordonnées instauré par l'adoption du 94ème rapport du CCG par les organes directeurs de ces organisations ; et
   - sont titulaires d'un engagement de durée indéfinie ou indéterminée ou de durée fixe ou déterminée par l'Organisation.

   Nonobstant ce qui précède, le Règlement du NRP ne s'applique plus aux agents précédemment affiliés au NRP qui ont décidé d'opter pour le Troisième régime de pensions (TRP) conformément à l'article 1, paragraphe 2 c) du Règlement du TRP tel que figurant à l'annexe X ter au Statut applicable aux agents de l'Organisation. Dans ce cas, le Règlement du NRP cesse de s'appliquer à compter du premier jour du mois suivant celui où l'agent demande à passer du NRP au TRP.

2. L'agent qui aura bénéficié, lors de son dernier engagement par une organisation coordonnée, des dispositions de l'article 11 du régime institué par l'adoption du 94ème rapport du CCG et qui n'aura pas reversé les montants prévus au titre de cet article, sera réputé avoir renoncé au bénéfice dudit régime et sera irrévocablement affilié au NRP.

3. Le NRP ne s'applique pas aux autres catégories de personnel telles qu'elles sont définies dans l'Organisation : experts, consultants, agents temporaires, auxiliaires ou employés et personnel engagé selon la législation locale du travail, etc.

4. Dans le présent Règlement, le terme "l'Organisation" désigne l'OCDE, le terme "autre Organisation", toute autre organisation coordonnée qui aurait adopté le NRP et le terme "agent", le personnel visé aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus.

Dernière révision : juillet 2025

Article 2 - Délai de carence

1. Si l'examen médical auquel tout agent est soumis dans le cadre de sa nomination (et dont il aura été dûment informé des conséquences éventuelles préalablement à son engagement) révèle une maladie ou une infirmité, l'Organisation peut décider de n'admettre l'intéressé au bénéfice des prestations prévues par le présent Règlement en matière d'invalidité ou de décès qu'à l'issue d'une période qui ne peut excéder cinq ans à compter de la date de sa nomination, pour les suites ou conséquences d'une maladie ou d'une infirmité existant antérieurement à l'entrée en fonctions. Si l'agent quitte une organisation qui a adopté le NRP et entre au service d'une autre organisation ayant également adopté le NRP, et ce dans un délai n'excédant pas six mois, le temps passé au service de la première vient en déduction du délai de carence.

Instructions

2.1/1 Examen médical

L'Organisation informera l'agent par écrit de l'application d'un délai de carence et de sa durée, qui peut aller de un à soixante mois. Le médecin conseil lui fera connaître par écrit la nature de la maladie ou de l'infirmité qui a

justifié l'application de ce délai de carence.

2.1/2 Définition des droits pendant la période de carence

i) En cas de cessation des fonctions de l'agent au cours de la période de carence, l'allocation de départ lui est versée en tenant compte des années de services accomplies pendant la période de carence.

ii) En cas d'invalidité totale et permanente ou de décès résultant d'une cause ayant justifié la carence encore en cours :

a) au cas où ces événements surviennent avant que l'agent ait rempli la condition prévue à l'article 7, l'agent ou ses ayants droit reçoivent une prestation forfaitaire calculée selon les dispositions de l'article 11 ;

b) au cas où ces événements surviennent alors que l'agent remplit la condition prévue à l'article 7

- *et que cette condition a été remplie pendant le délai de carence, l'agent ou ses ayants droit reçoivent une prestation forfaitaire calculée selon les dispositions de l'article 11, au titre de la totalité des annuités acquises au sens de l'article 6;*
- *et que cette condition a été remplie antérieurement au délai de carence, l'agent ou ses ayants droit reçoivent à la fois une prestation forfaitaire calculée selon les dispositions de l'article 11, au titre des périodes de services accomplis [et des annuités acquises] pendant le délai de carence, et les prestations auxquelles ils auraient pu prétendre avant son recrutement.*

Dernière révision : mai 2005

iii) En cas d'invalidité totale et permanente ou de décès résultant soit d'un accident de travail, soit d'une maladie ou d'une infirmité autre que celle qui avait justifié la carence et qui a été contractée ou est survenue après l'entrée en fonctions, l'agent ou les ayants droit bénéficient des prestations prévues par le régime de Pensions pour de telles éventualités.

Article 3 - Définition du traitement

1. Au sens du présent Règlement, sauf mention contraire, il faut entendre par traitement le traitement mensuel de base de l'agent, défini selon les barèmes en vigueur dans l'Organisation au moment de la liquidation de la pension, et actualisé conformément aux dispositions de l'article 36.

Article 4 - Définition des services ouvrant droit aux prestations

1. Sous réserve des dispositions des articles 5 et 41, paragraphe 1, est pris en considération pour la détermination du droit aux prestations prévues par le présent Règlement le total des périodes de services accomplies dans l'Organisation ou dans une autre Organisation :

i) en qualité d'agent ;

ii) en toute autre qualité avant l'engagement en qualité d'agent à condition que ces périodes n'aient pas été interrompues pendant plus d'une année.

Dernière révision : janvier 2005

2. Au total des périodes de services ainsi établi, pourront s'ajouter, à la demande de l'agent lors de sa cessation de service, celles correspondant à certaines indemnités statutaires, notamment les indemnités dues au titre du préavis, de la perte d'emploi, et des congés non pris, selon les modalités fixées par voie d'instructions*[*].

3. Les services à temps partiel sont pris en considération pour la détermination du droit aux prestations prévues par le présent Règlement s'ils correspondent au minimum à une activité à mi-temps telle que définie selon les modalités fixées par voie d'instructions.

4. Sont également prises en considération les périodes visées à l'article 16, paragraphe 3.

* Sauf mention contraire le terme de « modalités fixées par voie d'instructions » vise, dans l'ensemble de ce Règlement de pensions, le dispositif prévu par l'article 44.

5. La période d'affiliation au régime de pension d'une organisation internationale, et pour laquelle l'agent bénéficie d'une reprise de droits à pension, est prise en compte afin de déterminer le droit aux prestations prévues par le présent Règlement, selon les modalités fixées par voie d'instructions

Dernière révision : septembre 2020

Instructions

4.1/1 Services pris en compte

Sont prises en compte :

i) les périodes de services accomplies pour une Organisation coordonnée par un agent avant la mise en œuvre du Statut du personnel ou du régime de Prévoyance ; ces services ont dû être accomplis au titre d'un engagement par l'Organisation ou par la Commission provisoire ou le Secrétariat dont elle est issue ;

ii) les périodes de services accomplies en tant qu'agent ;

iii) les périodes de congés de maladie et d'incapacité temporaire donnant lieu au versement d'indemnités ; l'agent est astreint à verser sa contribution personnelle au régime de Pensions calculée sur les montants ainsi perçus ; les périodes correspondantes sont prises en compte sans réduction ;

iv) les périodes de congé non payé, si ces périodes n'ouvrent pas droit à des prestations de pensions résultant d'un nouvel emploi ; la validation des périodes de congé non payé égales ou inférieures à deux mois est conditionnée par le paiement, pour ces périodes, de la contribution personnelle de l'agent au Régime de Pensions ; la validation des périodes de congé non payé au- delà de deux mois et au maximum pour les quatre mois suivants, est conditionnée par le paiement par l'agent, pour les périodes considérées, d'une contribution égale à deux fois et demi la contribution personnelle de l'agent au Régime de Pensions ;

v) les périodes de détachement par l'Organisation, en cas de réintégration de l'agent ; les modalités précises de cette validation sont arrêtées dans le cadre de la réglementation applicable au personnel.

Dernière révision : septembre 2019

4.1/2 Services accomplis avant l'engagement en qualité d'agent

Les services prévus par l'article 4, paragraphe 1 ii), peuvent être pris en compte conformément à l'article 5, paragraphe 5, si les conditions suivantes sont réunies :

i) ces périodes doivent être antérieures à l'engagement en qualité d'agent dans l'Organisation ou dans une autre Organisation visée à l'article 1 ;

ii) les services auront dû être accomplis en qualité d'employé([35]) de l'Organisation, ou d'une autre Organisation visée à l'Article 1, à temps plein ou à mi-temps au moins.*

Les services auront dû être rémunérés périodiquement et non à la tâche, exécutés dans les locaux de l'Organisation sous le contrôle et suivant les instructions de celle-ci, et dans le cadre de ses horaires de travail.

Pour les services visés à l'alinéa précédent, l'agent devra avoir perçu l'intégralité de sa rémunération directement de l'Organisation ;

iii) ces périodes au service d'une même Organisation, ou de plusieurs Organisations visées à l'article 1, ne peuvent pas avoir été interrompues pendant plus de 12 mois consécutifs ;

iv) conformément à la disposition de l'instruction 6.2, les périodes à prendre en compte doivent être au total de 30 jours au minimum ; les périodes de travail à temps partiel, d'une durée égale ou supérieure au mi-temps, sont prises en compte au prorata du temps plein. Le total des périodes ainsi validées doit correspondre au moins à 30 jours à temps plein.

[35] (*) Le terme « employé » est utilisé au sens général : remarque visant la traduction anglaise et concernant les « employés » de l'OCDE.

4.2 Validation de périodes de service au titre des indemnités

Un agent a la faculté, lors de sa cessation de service, de demander la validation d'annuités au titre :

i) des indemnités versées pour congé non pris ;

ii) des indemnités versées pour préavis ;

iii) des indemnités accordées au titre de la perte d'emploi.

La validation des annuités est acquise moyennant le paiement par l'agent de sa contribution personnelle au régime de Pensions, ou de Prévoyance, sur la totalité du montant des indemnités correspondantes et pour autant que les périodes ayant servi de base de calcul n'ouvrent pas droit à des prestations de pension au titre d'un Régime de Pensions d'une Organisation Coordonnée résultant d'un nouvel emploi.

Seules les périodes de service correspondant aux périodes antérieures à l'âge limite statutaire peuvent toutefois être prises en compte pour le calcul des prestations prévues au présent Règlement.

Dernière révision : novembre 2008

4.3 Définition de l'activité à mi-temps

Au sens de l'article 4, paragraphe 3, est considéré comme exerçant une activité à mi-temps, tout agent dont la durée de travail, appréciée sur une base mensuelle, est égale à la moitié de la durée de travail à temps plein.

4.4 Reconnaissance de la période d'affiliation dans le régime de pension d'une organisation internationale

i) La période d'affiliation au régime de pension d'une organisation internationale est reconnue sur la base de la période certifiée par ce régime, dans la limite des annuités accordées en application de l'article 12, paragraphe 1.

ii) Cette reconnaissance n'est effective qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la prise de fonctions en qualité d'agent.

Dernière révision : septembre 2020

Article 5 - Calcul des services ouvrant droit aux prestations[36]

1. Lorsque l'agent a été engagé par l'Organisation après avoir accompli antérieurement des services auprès de l'Organisation ou d'une autre Organisation[37], il ou elle bénéficie des dispositions prévues à l'article 4, à condition de verser à l'Organisation qui l'engage à nouveau les montants qu'il ou elle avait perçus lors de sa précédente cessation de fonctions au titre de l'article 11. Ces montants sont majorés d'intérêts composés au taux de 4 % l'an depuis la date à laquelle l'agent a reçu ces montants jusqu'à celle où il ou elle les reverse en application du présent paragraphe. Si l'agent ne procède pas aux remboursements prévus par le présent paragraphe, les annuités ne sont comptées qu'à partir du nouvel engagement.

2. Lorsque l'agent a été engagé par l'Organisation après avoir bénéficié précédemment d'une pension d'ancienneté pour services accomplis auprès d'une autre Organisation, il est mis fin au versement de cette pension.

   Si l'agent rembourse à l'Organisation qui lui offre un nouvel engagement les arrérages de pension qu'il ou elle a perçus, il est fait application, lors de la cessation de ses nouvelles fonctions, des dispositions de l'article 4.

   S'il ou elle n'effectue pas ce remboursement, les annuités acquises dans l'emploi qui avait donné lieu à l'octroi de la pension d'ancienneté supprimée seront prises en compte pour le calcul de la pension d'ancienneté qui lui sera allouée à la cessation de ses nouvelles fonctions, sur la base du traitement correspondant à son dernier classement dans l'emploi précité ; en outre, cette part de la pension finale subira un abattement de 5 % pour chaque année entière durant laquelle l'agent avait effectivement

---

36 Les paragraphes 1 et 2 de cet article ne trouveront application que dans la mesure où une autre Organisation aura adopté le NRP.

37 Dans la mesure où le régime institué par le présent Règlement est rendu applicable aux agents de l'Institut d'Études de Sécurité et du Centre Satellitaire de l'Union Européenne, Agences de l'Union Européenne issues de l'UEO, organisation membre de la Coordination depuis son origine, ceux-ci bénéficient des dispositions du présent article ainsi que des autres dispositions du Règlement faisant référence à l'article 1 paragraphe 4.

bénéficié de la pension initiale avant l'âge d'ouverture des droits à pension qui lui est applicable[38].

3. Lorsque l'agent cesse ses fonctions en étant classé à un grade ou échelon inférieur à celui dont il avait bénéficié auparavant dans l'Organisation ou dans une autre Organisation, le droit aux prestations prévues par le présent Règlement est déterminé en tenant compte du total de ses annuités et les prestations sont calculées sur la base du traitement correspondant au classement le plus élevé dont l'agent a bénéficié. Toutefois, il est opéré une réduction du nombre des annuités qui correspondent aux périodes de service durant lesquelles l'agent a été classé à un grade ou échelon inférieur après avoir été classé au niveau qui est pris en considération pour le calcul des prestations ; cette réduction est calculée en proportion des différences de niveau de ces classements.

4. Pour l'application des paragraphes 2 et 3, les traitements sont pris en considération d'après les barèmes en vigueur lors de la liquidation de la pension finale.

5. La validation des périodes prévues à l'article 4, paragraphe 1 ii) est subordonnée :

   i) à l'introduction, par l'agent, d'une demande de validation au plus tard six mois après la confirmation de son engagement en qualité d'agent ; cette demande mentionne explicitement les périodes de services que l'agent désire valider ;

   ii) à l'accord de l'Organisation ;

   iii) au versement par l'intéressé de la contribution prévue à l'article 41 par mois de service à valider, calculée sur son premier traitement mensuel au moment de l'affiliation du régime.

Dernière révision : juillet 2024

Instructions

5.1 Services accomplis en qualité d'agent

i) La demande de prise en compte des services prévus par l'article 5, paragraphes 1 et 2, doit être introduite au plus tard 6 mois après la confirmation du nouvel engagement.

ii) Lorsque l'agent a perçu, au terme de son dernier engagement, une allocation de départ en application de l'article 11, la validation partielle de ces services n'est pas autorisée en application de l'article 5, paragraphe 1; en conséquence, l'agent doit reverser intégralement cette allocation ou renoncer à la validation des services correspondants.

iii) A défaut de reversement intégral immédiat par l'agent, celui-ci peut être autorisé à effectuer ce reversement au plus tard à compter de l'expiration du délai prévu à l'alinéa i) ci- dessus, par prélèvements mensuels d'au moins 20 % du traitement mensuel de base perçu lors du début des reversements ; le taux d'intérêts composés de 4 % l'an s'applique sur les montants restant dus, jusqu'à remboursement intégral.

iv) Si à la date de paiement d'une prestation prévue par le régime de Pensions, les reversements visés par le présent article ne sont pas terminés, le solde restant dû sera, sans possibilité de réduction, prélevé sur les prestations de pensions, y compris celles des ayants droit. L'Organisation peut autoriser un paiement échelonné, auquel cas le taux d'intérêt composé de 4 % l'an s'applique sur les montants restant dus, jusqu'à remboursement intégral.

v) En cas d'invalidité, de décès, ou de cessation de fonctions, les montants restant dus sont imputés sur les capitaux dus à l'agent ou à ses ayants droit, conformément à la disposition prévue par l'instruction 38.1 et le solde restant éventuellement dû sera prélevé conformément à la disposition de l'alinéa iv) ci-dessus.

vi) En cas de cessation de fonctions sans paiement d'allocation de départ ou de pension, l'intéressé peut demander un délai maximum de 24 mois afin de suppléer tout ou partie des reversements encore dus, sous réserve de la disposition de l'alinéa iv).

[38] Conformément à la définition figurant à l'article 17/2.1 bis du Règlement applicable aux agents de l'Organisation.

5.2 Non-reversement d'arrérages de pension antérieurs

Exemple d'application de l'article 5, paragraphe 2, dernier alinéa :

(i) 1ère pension payée de 60 à 62 ans : $\left(T' \times \frac{40}{100}\right)$
réduit en application de l'article 8, paragraphe 4

(T' = traitement de base de calcul)

(20 annuités à 2 %)

(ii) 2e période de service de 62 ans 66 ans : $\left(T'' \times \frac{8}{100}\right)$

(T'' = traitement de base de calcul à 66 ans)

(4 annuités à 2 %) / allocation de départ.

Pension totale

(i) + (ii) = $\left[\left(T' \times \frac{40}{100}\right) \times \frac{90}{100}\right] + \left[\left(T'' \times \frac{8}{100}\right)\right]$

Soit $0.4T' - 0.04T' + 0.08T''$

(iii) La pension entre crochets

$\left[\left(T' \times \frac{40}{100}\right) \times \frac{90}{100}\right]$

a été réduite non plus en application de l'article 8, paragraphe 4, mais en application de l'article 5, paragraphe 2, dans le décompte final de la pension totale ; la réduction de

$\left(2 \times \frac{5}{100}\right)$ *soit 10 % réduit ainsi à 90 % le montant de la pension tel qu'indiqué au point i) ci-dessus.*

5.3 Cessation de fonctions à un grade inférieur

Pour la mise en œuvre de l'article 5, paragraphe 3, le calcul se fait comme suit :

(i) précédente cessation de fonctions (au maximum de carrière avant déclassement) : 10 ans de service, départ au grade A5/5 = Traitement final théorique : 100 = T' soit 10 annuités.

(ii) cessation définitive de fonctions :

10 ans, 2ème période de service, départ au grade A4/5 = Traitement final théorique : 75 = T'' d'où réduction des dix dernières annuités au coefficient

$$\frac{T''}{T'} = \frac{75}{100}$$

Soit 7,5 annuités.

(iii) Total : 10 + 7,5 = 17,5 annuités.

(iv) Pension globale sur la base de

T' = 100 x 17.5

Dernière révision : juillet 2024

5.4 Validation des services accomplis avant l'engagement en qualité d'agent

i) La demande de validation des services antérieurs à l'engagement en tant qu'agent doit être introduite au plus tard six mois après la confirmation dudit engagement.

ii) Les ayants droit d'un agent décédé ne peuvent demander la validation des services faisant l'objet de la présente instruction à la place de l'agent lui-même.

iii) La validation des services est acquise moyennant le paiement de la contribution visée à l'Article 41, calculée sur le premier traitement mensuel au moment de l'affiliation au régime et multipliée par le nombre de mois de service à valider, éventuellement réduit au pro rata en cas de service à temps partiel. Par premier traitement mensuel il faut ici entendre le traitement correspondant à un emploi à temps plein aux grade et échelon de l'agent, que celui-ci soit recruté à temps plein ou à temps

partiel. Ce paiement peut être échelonné par prélèvements mensuels sur les émoluments au plus tard à compter de la fin des périodes prévues à l'alinéa i) ci-dessus et pendant une période égale au maximum à la durée des services repris en compte.

Un intérêt de 4 % l'an est exigible pour la partie des versements qui, à la demande de l'agent, excéderait la période susdite.

Si, à la date d'octroi d'une prestation prévue par le NRP, les versements ne sont pas terminés, le solde restant éventuellement dû sera prélevé sur les prestations de pensions, le cas échéant, par paiement échelonné.

iv) A l'occasion de sa demande de validation, l'agent doit consentir à l'attribution prioritaire à l'Organisation des capitaux payés en cas de décès, d'invalidité ou de cessation de fonctions, à concurrence des montants de rachat restant dus.

v) En cas de cessation de fonctions, l'agent ou ses ayants droit peuvent demander un délai maximum de 12 mois afin de suppléer les reversements encore dus, sous réserve des dispositions des alinéas iii) et iv).

Article 6 – Annuités

1. Les prestations prévues par le présent Règlement sont calculées en fonction des annuités constituées par :

   i) les annuités calculées selon les modalités prévues aux articles 4 et 5 ;

   ii) les annuités validées en application des dispositions de l'article 12, paragraphe 1.

2. Les fractions d'annuité sont prises en compte à raison d'un douzième d'annuité par mois entier. Est considérée comme mois entier, pour le calcul des prestations, la période résiduelle égale ou supérieure à 15 jours.

Toutefois, il n'est pas tenu compte de la période résiduelle pour le calcul des 10 années de services exigées pour l'ouverture du droit à la pension d'ancienneté prévue à l'article 7.

3. En cas de travail à temps partiel :

   i) les annuités reflètent la proportion existant entre la durée de travail correspondant à l'activité à temps partiel et la durée de travail réglementaire correspondant à un travail à temps plein dans l'Organisation ;

   ii) les annuités ne sont cependant pas réduites lorsque l'agent autorisé à travailler à temps partiel a contribué au NRP sur la base d'un travail à temps plein, en versant, en sus de sa contribution personnelle au NRP pour la partie correspondant à son travail à temps partiel, une contribution égale à deux fois et demi le taux de contribution visé à l'article 41, paragraphe 3, appliquée à la différence de rémunération entre son emploi à temps partiel et l'emploi à temps plein correspondant, selon des modalités fixées par voie d'instruction.

Instructions

6.2 Fraction de mois

La fraction résiduelle inférieure à 30 jours obtenue après totalisation des périodes de services est considérée comme mois entier si elle est égale ou supérieure à 15 jours. Il n'en est pas tenu compte si elle est inférieure à 15 jours.

6.3 Non réduction des annuités

L'agent autorisé à travailler à temps partiel peut demander à contribuer au NRP sur la base d'un emploi à temps plein, pour autant que les périodes considérées n'ouvrent pas droit à des prestations de pensions résultant d'un autre emploi et à condition que le montant de la contribution supplémentaire visée à l'article 6, paragraphe 3 ii) soit versé conformément aux modalités prévues à l'article 41, paragraphe 2. L'agent doit introduire sa demande au plus tard le huitième jour après le début de la période pour laquelle il est autorisé à travailler à temps partiel. La demande de l'agent est définitive, sauf dérogation exceptionnelle accordée par le Secrétaire / Directeur

général et sur demande dûment justifiée de l'agent.

Article 6bis – Travail à temps partiel – incidences sur le calcul des prestations

1. Si, lorsque les fonctions de l'agent prennent fin, celles-ci sont exercées à temps partiel, le montant de la prestation due est déterminé en prenant en compte le plein traitement correspondant aux grade et échelon à retenir par application des dispositions du présent Règlement.

2. Toutefois, lorsque l'agent visé au paragraphe 1 ci-dessus a été recruté pour exercer une activité à temps partiel, ou autorisé à travailler à temps partiel pour une durée indéfinie ou pour une durée définie renouvelable par tacite reconduction, et que ce dernier ne bénéficie pas des dispositions de l'article 6, paragraphe 3, ii), le taux de la pension d'invalidité prévu à l'article 14 paragraphe 2, ainsi que les minima et les plafonds éventuellement applicables, sont établis selon les modalités fixées par voie d'instruction.

Instructions

6 bis.2/1 Prestation due à l'agent n'ayant exercé que des fonctions à temps partiel

i) Aux fins de calcul de la prestation due, dans le cas visé à l'article 6bis, paragraphe 2, à l'agent n'ayant exercé que des fonctions à temps partiel, sont réduits dans la proportion existant entre la durée de travail effectuée et la durée de travail réglementaire correspondant à un travail à temps plein :

a) le taux maximum de la pension d'ancienneté prévu par l'article 10, paragraphe 2, et le plafond de la pension d'ancienneté prévu par l'article 10, paragraphe 3 ;

b) le taux de la pension d'invalidité visé à l'article 14, paragraphe 2, et le montant minimum de la pension d'invalidité prévu à l'article 14, paragraphe 4 ;

c) le montant maximum de la pension d'invalidité prévu à l'article 14, paragraphe 4, et le traitement visé à l'article 15 ;

d) les montants minima de la pension de survie prévus par l'article19, paragraphe 3 ;

e) le montant de la pension de réversion prévu par l'article 19, paragraphes 4 et 5 ;

f) les montants minima de la pension pour orphelin, prévus pour le premier bénéficiaire par l'article 24, paragraphes 3 et 4, ainsi que les majorations prévues par l'article 24, paragraphes 3 et 4, pour orphelin à partir du deuxième ;

g) le montant de la pension pour personne à charge prévu à l'article 25, paragraphe 2 ;

h) le plafond des prestations pour conjoint survivant et orphelin défini par l'article 29.

ii) Toutefois, lorsque l'agent a été recruté par l'Organisation pour exercer des fonctions à temps partiel, après avoir accompli antérieurement des fonctions à temps plein auprès d'une des Organisations visées à l'article 1, paragraphe 4, il est régi par les dispositions de l'instruction 6 bis. 2/2 à condition d'effectuer, s'il y a lieu, les remboursements prévus à l'article 5, paragraphe 1 ou à l'article 5, paragraphe 2, selon le cas.

6 bis.2/2 Prestation due à l'agent qui, au moment de la cessation de ses fonctions, travaille à temps partiel pour une durée indéfinie ou une durée définie renouvelable par tacite reconduction, après avoir exercé des fonctions à temps plein antérieurement

i) Aux fins de calcul de la prestation due, dans le cas visé à l'article 6bis, paragraphe 2, à l'agent autorisé à travailler à temps partiel pour une durée indéfinie ou pour une période définie renouvelable par tacite reconduction, sont réduits dans la proportion existant entre la durée de travail effectuée et la durée de travail réglementaire correspondant à un travail à temps plein :

a) le taux de la pension d'invalidité visé à l'article 14, paragraphe 2, ainsi que le montant minimum de la pension d'invalidité prévu à l'article 14, paragraphe 4, et, pour les périodes travaillées à temps partiel, le montant maximum de la pension d'invalidité prévu à l'article 14, paragraphe 4 ;

b) les montants minima de la pension de survie prévus par l'article19, paragraphe 3 ;

c) le montant de la pension de réversion prévu par l'article 19, paragraphes 4 et 5 ;

d) les montants minima de la pension pour orphelin, prévus pour le premier bénéficiaire par

l'article 24, paragraphes 3 et 4, ainsi que les majorations prévues par l'article 24, paragraphes 3 et 4, pour chacun des bénéficiaires de pension pour orphelin à partir du deuxième ;

e) le montant de la pension pour personne à charge prévu à l'article 25, paragraphe 2.

ii) Toutefois, lorsque l'agent remplit les conditions prévues par l'article 7, à la date à partir de laquelle il est autorisé à travailler à temps partiel pour une durée indéfinie ou pour une durée définie renouvelable par tacite reconduction, les prestations résultant de l'application des dispositions de l'alinéa i) ci-dessus, ne peuvent être inférieures à celles dont lui-même ou ses ayants droit auraient bénéficié s'il avait cessé ses fonctions dans l'Organisation à cette date, pour une cause autre que l'invalidité ou le décès.

CHAPITRE II - PENSION D'ANCIENNETÉ ET ALLOCATION DE DÉPART

Section 1 - PENSION D'ANCIENNETÉ

Article 7 - Acquisition du droit

1. L'agent qui a accompli, dans l'Organisation et, le cas échéant, dans d'autres Organisations, au moins dix ans de services au sens de l'article 4 a droit à une pension d'ancienneté.

2. Pour l'application de la condition de durée de services visée au paragraphe 1 ci-dessus, il sera également tenu compte des périodes d'emploi ayant donné lieu à contribution au titre du Régime de Pensions Capitalisé à Prestations Définies du CEPMMT ou du Troisième Régime de Pensions du Conseil de l'Europe pour lesquelles l'agent bénéficie d'une reprise de ses droits à pensions, selon les modalités de l'article 12, paragraphe 1 et de ses instructions d'application.

Instructions

7.1/1 Services au sens de l'article 4

Au sens de l'article 4, les services accomplis en qualité d'agent, dans une ou plusieurs Organisations visées à l'article 1, paragraphe 4, sont :

- *les périodes ayant donné lieu, conformément à l'article 5, paragraphes 1 et 5, au versement de la contribution des agents au NRP ;*
- *les périodes visées à l'article 16, paragraphe 3, conformément à l'article 4, paragraphe 4.*

7.1/2 Services à temps partiel

Sans préjudice des dispositions de l'article 6, paragraphe 3 i), les périodes de services à temps partiel sont considérées comme périodes de services à temps plein au sens de l'article 7.

Article 8 - Ouverture du droit, pension différée ou anticipée

1. Le droit à la pension d'ancienneté est ouvert à l'âge fixé par l'Organisation.[39]

2. L'agent demeurant en service au-delà de l'âge d'ouverture du droit à la pension continue à acquérir des droits sans que sa pension puisse excéder le maximum prévu à l'article 10, paragraphe 2.

3. Lorsque l'agent cesse ses fonctions avant d'avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à pension qui lui est applicable, sa pension d'ancienneté est différée jusqu'à cet âge.

4. Toutefois, cet agent[40] peut demander la liquidation anticipée de sa pension avant d'avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à pension qui lui est applicable comme indiqué ci-dessous :

   - les agents engagés à partir du 1er juillet 2024 peuvent demander la liquidation anticipée de leur pension à compter de l'âge de 60 ans ;
   - les agents engagés avant le 1er juillet 2024 peuvent demander la liquidation anticipée de leur pension à compter de l'âge correspondant à leur situation au 1er juillet 2024, tel que précisé dans le tableau ci-dessous :

[39] Voir l'article 17/2.1 bis du Règlement applicable aux agents de l'Organisation.

[40] Ou ancien agent.

	Âge minimum de liquidation d'une pension anticipée		
Ancienneté au 1er juillet 2024 / **Âge au 1er juillet 2024**	**>0 et <5 ans**	**≥5 et <10 ans**	**10 ans ou plus**
≥58 ans	51	51	51
50 – 57 ans	51	51	51
40 – 49 ans	55	54	53
<40 ans	60	57	55

Lorsque les agents demandent la liquidation anticipée de leur pension d'ancienneté, le montant de cette pension est affecté d'un coefficient de réduction. Le montant de la pension réduite correspondra à une proportion de la pension que les agents auraient perçue si leur pension avait été calculée à l'âge d'ouverture du droit à pension applicable. Cette proportion est fixée selon le tableau ci-dessous :

Âge au moment de la liquidation anticipée des droits à pension	Âge d'ouverture du droit à pension des agents			
	63	**64**	**65**	**66**
	Rapport entre le montant de la pension d'ancienneté anticipée et le montant de la pension à l'âge d'ouverture du droit à pension			
51	57.74 %	54.83 %		
52	60.21 %	57.18 %		
53	62.81 %	59.65 %		
54	65.58 %	62.28 %		
55	68.51 %	65.06 %	61.71 %	
56	71.61 %	68.01 %	64.51 %	
57	74.92 %	71.15 %	67.49 %	
58	78.44 %	74.49 %	70.66 %	
59	82.19 %	78.05 %	74.04 %	
60	86.20 %	81.86 %	77.65 %	73.57 %
61	90.48 %	85.93 %	81.51 %	77.22 %
62	95.07 %	90.29 %	85.64 %	81.14 %
63	100 %	94.97 %	90.08 %	85.35 %
64	100 %	100 %	94.86 %	89.87 %
65	100 %	100 %	100 %	94.74 %
66	100 %	100 %	100 %	100 %

Dernière révision : janvier 2025

Une étude actuarielle des coefficients de réduction utilisés dans ce barème, fondée notamment sur les données pertinentes de l'étude prévue à l'article 41 portant sur le taux de contribution des agents, est effectuée avec la même périodicité que cette dernière.

5. Lorsque l'Organisation résilie l'engagement d'un agent, le coefficient de réduction applicable à la liquidation anticipée de sa pension est de 3 % par an entre 60 ans et l'âge d'ouverture du droit à pension qui lui est applicable. Cette disposition n'est toutefois pas applicable lorsque l'Organisation a mis fin aux fonctions de l'agent à la suite d'une action disciplinaire ou pour performances insatisfaisantes.

Dernière révision : juillet 2024

Instruction

8.1 Modalités de réduction – Pension anticipée

i) La pension d'ancienneté anticipée est calculée comme suit :

- *si la pension qui serait due avant réduction à l'âge applicable d'ouverture du droit à la pension d'ancienneté est inférieure au minimum prévu par l'article 10, paragraphe 3, elle est augmentée à concurrence de ce minimum et la réduction prévue par l'article 8, paragraphes 4 et 5, s'y applique ensuite ;*
- *si la pension qui serait due avant réduction à l'âge applicable d'ouverture du droit à la pension d'ancienneté est supérieure au minimum précité, la réduction s'y applique même si le résultat est inférieur audit minimum.*

ii) Les réductions prévues par l'article 8, paragraphes 4 et 5, s'appliquent par année entière sans fractionnement mensuel.

iii) Les allocations familiales sont versées et calculées conformément aux dispositions des instructions des articles 28 et 28 bis.

iv) Les agents dont les fonctions ont pris fin avant qu'ils aient atteint l'âge applicable d'ouverture du droit à la pension d'ancienneté peuvent demander une pension anticipée dans les conditions prévues à l'article 8 et à la présente instruction. Cette demande doit être formulée par écrit et dûment datée.

v) Sous réserve des dispositions de l'article 5, paragraphe 2, la liquidation des droits intervient au premier du mois qui suit la date à laquelle la demande a été formulée. Cette liquidation est irrévocable.

Dernière révision : juillet 2024

Article 9 – Prise d'effet et extinction du droit

1. Le droit à la pension d'ancienneté prend effet à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'intéressé est admis au bénéfice de cette pension après l'avoir demandée. Sauf en cas de force majeure, la demande n'a pas d'effet rétroactif.
2. Le droit s'éteint à la fin du mois au cours duquel le pensionné est décédé.

Article 10 - Taux de la pension

1. Le montant de la pension d'ancienneté est égal, par annuité acquise en application des dispositions de l'article 6, à 2 % du traitement afférent au dernier grade dont l'agent était titulaire pendant au moins un an avant sa cessation de fonctions, ainsi qu'à l'échelon auquel il était classé dans ce grade.
2. Le taux maximal de la pension est de 70 % de ce traitement sous réserve de l'application du paragraphe 3 ci-dessous.
3. Le montant de la pension d'ancienneté ne peut être inférieur à 4 % du traitement afférent au grade C1, échelon 1, par annuité acquise en application des dispositions de l'article 6 ; il ne peut toutefois être supérieur au dernier traitement perçu par l'agent tel qu'il est défini à l'article 3.

Instructions

10.3/1 Services à temps partiel

Le minimum de la pension d'ancienneté est calculé en fonction des annuités acquises, qui sont prises en compte, le cas échéant, par fraction correspondant aux prestations à temps partiel, conformément aux dispositions de l'article 6, paragraphe 3 i) ; ce minimum est donc égal à 4 % du traitement afférent au grade C1, échelon 1, par annuité ainsi attribuée.

10.3/2 Cessation de fonctions à un grade inférieur

En cas d'application de l'article 5, paragraphe 3, le minimum de la pension d'ancienneté est égal à 4 % du traitement afférent au grade C1, échelon 1, par annuité acquise, sans réduction.

Section 2 - ALLOCATION DE DÉPART

Article 11 – Allocation de départ

1. L'agent qui cesse définitivement ses fonctions dans l'Organisation pour une raison autre que le décès ou l'invalidité et qui ne peut bénéficier d'une pension d'ancienneté ou des dispositions de l'article 12, paragraphe 2, a droit, lors de son départ, au versement d'un montant égal à 2,25 fois le taux de contribution de l'agent, appliqué à son dernier traitement annuel, multiplié par le nombre d'annuités reconnues au sens de l'article 6, paragraphe 1, i)*.

2. Les annuités reconnues en application de l'article 12, paragraphe 1 ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'allocation de départ, mais donnent lieu au versement d'un équivalent actuariel calculé selon les modalités de l'article 12, paragraphe 2, sauf reversement des montants initialement transférés au régime de retraite concerné.

3. L'agent réengagé par l'Organisation après avoir perçu une allocation de départ doit la reverser si la période pendant laquelle il n'a pas été salarié de l'Organisation, en quelque qualité que ce soit, est inférieure à 12 mois.

Instructions

11.1/1 Dernier traitement annuel

Par dernier traitement annuel, on entend le traitement, tel que défini à l'article 3, afférent aux derniers grade et échelon, selon le barème en vigueur au moment de la cessation des fonctions, multiplié par douze.

11.1/2 Taux de contribution

En cas de révision du taux de contribution pendant la période au cours de laquelle la contribution au régime de pensions a été payée en application de l'*article 4*, le coefficient de 2,25 mentionné à l'article 11.1 est appliqué aux taux successifs *prorata temporis*.

Dernière révision : décembre 2009

11.1/3 Agent cessant ses fonctions au terme d'un congé sans traitement

Lorsque la cessation définitive des fonctions intervient au terme d'une période de congé sans traitement n'ayant pas donné lieu à contribution au NRP, les montants prévus par l'article 11 sont, nonobstant les dispositions de l'instruction 11.1/1, calculés sur la base des droits acquis et du traitement à la date du début de cette période, sans ajustement ni intérêts ultérieurs.

Dernière révision : novembre 2006

11.1/4 Reversement obligatoire de l'allocation de départ

Lorsqu'un agent a perçu une allocation de départ visée à l'article 11, paragraphe 1, mais n'a pas cessé définitivement ses fonctions, conformément à l'article 11, paragraphe 3, il est tenu de reverser intégralement l'allocation de départ perçue au titre de son précédent engagement, selon les modalités définies à l'instruction alinéas iv) à vi). Le délai de demande fixé à l'instruction 5.1 i) n'est pas d'application.

Dernière révision : novembre 2007

* Voir Article 33, paragraphe 7.

Section 3 - REPRISE ET TRANSFERT DES DROITS À PENSION

Article 12 - Reprise et transfert des droits à pension

1. L'agent qui entre au service de l'Organisation après avoir cessé ses fonctions auprès d'une administration, d'une organisation nationale ou internationale non visée à l'article 1, paragraphe 4 ou d'une entreprise, a la faculté de faire verser à l'Organisation, selon les modalités fixées par voie d'instructions, toute somme correspondant à la liquidation de ses droits au titre du régime de retraite auquel il était antérieurement affilié et de tout régime de retraite d'organisation internationale auquel il a été affilié, dans la mesure où ces régimes permettent pareils transferts.

En pareil cas, l'Organisation détermine, selon les modalités fixées par voie d'instructions, le nombre des annuités qu'elle prend en compte d'après le présent régime.

2. L'agent qui cesse ses fonctions dans l'Organisation pour entrer au service d'une administration ou d'une organisation nationale ou internationale non visée à l'article 1, paragraphe 4, ayant conclu un accord (*) avec l'Organisation, a le droit de faire transférer à la caisse de pension de cette administration ou organisation :

   - l'équivalent actuariel des droits à pension d'ancienneté qu'il a acquis en vertu du présent Règlement ; cet équivalent est calculé selon les modalités fixées par voie d'instructions ;
   - ou, à défaut de pareils droits, les montants prévus à l'article 11.

Instructions

12.1 Reprise de droits antérieurs

i) Période d'affiliation antérieure

a) Des annuités de pension sont accordées en application de l'article 12, paragraphe 1 dans les conditions prévues par les présentes dispositions, au titre de la période d'affiliation au dernier régime de retraite qui précédait l'entrée au service de l'Organisation ou à tout régime de pensions d'une organisation internationale, dans la mesure où ces régimes permettent pareil transfert. Cette affiliation peut tenir compte de périodes accomplies au service de plusieurs administrations, organisations ou entreprises, à condition que l'ensemble de ces droits ait été pris en compte par le régime de retraite de la dernière administration, organisation ou entreprise, avant l'entrée au service de l'Organisation.

b) Un montant n'est pris en compte au titre de la présente instruction que s'il est certifié par le régime précédent comme étant un équivalent actuariel de droits à pension d'ancienneté ou tout forfait représentatif de droits à pension ou de prévoyance (à l'exclusion d'indemnités de licenciement ou de prime de départ) et il doit correspondre à la totalité des montants mis à la disposition de l'agent par le régime de retraite précité. Par « totalité des montants mis à la disposition », il y a lieu d'entendre les montants correspondant à l'ensemble des droits à pension pouvant faire l'objet d'une reprise par l'Organisation. Les agents ne sont en effet pas autorisés à faire reprendre une partie de leurs droits à pension si cette partie ne correspond pas au maximum transférable.

ii) Montants pris en compte

---

* (*) Liste des Organisations ou administrations ayant signé un accord de transfert de droits à pension avec l'OCDE :
- Organisation Mondiale du Commerce (OMC) (entrée en vigueur le 07.06.2002) ;
- Office Européen des Brevets (OEB) (entrée en vigueur le 17.06.2005) ;
- Caisse de Pensions des Nations unies (CCPPNU) (entrée en vigueur le 01.01.2007);
- Banque Centrale Européenne (BCE) (entrée en vigueur le 01.01.2007) ;
- Grèce (entrée en vigueur le 11.12.2007) ;
- Union Européenne (entrée en vigueur le 01.11.2008) ;
- Organisation Européenne pour la Sécurité de la Navigation Aérienne (EUROCONTROL) (entrée en vigueur le 01.09.2009) ;
- Belgique (entrée en vigueur le 01.12.2009) ;
- Pays-Bas (entrée en vigueur le 06.03.2012) ;
- Banque Européenne d'Investissement (BEI) (entrée en vigueur le 01.11.2015).

Pour le calcul des annuités accordées en application de l'article 12, paragraphe 1, les montants indiqués à l'alinéa i) b) ci-dessus sont pris en compte tels qu'ils sont calculés par le précédent régime de retraite, en capital et le cas échéant en intérêts, à la date à laquelle ils sont versés par l'Organisation[41] ; la conversion éventuelle dans la devise qui était celle du traitement payé par l'Organisation se fait au taux de change en vigueur à cette date.

iii) Calcul des annuités

Le nombre d'annuités accordées en application de l'article 12, paragraphe 1, est calculé, sur la base du tableau en annexe, en divisant les montants pris en compte au titre de l'alinéa ii) ci-dessus, par le coefficient correspondant à l'âge de l'agent à la date de versement des montants, puis en divisant le montant obtenu par la valeur théorique d'une annuité de pension (2 % du traitement de base annuel), établie en fonction du traitement correspondant au grade et à l'échelon de l'agent à la date de versement des montants.

iv) Maximum d'annuités

L'octroi de ces annuités ne peut avoir pour effet de porter la pension totale au-delà des maxima prévus par l'article 10.

v) Délais de demande et de révocation

Sauf dispositions particulières contenues dans un accord de transfert réciproque conclu par l'Organisation, la demande de prise en compte par l'Organisation des montants visés par l'alinéa ii) ci-dessus doit être introduite par écrit :

a) soit dans un délai de 6 mois à compter de la notification de la confirmation de l'engagement après le stage probatoire ;

b) soit dans un délai de douze mois à compter de la date à laquelle la possibilité de transfert a été ouverte par le précédent régime.

La demande de prise en compte est révocable par l'agent tant que les versements prévus par l'alinéa ii) ci-dessus ne sont pas effectués conformément à l'alinéa vi) ci-dessous.

La demande de prise en compte devient caduque si les versements prévus par l'alinéa ii) ci-dessus n'ont pas été effectués au moment de la cessation de fonctions de l'agent.

vi) Délais de versement

Le versement des montants visés par l'alinéa ii) ci-dessus doit s'effectuer :

- *dans les 3 mois à compter de l'expiration du délai prévu par l'alinéa v) ci-dessus, si l'intéressé avait effectivement perçu ces montants de la part de son employeur précédent ;*
- *dès versement par l'employeur précédent dans les autres cas.*

Le versement à l'Organisation est effectué dans la devise – ou sa contre-valeur au taux de change en vigueur à la date du versement effectif à l'Organisation – dans laquelle les montants visés par l'alinéa ii) ci-dessus ont été ou seront effectivement versés par le régime de retraite précédent.

Dernière révision : novembre 2010

12.2 Transfert vers un régime extérieur

i) Délai de demande

a) La demande de transfert prévue par l'article 12, paragraphe 2, doit être adressée par l'agent à l'Organisation où il a cessé ses fonctions, dans les six mois à compter de son engagement définitif par la nouvelle administration ou organisation visée à l'article 12, paragraphe 2.

b) Si l'Organisation ne peut conclure un accord de transfert avec la nouvelle administration ou organisation visée à l'article 12, paragraphe 2, dans les conditions qu'elle estime satisfaisantes, elle s'en tient au paiement immédiat des montants prévus par l'article 11, paragraphe 1, ou au versement immédiat ou différé de la pension d'ancienneté.

[41] Il s'agit toujours de droits à pension « non ouverts » ou de l'équivalent actuariel de tels droits.

ii) Conditions de transfert

Les montants prévus à l'article 12, paragraphe 2, ne peuvent être transférés qu'à la caisse de pensions de l'administration ou de l'organisation visée à l'article 12, paragraphe 2, c'est-à-dire au régime de Pensions légal ou conventionnel de cette Administration ou Organisation.

iii) Calcul des montants à transférer

L'équivalent actuariel des droits à pension d'ancienneté prévus par l'article 12, paragraphe 2, est calculé sur la base du tableau en annexe, en multipliant la pension annuelle acquise dans l'Organisation (2 % du traitement de base annuel par annuité), calculée en utilisant le barème en vigueur à la date de cessation des fonctions, par le coefficient correspondant à l'âge de l'agent à cette même date.

Dernière révision : octobre 2003

ANNEXE AUX INSTRUCTIONS 12.1 iii) et 12.2 iii)

Annexe I – Coefficients actuariels actualisés de l'article 12 pour le NRP, tenant compte de la progression de carrière NEP

Age	NRA 63	NRA 64	NRA 65	NRA 66
20	22.9367	22.0684	21.2750	20.4888
21	22.4765	21.6259	20.8488	20.0788
22	22.0259	21.1928	20.4317	19.6774
23	21.5849	20.7689	20.0233	19.2845
24	21.1532	20.3539	19.6236	18.9000
25	20.8187	20.0400	19.3269	18.6233
26	19.8932	19.1091	18.3998	17.6848
27	19.7323	18.9812	18.2964	17.6155
28	19.1614	18.4228	17.7514	17.0803
29	18.7507	18.0313	17.3767	16.7236
30	18.5204	17.8277	17.1940	16.5680
31	17.8248	17.1365	16.5113	15.8857
32	17.5422	16.8772	16.2707	15.6683
33	17.0426	16.3899	15.7961	15.2038
34	16.7646	16.1339	15.5578	14.9873
35	16.2315	15.6100	15.0445	14.4805
36	15.9798	15.3699	14.8144	14.2614
37	15.9247	15.3259	14.7787	14.2371
38	15.6441	15.0459	14.5010	13.9582
39	15.5185	14.9280	14.3897	13.8542
40	15.3260	14.7404	14.2069	13.6752
41	15.2760	14.6940	14.1635	13.6352
42	15.3796	14.8012	14.2725	13.7487
43	15.3039	14.7205	14.1889	13.6595
44	15.3784	14.7973	14.2670	13.7406
45	15.3595	14.7761	14.2445	13.7158
46	15.4277	14.8436	14.3110	13.7821
47	15.4872	14.8991	14.3634	13.8308
48	15.5419	14.9495	14.4105	13.8741
49	15.6636	15.0707	14.5305	13.9945
50	15.7020	15.1040	14.5602	14.0194
51	15.7784	15.1728	14.6229	14.0747
52	15.9761	15.3651	14.8101	14.2578
53	16.1973	15.5824	15.0232	14.4685
54	16.4371	15.8197	15.2570	14.7016
55	16.4586	15.8245	15.2498	14.6774
56	16.7417	16.1037	15.5242	14.9500
57	16.9675	16.3175	15.7278	15.1430
58	17.1181	16.4500	15.8463	15.2440
59	17.3403	16.6590	16.0442	15.4301
60	17.6931	17.0096	16.3907	15.7777
61	18.0118	17.3217	16.6956	16.0788
62	18.2095	17.4982	16.8555	16.2185
63	18.5042	17.7525	17.0971	16.4475
64		18.0158	17.3178	16.6528
65			17.6510	16.9518
66				17.1991

Tableau établi sur la base des hypothèses utilisées pour la détermination du Régime à la date du 1er janvier 2025.

Dernière révision : mai 2026

Annexe II – Coefficients actuariels actualisés de l'article 12 pour le NRP, tenant compte de la progression de carrière NEP (mesures transitoires)

Age	NRA 63	NRA 64	NRA 65	NRA 66
20	5.7596	5.4982	5.2594	5.0265
21	5.9287	5.6598	5.4142	5.1745
22	6.1030	5.8263	5.5736	5.3271
23	6.2826	5.9980	5.7380	5.4843
24	6.4677	6.1749	5.9074	5.6464
25	6.6885	6.3884	6.1138	5.8468
26	6.7094	6.3939	6.1082	5.8254
27	7.0208	6.7007	6.4089	6.1234
28	7.1795	6.8484	6.5474	6.2515
29	7.4029	7.0629	6.7535	6.4498
30	7.7098	7.3636	7.0470	6.7389
31	7.8096	7.4487	7.1207	6.7981
32	8.1042	7.7356	7.3995	7.0709
33	8.2930	7.9122	7.5657	7.2257
34	8.5997	8.2108	7.8556	7.5093
35	8.7678	8.3648	7.9981	7.6383
36	9.0339	8.6201	8.2432	7.8740
37	9.3530	8.9299	8.5434	8.1668
38	9.5371	9.0989	8.6999	8.3087
39	9.8258	9.3761	8.9661	8.5649
40	10.0762	9.6130	9.1910	8.7773
41	10.3729	9.8974	9.4640	9.0395
42	10.7214	10.2351	9.7909	9.3576
43	10.9465	10.4436	9.9856	9.5368
44	11.2917	10.7767	10.3069	9.8479
45	11.5745	11.0439	10.5604	10.0873
46	11.9100	11.3654	10.8689	10.3837
47	12.2199	11.6593	11.1487	10.6492
48	12.5340	11.9568	11.4315	10.9172
49	12.9132	12.3217	11.7829	11.2566
50	13.2311	12.6215	12.0669	11.5243
51	13.5492	12.9205	12.3495	11.7896
52	13.9368	13.2917	12.7056	12.1318
53	14.3546	13.6940	13.0931	12.5065
54	14.7992	14.1238	13.5084	12.9100
55	15.0521	14.3496	13.7125	13.0884
56	15.5190	14.8013	14.1490	13.5129
57	15.9008	15.1615	14.4904	13.8354
58	16.2177	15.4511	14.7575	14.0772
59	16.6093	15.8191	15.1050	14.4039
60	17.1353	16.3309	15.6018	14.8908
61	17.6180	16.7958	16.0494	15.3249
62	17.9688	17.1158	16.3439	15.5911
63	18.4221	17.5180	16.7236	15.9489
64		17.9359	17.0890	16.2892
65			17.5727	16.7280
66				17.1228

Tableau établi sur la base des hypothèses utilisées pour la révision du taux de contribution du personnel à compter du 1er janvier 2025, applicable aux agents ayant précédemment bénéficié d'un transfert entrant de droits à pension avant le 1er mai 2026.

Dernière révision : mai 2026

CHAPITRE III - PENSION D'INVALIDITÉ

Article 13 - Conditions d'octroi - Commission d'invalidité

1. Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2, ont droit à une pension d'invalidité les agents n'ayant pas atteint l'âge limite qui leur est applicable tel que précisé dans le Statut applicable aux agents de l'Organisation et qui, au cours de la période durant laquelle ils acquéraient des droits à pension, sont reconnus par la Commission d'invalidité définie ci-dessous comme atteints d'une invalidité permanente les mettant dans l'incapacité totale d'exercer leurs fonctions ou des fonctions correspondant à leur expérience et leurs qualifications qui leur auraient été proposées par l'Organisation.

2. La Commission d'invalidité est composée de trois médecins désignés : le premier par l'Organisation, le deuxième par l'agent intéressé et le troisième d'un commun accord des deux premiers. Elle est saisie par l'Organisation soit de son propre chef, soit à la demande de l'agent.

Dernière révision : janvier 2025

Instructions

13.1 Période de non-activité

i) La pension d'invalidité n'est pas accordée lorsqu'elle résulte d'une affection ou d'un accident survenu au cours d'un congé non payé ou d'une période de non-activité qui n'ont pas donné lieu à contribution au NRP (congé pour convenance personnelle, service militaire).

ii) Par contre, elle est accordée si les faits précités surviennent au cours d'une période de non- activité faisant suite à un congé de maladie et durant laquelle l'agent perçoit des indemnités pour incapacité temporaire ; dans ce cas, il continue à contribuer au NRP comme prévu à l'instruction 4.1/1 ii). Il en est de même pour le congé non payé prévu par l'instruction 4.1/1 iii).

Dernière révision : novembre 2006

13.2 Commission d'invalidité

Attributions de la Commission d'invalidité

i) Sous réserve des dispositions de l'article 2, la Commission d'invalidité a pour attributions :

a) d'examiner si un agent est atteint d'une invalidité au sens de l'article 13, paragraphe 1.

b) lorsqu'un événement a été reconnu par l'Organisation comme rentrant dans le cadre d'application de l'article 14, paragraphe 2, (accident du travail, maladie professionnelle ou acte de dévouement), de déterminer dans quelle mesure l'invalidité de l'agent en résulte ;

c) de déterminer si, à la suite des contrôles visés à l'article 16, un ancien agent cesse de remplir les conditions requises pour bénéficier de la pension d'invalidité.

Secrétariat de la Commission d'invalidité

ii) L'Organisation désigne un agent chargé d'assurer le secrétariat de la Commission d'invalidité. Le secrétariat peut également être assuré par le médecin-conseil de l'Organisation, qui bénéficie de l'assistance administrative dont il a besoin.

Convocation et composition de la Commission d'invalidité

iii) Lorsque la Commission d'invalidité est convoquée à la demande de l'agent, cette demande doit être adressée au chef du personnel ([42]) dont il relève ; cette demande contient la requête formelle de mise en invalidité permanente totale et le nom du médecin chargé de représenter l'agent au sein de la Commission d'invalidité. Un dossier médical peut accompagner cette demande, sous pli*

[42] (*) Pour l'OCDE, les titres « Chef du personnel » et « Division du personnel » contenus dans la présente annexe doivent être compris respectivement comme « Chef de la gestion des ressources humaines » et « service de la gestion des ressources humaines ».

confidentiel séparé, à l'attention du médecin-conseil de l'Organisation.

Dès réception de cette demande, le chef du personnel la transmet au médecin-conseil de l'Organisation avec prière de se mettre en rapport avec le médecin désigné par l'agent. L'agent doit inviter son médecin à transmettre au médecin-conseil de l'Organisation toute documentation médicale à l'appui de sa demande.

Dans les 30 jours calendaires de la réception de la demande de l'agent, le chef du personnel informe le médecin choisi par l'agent du nom du médecin chargé de représenter l'Organisation au sein de la Commission d'invalidité.

iv) Lorsque la Commission d'invalidité est convoquée à la demande de l'Organisation, le chef du personnel en informe l'agent en l'invitant à faire ses observations éventuelles et à désigner un médecin chargé de le représenter au sein de la Commission d'invalidité dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de ladite notification.

Cette notification comporte également l'indication du médecin chargé de représenter l'Organisation au sein de la Commission d'invalidité.

Le chef du personnel invite l'agent à transmettre au médecin chargé de représenter l'Organisation tous documents médicaux le concernant.

v) Si l'une des parties n'a pas désigné le médecin chargé de la représenter au sein de la Commission d'invalidité dans les délais précités, l'autre partie s'adresse au président de la Commission de recours / du Tribunal administratif de l'Organisation qui désigne ce médecin dans les meilleurs délais. Il peut, à cette fin, consulter une liste établie par :

- *soit une juridiction nationale*
- *soit l'Ordre national des médecins*
- *ou, à défaut, une autre instance nationale du lieu d'affectation de l'agent ou de son foyer.*

vi) Le troisième médecin est désigné par les deux autres dans un délai maximum de 30 jours calendaires à compter de la notification aux parties du nom des deux premiers médecins ; à défaut d'accord sur ce choix dans le délai précité, le président de la Commission de recours / du Tribunal administratif désigne d'office, à l'initiative d'une des parties, ce troisième médecin, selon les modalités définies à l'alinéa ci-dessus.

Dernière révision : novembre 2007

Réunion de la Commission d'invalidité

vii) La Commission d'invalidité se réunit au plus tard dans un délai de 60 jours calendaires à compter de la désignation du troisième médecin.

viii) La Commission d'invalidité dispose :

a) d'un dossier administratif soumis par le chef du personnel contenant notamment l'indication de l'emploi de l'agent dans l'Organisation et la description de ses fonctions ainsi que des fonctions correspondant à son expérience et ses qualifications qui lui auraient été proposées par l'Organisation, afin que la Commission d'invalidité puisse se prononcer sur l'incapacité éventuelle d'assumer ces fonctions. En outre, ce dossier précise si la demande de mise en invalidité est susceptible de rentrer dans le cadre de l'application de l'article 14, paragraphe 2.

Les indications précitées sont communiquées à l'agent par le chef du personnel avant transmission à la Commission d'invalidité pour observations éventuelles écrites de l'agent à la Division du Personnel dans les 15 jours calendaires de leur réception au plus tard.

b) d'un dossier médical contenant le rapport présenté par le médecin de la partie – Organisation ou agent – qui demande la réunion de la Commission d'invalidité et, le cas échéant, le rapport médical présenté par l'autre partie ainsi que tous rapports ou certificats du médecin traitant ou des praticiens que les parties ont jugé bon de consulter. Ce dossier médical contient également des précisions sur la durée des absences de l'agent qui ont effectivement justifié la convocation de la Commission d'invalidité, ainsi que sur la nature de l'incapacité qui fait l'objet de l'examen de la Commission.

Tous ces rapports, documents et certificats, doivent être communiqués aux trois médecins.

ix) Les travaux de la Commission d'invalidité sont secrets. La Commission peut demander à l'agent de se présenter devant elle. Elle peut également lui demander de se soumettre à un examen médical complémentaire auprès d'un médecin qu'elle aura désigné.

x) Les frais de travaux de la Commission d'invalidité sont supportés par l'Organisation.

L'Organisation ne supporte les honoraires et frais de déplacement – calculés selon les règles applicables aux agents – du médecin représentant l'agent que si ce médecin réside dans le pays de la dernière affectation de l'agent, dans le pays de foyer de l'agent, si celui-ci y réside lors de la constatation de la consolidation de son incapacité, ou dans le pays de résidence de l'ancien agent.

xi) Les conclusions de la Commission d'invalidité sont prises à la majorité ; elles sont définitives sauf erreur matérielle manifeste et sous réserve de la compétence de la Commission de recours / du Tribunal administratif.

Conclusions au titre de l'article 13, paragraphe 1, ou de l'article 14, paragraphe 2

xii) Les conclusions de la Commission d'invalidité précisent obligatoirement :

- *si l'agent est atteint ou non d'une invalidité permanente le mettant dans l'incapacité totale d'exercer son emploi ou des fonctions correspondant à son expérience et ses qualifications qui lui auraient été proposées par l'Organisation ;*
- *si l'invalidité résulte d'un événement reconnu par l'Organisation comme rentrant dans le cadre d'application de l'article 14, paragraphe 2 (accident du travail, maladie professionnelle ou acte de dévouement) ;*
- *la date de consolidation de l'incapacité, laquelle peut être antérieure à la date de réunion de la Commission.*

Conclusions au titre de l'article 16

xiii) Dans le cas où la Commission est réunie au titre de l'article 16, les conclusions de la Commission précisent obligatoirement :

- *si l'ancien agent est dans l'incapacité d'exercer les fonctions correspondant à son ancien emploi ou des fonctions correspondant à son expérience et ses qualifications qui lui auraient été proposées par l'Organisation ;*
- *ou, si la fin de l'invalidité de l'ancien agent a été constatée.*

13.3 Décision du Secrétaire/Directeur général

Décision au titre de l'article 13, paragraphe 1, ou 14, paragraphe 2

i) En conformité avec les conclusions de la Commission d'invalidité et sous réserve de la compétence de la Commission de recours / du Tribunal administratif, le Secrétaire/Directeur général de l'Organisation prend la décision :

a) soit d'accorder à l'agent une pension d'invalidité au titre de l'article 13, paragraphe 1 ou de l'article 14, paragraphe 2 ; cette décision précise la date à laquelle la pension prend effet ;

b) soit de ne pas reconnaître l'agent comme invalide au sens du Règlement.

Dernière révision : novembre 2007

Décision au titre de l'article 16

ii) En conformité avec les conclusions de la Commission d'invalidité et sous réserve de la compétence de la Commission de recours / du Tribunal administratif, le Secrétaire/Directeur général de l'Organisation prend la décision :

a) soit de maintenir le versement d'une pension d'invalidité à l'ancien agent ;

b) soit de ne plus reconnaître l'agent comme invalide au sens du Règlement et de cesser ce versement, à une date qui ne peut être antérieure à la réunion de la Commission, dans les conditions prévues à l'instruction 16/3.

Dernière révision : novembre 2007

Erreur matérielle manifeste

iii) En cas d'erreur matérielle manifeste, le Secrétaire/Directeur général saisit à nouveau la Commission d'invalidité.

Notification de la décision du Secrétaire/Directeur général

iv) Dans les 30 jours calendaires suivant la réception des conclusions de la Commission d'invalidité, le Secrétaire/Directeur général notifie par écrit sa décision, avec les conclusions de la Commission d'invalidité, à l'agent ou ancien agent.

Article 14 - Taux de la pension

1. Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5, paragraphe 3, le montant de la pension d'invalidité est égal au montant de la pension d'ancienneté à laquelle les agents auraient eu droit à l'âge limite statutaire qui leur est applicable s'ils étaient restés en service jusqu'à cet âge, sans que soit requis le minimum de 10 ans prévu par l'article 7.
2. Toutefois, lorsque l'invalidité résulte d'un accident survenu dans l'exercice des fonctions, d'une maladie professionnelle ou d'un acte de dévouement accompli dans un intérêt public ou du fait d'avoir exposé ses jours pour sauver une vie humaine, le taux de la pension d'invalidité est fixé à 70 % du traitement. La pension d'invalidité prévue par le présent paragraphe ne peut être inférieure à la pension d'invalidité qui serait versée en application des dispositions du paragraphe 1 du présent article, dans le cas où l'invalidité résulterait d'une autre cause que celles prévues par le présent paragraphe.
3. Le traitement servant de base de calcul pour la pension d'invalidité prévue aux paragraphes 1 et 2 est celui qui correspond aux grade et échelon de l'agent dans les barèmes en vigueur à la date fixée à l'article 17, paragraphe 1.
4. La pension d'invalidité ne peut être inférieure à 120 % du traitement afférent au grade C1, échelon 1, sans pouvoir cependant excéder le dernier traitement, les traitements précités étant ceux qui sont prévus par les barèmes en vigueur à la date fixée à l'article 17, paragraphe 1, sous réserve des ajustements prévus à l'Article 36.
5. Si l'invalidité a été intentionnellement provoquée par l'agent, l'Organisation décide si l'intéressé percevra une pension d'invalidité ou ne recevra, selon la durée des services accomplis, qu'une pension d'ancienneté ou une allocation de départ.

Dernière révision : janvier 2025

Instructions

14.1 Services à temps partiel

Lorsqu'un agent travaillant à temps partiel et ne bénéficiant pas des dispositions de l'article 6, paragraphe 3 ii) est déclaré invalide, la période postérieure à la date d'effet de la mise en invalidité est, pour le calcul de la pension prévue par l'article 14, paragraphe 1, prise en compte comme une période de travail à temps partiel dans les cas visés à l'article 6bis, paragraphe 2.

14.2 Accident du travail et maladie professionnelle

Pour l'application de l'article 14, paragraphe2, il est fait référence à la réglementation applicable dans l'Organisation pour la définition des risques accident du travail et maladie professionnelle.

Article 15 - Non-cumul

1. Lorsque le bénéficiaire d'une pension d'invalidité exerce néanmoins une activité rémunérée, cette pension est réduite dans la mesure où le total de la pension d'invalidité et de la rémunération précitée excède le traitement afférent à l'échelon le plus élevé de son grade lors de sa mise en invalidité.
2. Cette réduction ne s'applique que jusqu'à l'âge limite statutaire qui leur est applicable.

Dernière révision : janvier 2025

Instruction

15.1 Cumul de la pension d'invalidité et d'autres revenus

a) Par activités rémunérées au sens de l'article 15, il faut entendre tout emploi ou toute autre activité rémunérée[43] extérieure aux Organisations coordonnées, ainsi que tout emploi exercé dans ces Organisations, y compris à titre de membre du personnel temporaire, auxiliaire, ou local, employé et également d'expert ou de prestataire de services intellectuels percevant des honoraires.

b) Les titulaires d'une pension d'invalidité sont tenus d'informer immédiatement l'organisation débitrice de la pension de tout emploi ou activités rémunérées ne présentant pas un caractère simplement occasionnel ; en outre, ils devront informer cette organisation de la totalité des rémunérations qu'ils ont perçues au cours de l'année civile qui vient d'expirer, la réduction prévue par l'article 15 étant ainsi calculée par douzième.

La décision portant notification de la pension d'invalidité doit faire expressément mention de cette obligation.

Dernière révision : janvier 2025

Article 16 - Contrôle médical - fin de la pension

1. Tant que les bénéficiaires d'une pension d'invalidité n'ont pas atteint l'âge limite statutaire qui leur est applicable, l'Organisation peut les faire examiner périodiquement en vue de s'assurer qu'ils réunissent toujours les conditions requises pour bénéficier de cette pension, notamment à la lumière de toute nouvelle fonction correspondant à leur expérience et à leurs qualifications qui leur auraient été proposées par l'Organisation.
2. Lorsque le bénéficiaire d'une pension d'invalidité n'ayant pas atteint l'âge limite statutaire cesse de remplir les conditions requises pour bénéficier de la pension d'invalidité, l'Organisation met fin à cette pension.
3. Le temps pendant lequel l'intéressé a perçu la pension d'invalidité est alors pris en compte sans rappel de cotisation pour le calcul soit de l'allocation de départ, soit de la pension d'ancienneté.

Dernière révision : janvier 2025

Instructions

16/1 Suspension de la pension d'invalidité

Si le bénéficiaire d'une pension d'invalidité ne se soumet pas au contrôle médical prescrit par l'Organisation, le versement de la pension d'invalidité peut être suspendu.

16/2 Examen médical et nouvelle Commission d'invalidité

Les examens de contrôle prévus par l'article 16 se font en principe au lieu où réside l'intéressé, sauf demande formelle de l'Organisation ou impossibilité de faire contrôler l'intéressé dans son lieu de résidence.

Ces examens se font par un médecin désigné par l'Organisation qui en supporte le coût, y compris les frais de voyage imposés à l'intéressé à plus de 50 km de son domicile. Si le médecin désigné par l'Organisation estime dans son rapport que l'intéressé ne remplit plus les conditions d'attribution de la pension d'invalidité, notamment à la lumière de nouvelles fonctions correspondant à son expérience et à ses qualifications qui lui auraient été proposées par l'Organisation, une Commission d'invalidité est réunie conformément aux modalités prévues à l'article 13 et ses instructions d'application.

16/3 Extinction des droits à pension d'invalidité

[43] Y compris une activité professionnelle indépendante.

Lorsque la Commission d'invalidité, en application de l'article 16, paragraphe 2, a déclaré que les intéressés n'ayant pas atteint l'âge limite statutaire qui leur est applicable ont cessé de remplir les conditions requises pour bénéficier de la pension d'invalidité, il est mis fin au versement de la pension ; si les intéressés ne sont pas réintégrés dans l'Organisation, ils bénéficient soit d'une allocation de départ tenant compte des années de service et des années d'invalidité si le total est inférieur à 10 années, soit d'une pension d'ancienneté différée ou anticipée.

Dernière révision : janvier 2025

16/4 Réouverture des droits à pension d'invalidité

Si les intéressés ont droit à une pension différée ou anticipée et sont ensuite atteints d'une rechute avant l'âge limite statutaire qui leur est applicable, résultant de la même affection que celle qui avait donné droit à la précédente pension d'invalidité, la Commission d'invalidité, réunie à l'initiative des intéressés en application de l'instruction 13/2, déclare qu'effectivement ces derniers remplissent à nouveau les conditions prévues par l'article 13, paragraphe 1, pour autant qu'ils ne perçoivent pas pour la même affection une rente ou pension d'invalidité à charge d'un autre régime.

Dernière révision : janvier 2025

Article 17 – Prise d'effet et extinction du droit

1. Le droit à la pension d'invalidité prend effet à compter du premier jour du mois suivant la date de début de l'invalidité reconnue par la Commission d'invalidité.

2. Sous réserve de l'application de l'article 16, paragraphe 2 :

   i) la pension d'invalidité versée au titre de l'article 14, paragraphe 2, l'est à titre viager ;

   ii) dans les autres cas, le droit à pension d'invalidité s'éteint :

   - soit à l'âge limite statutaire applicable au bénéficiaire de la pension d'invalidité,
   - soit à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire de cette pension est décédé.

Lorsque la pension d'invalidité prend fin parce que les intéressés ont atteint l'âge limite statutaire qui leur est applicable, ils ont droit, sans que soit requis le minimum de dix ans, prévu par l'article 7, à une pension d'ancienneté calculée comme suit :

- les annuités sont calculées comme si les agents étaient restés en service jusqu'à l'âge limite statutaire qui leur est applicable ;
- le traitement de référence est celui de leur grade et échelon au moment de leur mise en invalidité, actualisé conformément à l'article 36.

Dernière révision : janvier 2025

CHAPITRE IV - PENSIONS DE SURVIE ET DE RÉVERSION

Article 18 – Conditions d'acquisition

1. A droit à une pension de survie le conjoint survivant* d'un agent décédé en service, à condition qu'il ait été son conjoint durant au moins une année avant le décès, sauf si celui-ci résulte soit d'une infirmité ou d'une maladie contractée à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, soit d'un accident.

2. A droit à une pension de réversion le conjoint survivant :

   iii) d'un ancien agent titulaire d'une pension d'invalidité, à condition qu'il ait été son conjoint durant au moins une année avant la mise en invalidité ; cette condition d'antériorité ne joue pas si le mariage avait duré au moins cinq ans lors du décès ou si le décès résulte soit d'une infirmité ou d'une maladie contractées à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, soit d'un accident ;

   iv) d'un ancien agent bénéficiaire d'une pension d'ancienneté, à condition qu'il ait été son conjoint durant au moins une année au moment de la cessation de ses fonctions ; cette condition d'antériorité ne joue pas si le mariage avait duré au moins cinq ans au moment du décès ; ou

   v) d'un ancien agent ayant droit à une pension différée, pour autant qu'il ait été son conjoint durant au moins une année au moment de la cessation de ses fonctions ; cette condition d'antériorité ne joue pas si le mariage avait duré au moins cinq ans au moment du décès.

3. Ces conditions d'antériorité ou de durée minimum du mariage ne jouent pas si un ou plusieurs enfants sont issus du mariage ou d'un mariage de l'agent antérieur à la cessation de ses fonctions, pour autant que le conjoint survivant non remarié pourvoie aux besoins de ces enfants ; dans pareil cas, la pension de survie ou de réversion est versée, en vertu de la dérogation prévue par le présent paragraphe, tant que dure effectivement l'entretien en question.

   Toutefois, lorsque cet entretien prend fin, la pension de survie ou de réversion est maintenue tant que le conjoint survivant ne dispose pas d'un revenu professionnel propre, d'une pension de retraite ou d'une autre pension de survie ou de réversion, d'un montant équivalent au moins à ladite pension de survie ou de réversion.

4. La pension de survie ou de réversion est accordée sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2.

Dernière révision : décembre 2012

Instruction

18.1 Agent décédé durant un congé pour convenance personnelle

i) Lorsque l'agent, ayant accompli au moins dix années de services au sens de l'article 4, décède durant une période de congé n'ayant pas donné lieu à contribution au NRP, son conjoint survivant a droit :

- *à la pension de survie prévue par l'article 19, paragraphe 1, les minima et les maxima de cette pension étant conformes aux paragraphes 3 et 4 du même article ;*
- *et, le cas échéant aux prestations prévues aux articles 28 et 28bis.*

En outre, les orphelins et/ou personnes à charge bénéficient des prestations prévues aux articles 24 et 25.

ii) Lorsque l'agent décédé n'avait pas accompli dix ans de services au sens de l'article 4, les montants prévus par l'article 11 sont versés à la succession ; ils sont calculés sur la base des droits acquis et du traitement à la date de la fin de la période ayant donné lieu à contribution au NRP, sans

* L'expression « conjoint survivant » s'applique dans tous les articles du présent Règlement indifféremment à l'épouse ou à l'époux de l'agent décédé.

ajustement ni intérêts ultérieurs.

Dernière révision : février 2019

Article 19 - Taux de la pension

1. La pension de survie est de 60 % de la pension d'ancienneté à laquelle aurait pu prétendre l'agent décédé en service, cette pension étant calculée sur la base des annuités acquises à la date du décès, sans que soit requis le minimum des dix années prévu à l'article 7.

2. La pension de survie du conjoint d'un agent décédé à la suite d'un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions, d'une maladie professionnelle ou d'un acte de dévouement accompli dans un intérêt public ou du fait d'avoir exposé ses jours pour sauver une vie humaine, est fixée à 60 % du montant de la pension d'invalidité à laquelle l'agent aurait eu droit, s'il avait survécu, en application de l'article 14, paragraphe 2.

3. La pension de survie ne peut être inférieure à 35 % du dernier traitement de l'agent ni à 100 % du traitement afférent au grade C1, échelon 1.

4. Lorsque, au moment de son décès, l'ancien agent percevait une pension, le montant de la pension de réversion correspond au plus élevé des montants suivants :

   - 60 % de la pension d'ancienneté ou d'invalidité à laquelle l'ancien agent avait droit au moment de la liquidation de sa pension, sans tenir compte des réductions éventuelles résultant de l'application de l'article 8, paragraphe 4, et de l'article 15 ;
   - 35 % du dernier traitement de l'ancien agent au moment de la liquidation de sa pension ; ou
   - 100 % du traitement afférent au grade C1, échelon 1, selon le barème en vigueur au moment de la liquidation de la pension.

   Ces montants sont actualisés selon les dispositions de l'article 36.

5. Lorsque, au moment de son décès, l'ancien agent ne percevait pas de pension, le montant de la pension de réversion correspond au plus élevé des montants suivants :

   - 60 % de la pension d'ancienneté dont l'ancien agent aurait bénéficié s'il avait atteint l'âge d'ouverture des droits le jour de son décès ;
   - 35 % du dernier traitement correspondant au dernier grade et échelon de l'ancien agent, selon le barème en vigueur au moment de son décès ; ou
   - 100 % du traitement afférent au grade C1, échelon 1, selon le barème en vigueur au moment du décès de l'ancien agent.

6. Le montant de la pension de réversion ne peut dépasser :

   i) celui de la pension d'ancienneté que percevaient les anciens agents,

   ii) celui de la pension d'ancienneté dont les anciens agents auraient bénéficié à l'âge d'ouverture des droits qui leur est applicable s'il ou elle était titulaire d'un droit à une pension d'ancienneté différée,

   iii) celui de la pension d'ancienneté dont les anciens agents auraient bénéficié à l'âge limite statutaire qui leur est applicable s'ils ou elles étaient titulaires d'une pension d'invalidité.

Dernière révision : janvier 2025

Article 20 - Réduction pour différence d'âge

1. Si la différence d'âge entre l'agent ou ancien agent décédé et son conjoint et/ou ex-conjoint plus jeune, diminuée de la durée de leur mariage, est supérieure à dix ans, la pension de survie ou de réversion établie conformément aux dispositions qui précèdent subit, par année de différence, une réduction fixée à :

   - 1 % pour les années comprises entre la 10e et la 20e année ;
   - 2 % pour les années à compter de la 20e à la 25e année ;
   - 3 % pour les années à compter de la 25e à la 30e année ;
   - 4 % pour les années à compter de la 30e à la 35e année ;
   - 5 % pour les années à compter de la 35e année.

Instruction

20.1 Calcul de la réduction pour différence d'âge

Le résultat en années de la différence d'âge entre l'agent ou ancien agent décédé et son conjoint et/ou ex-conjoint plus jeune, diminuée de la durée de leur mariage, est arrondi à l'entier inférieur.

La première tranche de réduction à 1 % s'applique sur une période de 9 ans après 10 ans révolus, c'est-à- dire de la onzième à la dix-neuvième année incluse, tel qu'illustré dans l'exemple ci-après :

Différence d'âge : 29 ans et 6 mois ;

Durée de mariage : 8 ans et 7 mois ;

Durée prise en compte pour le calcul de la réduction : 20 ans et 11 mois, arrondi à 20 ans.

Calcul de la réduction :

1 % pour les années comprises entre la 10e et la 20e année = 9 x 1 % = 9 % ;

2 % pour les années à compter de la 20e à la 25e année = 1 x 2 % = 2 % ;

Réduction = 9 % + 2 % = 11 %.

Dernière révision : septembre 2020

Article 21 – Remariage

1. Le conjoint ou ex-conjoint survivant qui se remarie cesse d'avoir droit à une pension de survie ou de réversion. Il bénéficie du versement immédiat d'une somme en capital égale au double du montant annuel de la pension de survie ou de réversion s'il n'existe pas d'enfant à charge auquel les dispositions de l'article 25, paragraphe 4, sont applicables.

2. La somme en capital versée à l'ex-conjoint ne peut excéder le montant auquel il pouvait encore prétendre en application de l'article 22, paragraphe 1.

Dernière révision : décembre 2012

Instruction

21.1 Paiement du capital

Le capital visé à l'article 21, paragraphe 1, doit être calculé en prenant en compte le montant de la pension au moment du remariage, et versé au bénéficiaire.

Article 22 - Droits de l'ex-conjoint

1. L'ex-conjoint non remarié d'un agent ou ancien agent a droit, au décès de ce dernier, à une pension de survie ou de réversion, pour autant et pour aussi longtemps que l'agent ou ancien agent avait l'obligation, au moment de son décès, de lui verser une rente à caractère alimentaire ou compensatoire à titre personnel en vertu d'un jugement devenu définitif, la pension de survie ou de réversion étant limitée au montant de cette rente.

   L'ex-conjoint n'a pas ce droit s'il s'est remarié avant le décès de l'agent ou ancien agent. L'ex-conjoint bénéficie des dispositions de l'article 21 s'il se remarie après le décès de l'agent ou ancien agent alors qu'il remplit toujours les conditions posées à l'alinéa ci-dessus.

2. Lorsqu'un agent ou ancien agent décède en laissant un conjoint ayant droit à pension de survie ou de réversion ainsi qu'un ex-conjoint d'un précédent mariage et non remarié, remplissant les conditions posées au paragraphe 1 ci-dessus, la pension de survie ou de réversion entière est répartie entre les conjoints susdits au prorata de la durée respective des mariages.

   Le montant revenant à l'ex-conjoint non remarié ne peut toutefois excéder le montant de la rente à caractère alimentaire ou compensatoire à laquelle il avait droit lors du décès de l'agent ou de l'ancien agent.

3. En cas de renonciation, d'extinction du droit d'un des bénéficiaires, ou de déchéance résultant de l'application des dispositions de l'article 35 ou en cas de réduction prévue au paragraphe 2, alinéa 2 ci-dessus, sa part accroîtra la part de l'autre, sauf relèvement du droit à pension au profit des orphelins, dans les conditions prévues à l'article 24, paragraphe 3, dernier alinéa. Dans pareil cas, la limitation prévue au paragraphe 2, alinéa 2, reste d'application.

4. Les réductions pour différences d'âge prévues à l'article 20 sont appliquées séparément aux pensions de survie ou de réversion établies en application du présent article.

Dernière révision : décembre 2012

Instructions

22.1 Droits de l'ex-conjoint non remarié

i) Le montant de la rente visée à l'article 22, paragraphe 1, est, le cas échéant, converti dans la devise du barème du pays de la dernière affectation de l'agent ou de l'ancien agent, ou, en cas d'application de l'article 33, paragraphe 2, du barème pour lequel une option aurait été effectuée par l'ancien agent avant son décès, en utilisant le taux de change appliqué dans l'Organisation concernée à la date du décès de ce dernier ;

ii) Le montant de la rente visée à l'alinéa ci-dessus fait l'objet des mêmes ajustements que ceux effectivement appliqués au traitement de base correspondant au grade et à l'échelon retenus pour le calcul de la pension de survie ou de réversion prévue à l'article 19.

iii) À défaut d'un jugement devenu définitif, le droit à pension de survie ou de réversion de l'ex-conjoint non remarié est reconnu en vertu d'une convention intervenue entre les anciens conjoints, lorsque celle-ci est officiellement enregistrée et mise en exécution.

Dernière révision : septembre 2020

Article 23 – Prise d'effet et extinction du droit

1. Le droit à la pension de survie ou de réversion prend effet à compter du premier jour du mois suivant le décès de l'agent ou ancien agent. Si le traitement de l'agent décédé en service continue d'être versé au-delà de cette date, directement et en totalité au conjoint ou à l'ex-conjoint survivant, conformément à la réglementation applicable au personnel de l'Organisation, le paiement de la pension de l'intéressé s'en trouve différé d'autant.

2. Le droit à pension de survie ou de réversion s'éteint à la fin du mois au cours duquel est intervenu le décès de son bénéficiaire ou au cours duquel celui-ci cesse de remplir les conditions prévues pour bénéficier d'une telle pension.

CHAPITRE V - PENSIONS POUR ORPHELIN OU POUR PERSONNE À CHARGE

Article 24 - Taux de la pension d'orphelin

1. En cas de décès d'un agent ou d'un ancien agent bénéficiaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité ou titulaire d'une pension différée, ses enfants ont droit à une pension d'orphelin s'ils remplissent les conditions prévues au paragraphe 2.

2. Ont droit à une pension d'orphelin les enfants légitimes, naturels ou adoptifs de l'agent ou de l'ancien agent décédé :

   i) dont celui-ci ou son ménage assumait principalement et continuellement l'entretien au moment du décès ; et

   ii) qui remplissent les conditions d'âge, de poursuite des études ou de handicap prévues pour l'attribution de l'allocation pour enfant à charge ou du supplément pour enfant à charge, conformément à la réglementation applicable à l'agent ou ancien agent décédé.

   Ont également droit à une pension d'orphelin, les enfants légitimes ou naturels de l'agent ou ancien agent décédé qui sont nés moins de 300 jours après le décès.

3. Lorsqu'il y a un ou plusieurs ayants droit à une pension de survie ou de réversion, le montant de la pension d'orphelin correspond au plus élevé des montants suivants :

   i) 40 % de la pension de survie ou de réversion, sans qu'il soit tenu compte des réductions prévues à l'article 20 ; ou

   ii) 50 % du traitement afférent au grade C1, échelon 1, selon le barème en vigueur au moment de la liquidation de la pension de l'ancien agent, ce montant étant actualisé selon les dispositions de l'article 36, ou, s'il ne percevait pas de pension d'ancienneté ou d'invalidité, selon le barème en vigueur au moment du décès.

   Le montant de la pension d'orphelin est augmenté d'un montant équivalant à l'allocation pour enfant à charge ou au supplément pour enfant à charge, conformément à la réglementation applicable à l'agent ou ancien agent décédé, pour chacun des bénéficiaires à partir du deuxième.

   Le montant de la pension d'orphelin est relevé au niveau prévu au paragraphe 4, en cas de décès ou de remariage des ayants droit à pension de survie ou de réversion, ou de déchéance de leurs droits à pension.

4. Lorsqu'il n'y a pas d'ayant droit à une pension de survie ou de réversion, le montant de la pension d'orphelin correspond au plus élevé des montants suivants :

   i) 80 % de la pension de survie ou de réversion, sans qu'il soit tenu compte des réductions prévues à l'article 20 ; ou

   ii) 100 % du traitement afférent au grade C1, échelon 1, selon le barème en vigueur au moment de la liquidation de la pension de l'ancien agent, ce montant étant actualisé selon les dispositions de l'article 36, ou, s'il ne percevait pas de pension d'ancienneté ou d'invalidité, selon le barème en vigueur au moment du décès.

   Le montant de la pension d'orphelin est augmenté d'un montant équivalant au double de l'allocation pour enfant à charge ou du supplément pour enfant à charge, conformément à la réglementation applicable à l'agent ou ancien agent décédé, pour chacun des bénéficiaires à partir du deuxième.

5. Le montant total de la pension d'orphelin est réparti par parts égales entre tous les orphelins.

Instructions

24.3 Taux de la pension pour orphelins à charge d'un ex-conjoint non remarié

Sous réserve, le cas échéant, des dispositions des instructions 27.1/1 et 27.1/2, les dispositions de l'article 24, paragraphe 3, s'appliquent lorsque l'agent ou ancien agent décède en laissant un ex-conjoint non remarié ayant droit à une pension de survie ou de réversion en application des dispositions de l'article 22. Dans ce cas, la pension pour orphelin est fixée sans qu'il soit tenu compte des réductions prévues aux articles 20 et 22.

24.4 Taux de la pension pour orphelins appartenant à un autre groupe familial

Sous réserve des dispositions des instructions 27.1/1 et 27.2/1, les dispositions de l'article 24, paragraphe 4, s'appliquent également lorsque l'agent ou ancien agent décède en laissant un conjoint ou ex-conjoint survivant d'une part et des orphelins appartenant à un autre groupe familial d'autre part.

Dernière révision : février 2019

Article 25 - Taux de la pension pour autres personnes à charge

1. En cas de décès d'un agent ou d'un ancien agent bénéficiaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité ou titulaire d'une pension différée, les personnes (y compris les enfants ne répondant pas aux conditions de l'article 24) reconnues comme remplissant les conditions relatives à l'octroi de l'allocation pour enfant ou personne à charge, ou du supplément pour enfant à charge ou pour parent handicapé et à charge, conformément à la réglementation applicable au personnel de l'Organisation, ont droit à une pension pour personne à charge.
2. Le montant de la pension versée à chacune des personnes à charge est égal au plus faible des montants suivants :
   i) le montant, tel que reconnu par l'Organisation, de l'entretien qu'assurait l'agent ou l'ancien agent à cette personne au moment de son décès ;
   ii) le double du montant de l'allocation pour personne à charge ou du supplément pour parent handicapé et à charge, conformément à la réglementation applicable à l'agent ou ancien agent décédé, en vigueur dans l'Organisation au moment de la liquidation de la pension de l'ancien agent, ce montant étant actualisé selon les dispositions de l'article 36 ou, s'il ne percevait pas de pension d'ancienneté ou d'invalidité, selon le barème en vigueur au moment du décès ; ou
   iii) si une pension d'orphelin est versée, le montant de la part de chaque orphelin fixée conformément à l'article 24, paragraphe 5.

Instruction

25.2 Ajustement de la pension

Le montant de la pension pour personne à charge visée au présent article fait l'objet des mêmes ajustements que ceux effectivement appliqués pour le calcul de la pension pour orphelin prévue à l'article 24.

Article 26 – Prise d'effet et extinction du droit

1. Les pensions prévues par les articles 24 et 25 sont servies à compter du premier jour du mois suivant le décès de l'agent ou de l'ancien agent. Si le traitement de l'agent décédé en service continue d'être versé au- delà de cette date, directement et en totalité au conjoint ou à l'ex-conjoint survivant, conformément à la réglementation applicable au personnel de l'Organisation, le paiement de ces pensions s'en trouve différé d'autant.
2. Le service des pensions prévues par les articles 24 et 25 s'éteint à la fin du mois au cours duquel l'enfant ou la personne à charge cesse de remplir les conditions relatives à l'octroi de l'allocation pour enfant ou personne à charge, ou du supplément pour enfant à charge ou pour parent handicapé et à charge, conformément à la réglementation applicable au personnel de l'Organisation.

Dernière révision : février 2019

Article 27 - Coexistence d'ayants droit

1. En cas de coexistence de droits à pension d'un conjoint ou d'un ex-conjoint d'une part, et d'enfants ou de personnes à charge d'autre part, le montant de la pension totale, calculé comme celle du conjoint

survivant ayant ces personnes à sa charge, est réparti entre les groupes d'intéressés proportionnellement aux pensions qui auraient été attribuées aux différents groupes considérés isolément.

2. En cas de coexistence de droits à pension d'enfants ou de personnes à charge de groupes familiaux différents, le montant de la pension totale calculé comme s'ils étaient tous du même groupe familial, est réparti entre les groupes d'intéressés proportionnellement aux pensions qui auraient été attribuées aux différents groupes considérés isolément.

Instructions

27.0 Coexistence d'ayants droit - Dispositions générales

En cas de coexistence de droits à pension d'un conjoint, d'ex-conjoint (s), d'enfants et/ou personnes à charge, la « pension totale » visée à l'article 27, paragraphes 1 et 2, est définie respectivement aux instructions 27.1/1 i) et 27.2/1 i). Le partage se fait de la manière suivante :

i) En cas de coexistence :

- *d'un conjoint, et*
- *d'ex-conjoint(s)*

n'ayant pas d'enfants et/ou personnes à charge, le partage se fait selon les dispositions de l'article 22.

ii) En cas de coexistence :

- *d'un conjoint ou d'ex-conjoint(s) d'une part,*
- *d'enfants et/ou personnes à charge d'autre part,*

appartenant à des groupes familiaux différents, le partage se fait selon les dispositions de l'instruction 27.1/1.

iii) En cas de coexistence :

- *d'un conjoint ou d'ex-conjoint(s) ayant des enfants et/ou personnes à charge d'une part,*
- *et d'orphelins et/ou personnes à charge d'autre part,*

appartenant à des groupes familiaux différents, le partage se fait selon les dispositions de l'instruction 27.1/2.

iv) En cas de coexistence :

- *d'un conjoint, et*
- *d'ex-conjoint(s)*

ayant des enfants et/ou personnes à charge, le partage se fait selon les dispositions de l'article 22 pour les pensions de survie ou de réversion, et de l'instruction 27.2/1 pour les pensions pour orphelin et/ou personnes à charge.

v) En cas de coexistence :

- *d'ayants droit à pension pour orphelin et/ou personne à charge appartenant à des groupes familiaux différents, le partage se fait selon les dispositions de l'instruction 27.2/1.*

Lorsque, en cas d'application des instructions 27.1/1, 27.1/2, 27.2/1, un changement de situation affecte un des groupes familiaux, les droits propres au sein de l'autre groupe familial restent déterminés en fonction de la répartition initiale des prestations.

Dernière révision : décembre 2012

27.1/1 Coexistence d'ayants droit à pension de survie ou de réversion n'ayant pas d'enfants ou de personnes à charge d'une part, et d'enfants et/ou de personnes à charge d'autre part, appartenant à des groupes familiaux différents

i) Dans ce cas, la pension totale visée à l'article 27, paragraphe 1, est calculée comme si l'ensemble des ayants droit de l'agent ou ancien agent décédé faisait partie d'un seul groupe familial. Cette pension totale comprend :

- *une pension de survie ou de réversion telle qu'elle serait due à un conjoint survivant de l'agent ou ancien agent décédé, en application du seul article 19 ;*
- *des pensions d'orphelin calculées comme si tous les orphelins de l'agent ou ancien agent décédé faisaient partie du groupe familial du titulaire de la pension de survie ou de réversion précitée ;*
- *des pensions pour personne à charge calculées théoriquement comme des pensions d'orphelin avant application des dispositions de l'article 25, paragraphe 2.*

Conformément à l'article 24, paragraphe 3 ii), un seul minimum de pension d'orphelin (50 % du C1/1) intervient dans ce calcul.

ii) La pension totale est répartie entre :

- *le conjoint survivant ou le(s) ex-conjoint(s) non remarié(s)*
- *les orphelins et/ou les personnes à charge,*

proportionnellement aux prestations qui auraient été attribuées directement à chacun des groupes familiaux considérés isolément, après application des articles 20 et 22 pour ce qui concerne la pension de survie ou de réversion, de l'article 24 pour les pensions d'orphelin et de l'article 25 pour les pensions pour personne à charge.

iii) Si les montants ainsi répartis sont supérieurs aux pensions auxquelles les titulaires auraient eu droit s'ils avaient été considérés isolément, y compris après application de l'article 25 pour les pensions pour personne à charge, ces excédents tombent en annulation.

iv) Les minima réglementaires, tant pour la pension de survie ou de réversion que pour les pensions pour orphelin et/ou personne à charge, ne s'appliquent plus aux parts individuelles effectivement attribuées.

27.1/2 Coexistence d'ayants droit à pension de survie ou de réversion ayant des enfants et/ou personnes à charge d'une part, et d'orphelins et/ou personnes à charge appartenant à un autre groupe familial d'autre part

i) Dans ce cas, la pension totale, calculée conformément à l'instruction 27.1/1 i), est répartie entre :

- *d'une part le conjoint survivant ou le(s) ex-conjoint(s) et les enfants et/ou personnes à charge et*
- *d'autre part les enfants et/ou personnes à charge appartenant à un autre groupe familial,*

proportionnellement aux prestations qui auraient été allouées directement à chacun des groupes familiaux considérés isolément, après application, le cas échéant, des articles 20 et 22 pour ce qui concerne la pension de survie ou de réversion, de l'article 24 pour les pensions d'orphelin et de l'article 25 pour les pensions pour personne à charge.

ii) A l'intérieur du groupe composé d'un conjoint survivant ou d'ex-conjoint (s) et d'orphelins et/ou personnes à charge, la part attribuée à ce groupe est répartie, pour le calcul des droits propres des précités, au prorata de la pension de survie ou de réversion d'une part et des pensions pour orphelin et/ou personne à charge d'autre part.

iii) Si les montants ainsi répartis sont supérieurs aux pensions auxquelles les titulaires auraient eu droit s'ils avaient été considérés isolément, y compris après application de l'article 25, ces excédents éventuels tombent en annulation.

iv) Les minima réglementaires, tant pour la pension de survie ou de réversion que pour les pensions pour orphelin et/ou personne à charge, ne s'appliquent plus aux parts individuelles effectivement attribuées.

27.2/1 Coexistence d'ayants droit à pension pour orphelin et/ou personne à charge appartenant à des groupes familiaux différents

i) Dans ce cas, la pension totale visée à l'article 27, paragraphe 2, est calculée comme si l'ensemble des ayants droit à pension pour orphelin et/ou personne à charge faisaient partie d'un seul groupe familial. Avant répartition, les personnes à charge sont assimilées à titre théorique à des orphelins.

Cette pension totale comprend :

- *une seule pension d'orphelin calculée, selon le cas, conformément aux dispositions de l'article 24, paragraphe 3 i), s'il existe un ou plusieurs ayants droit à pension de survie ou de réversion, ou de l'article 24 paragraphe 4 i), dans le cas contraire ;*
- *et des pensions d'orphelin égales à l'allocation pour enfant à charge ou au supplément pour enfant à charge, conformément à la réglementation applicable à l'agent ou ancien agent décédé, s'il existe un ou plusieurs ayants droit à pension de survie ou de réversion, ou au double de cette allocation ou supplément dans le cas contraire.*

ii) Cette pension totale est répartie entre les différents groupes familiaux proportionnellement aux pensions qui auraient été attribuées directement à chacun de ces groupes familiaux considérés isolément.

iii) Le montant attribué à chaque groupe familial est réparti par parts égales entre les bénéficiaires, avant, le cas échéant, application de l'article 25.

iv) Les minima réglementaires ne s'appliquent plus aux parts individuelles effectivement attribuées.

CHAPITRE VI - ALLOCATIONS FAMILIALES

Article 28 – Dispositions applicables au personnel ayant pris ses fonctions avant le 1er janvier 2017

1. Les personnes visées ci-après ayant pris leurs fonctions en tant qu'agents avant le 1er janvier 2017[1] peuvent prétendre, selon les mêmes modalités, conditions d'octroi et de méthodes d'ajustement, aux allocations de foyer, pour enfant ou personne à charge, pour enfant handicapé et à l'indemnité d'éducation qui sont versées aux agents en service ayant pris leurs fonctions avant le 1er janvier 2017 au titre des allocations familiales :

   i) le titulaire d'une pension d'ancienneté à partir de l'âge de 60 ans ;

   ii) le titulaire d'une pension d'invalidité ;

   iii) le titulaire d'une pension de survie ou de réversion, au titre des seuls ayants droit qui ont été ou qui auraient été reconnus à charge de l'agent ou de l'ancien agent s'il n'était pas décédé.

2. Les règles de non-cumul s'appliquent à toute allocation de même nature, quelle que soit la dénomination donnée à cette allocation.

3.

   a) L'allocation de foyer est calculée sur la base de la pension du titulaire.

   b) Lorsque le titulaire d'une pension de survie ou de réversion est agent de l'une des organisations visées à l'article 1 ou titulaire d'une pension liquidée par l'une desdites organisations, il ne perçoit qu'une seule allocation de foyer.

   c) Lorsque le conjoint du titulaire d'une pension visée au paragraphe 1 est agent de l'une des organisations visées à l'article 1 ou titulaire d'une pension liquidée par l'une desdites organisations, l'allocation de foyer n'est versée qu'à l'un d'entre eux.

   d) Lorsque le conjoint du titulaire d'une pension visée au paragraphe 1 a droit, au titre d'un autre régime, à une allocation de même nature que l'allocation de foyer, il n'est versé au titulaire de la pension que la différence entre le montant de l'allocation due au titre du présent régime et le montant de l'allocation perçue par son conjoint au titre de cet autre régime.

4. Lorsque le titulaire d'une pension visée au paragraphe 1, ou son foyer ou l'ayant-droit concerné, a droit à des allocations visées au paragraphe 1 et également, au titre d'un autre régime et d'une même personne, à des allocations pour enfant ou personne à charge ou enfant handicapé de même nature que celles visées au paragraphe 1, l'Organisation ne verse que la différence entre le montant des allocations dues au titre du présent régime et le montant des allocations perçues au titre de cet autre régime.

5. La déduction d'allocations familiales perçues au titre d'un autre régime, prévue à l'article 28, paragraphes 3 et 4, est opérée d'office, sauf si le titulaire justifie que ledit régime opère une déduction des montants perçus en application du présent régime.

6. L'allocation pour enfant ou personne à charge est doublée lorsqu'elle est due au titulaire d'une pension de survie ou de réversion.

7. Le droit aux allocations prévues au présent article expire à la fin du mois au cours duquel les conditions relatives à l'octroi de ces allocations, conformément à la réglementation applicable aux agents de l'Organisation, ne sont plus remplies.

Dernière révision : février 2019

Instructions

28.1 Ouverture du droit

L'ouverture du droit aux allocations familiales pendant le service d'une prestation de pension est soumise aux

conditions relatives à l'octroi de ces allocations, conformément à la réglementation applicable aux agents de l'Organisation ayant pris leurs fonctions avant le 1er janvier 2017.

28.1/1 Pension anticipée

Les allocations familiales ne sont pas versées avant l'âge de 60 ans au titulaire d'une pension d'ancienneté ; en pareil cas, à 60 ans, l'allocation de foyer est calculée sur la base de la pension réduite, sous réserve du minimum prévu par la réglementation relative à cette allocation ; les autres allocations familiales d'un montant fixe sont accordées sans réduction.

Dernière révision : décembre 2012

28.1/2 Paiement mensuel

Les allocations familiales sont payées par mois entier à compter du 1er du mois qui suit celui au cours duquel le droit est né et jusqu'à la fin du mois au cours duquel le droit s'éteint.

28.1/3 Indemnité d'éducation

i) Le droit à l'indemnité d'éducation est maintenu pour les enfants à charge d'un ancien agent, à condition que le titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité -- ou le titulaire d'une pension de survie ou de réversion -- n'ait jamais cessé de résider dans le dernier pays d'affectation depuis la cessation des fonctions, et pour autant qu'il continue à y résider.

ii) En cas de décès d'un agent ou du titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité, sans attribution d'une pension de survie ou de réversion, ou en cas de décès du titulaire d'une pension de survie ou de réversion, l'indemnité d'éducation qui était payée lors du décès continue à être versée, sans modification de son montant, jusqu'à l'expiration de l'exercice scolaire en cours.

Dernière révision : décembre 2012

28.3 Allocation de foyer

L'allocation de foyer à laquelle le titulaire de la pension a droit est calculée sur la base de sa pension, mais ne peut être inférieure au minimum prévu par les barèmes en vigueur dans les Organisations visées à l'article 1, sauf si l'allocation est réduite en fonction des revenus du conjoint.

Dernière révision : décembre 2012

Article 28 bis – Dispositions applicables au personnel ayant pris ses fonctions à compter du 1er janvier 2017

1. Les personnes visées ci-après ayant pris leurs fonctions en tant qu'agents à compter du 1er janvier 2017[2] peuvent prétendre, selon les mêmes modalités, conditions d'octroi et méthodes d'ajustement, aux suppléments pour enfant à charge, pour enfant handicapé ou gravement handicapé et pour parent handicapé et à charge, et à l'indemnité d'éducation, qui sont versés aux agents en service ayant pris leurs fonctions à compter du 1er janvier 2017 au titre des allocations familiales :

   i) le titulaire d'une pension d'ancienneté à partir de l'âge de 60 ans ;

   ii) le titulaire d'une pension d'invalidité ;

   iii) le titulaire d'une pension de survie ou de réversion, au titre des seuls ayants droit qui ont été ou qui auraient été reconnus à charge de l'agent ou de l'ancien agent s'il n'était pas décédé.

2. Les règles de non-cumul s'appliquent à toute allocation de même nature, quelle que soit la dénomination donnée à cette allocation.

3. Lorsque le titulaire d'une pension visée au paragraphe 1, ou l'ayant-droit concerné a droit à des allocations visées au paragraphe 1 et également, au titre d'un autre régime et d'une même personne, à des suppléments pour enfant à charge, pour enfant handicapé ou gravement handicapé et pour parents handicapés et à charge de même nature que celles visées au paragraphe 1, l'Organisation ne verse que la différence entre le montant des allocations dues au titre du présent régime et le montant des allocations perçues au titre de cet autre régime.

4. La déduction d'allocations familiales perçues au titre d'un autre régime, prévue à l'article 28 bis,

paragraphe 3, est opérée d'office, sauf si le titulaire justifie que ledit régime opère une déduction des montants perçus en application du présent régime.

5. Le supplément pour enfant à charge (à l'exception du supplément additionnel versé aux familles monoparentales), pour enfant handicapé ou gravement handicapé ou pour parents handicapés et à charge est doublé lorsqu'il est dû au titulaire d'une pension de survie ou de réversion.

6. Le droit aux allocations prévues au présent article expire à la fin du mois au cours duquel les conditions relatives à l'octroi de ces allocations, conformément à la réglementation applicable aux agents de l'Organisation, ne sont plus remplies.

Instructions

28bis.1 Ouverture du droit

L'ouverture du droit aux allocations familiales pendant le service d'une prestation de pension est soumise aux conditions relatives à l'octroi de ces allocations, conformément à la réglementation applicable aux agents de l'Organisation ayant pris leurs fonctions à compter du 1er janvier 2017.

28bis.1/1 Pension anticipée

Les allocations familiales ne sont pas versées avant l'âge de 60 ans au titulaire d'une pension d'ancienneté.

28bis.1/2 Paiement mensuel

Les allocations familiales sont payées par mois entier à compter du 1er du mois qui suit celui au cours duquel le droit est né et jusqu'à la fin du mois au cours duquel le droit s'éteint.

28bis.1/3 Indemnité d'éducation

i) Le droit à l'indemnité d'éducation est maintenu pour les enfants à charge d'un ancien agent, à condition que le titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité – ou le titulaire d'une pension de survie ou de réversion – n'ait jamais cessé de résider dans le dernier pays d'affectation depuis la cessation des fonctions, et pour autant qu'il continue à y résider.

ii) En cas de décès d'un agent ou du titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité, sans attribution d'une pension de survie ou de réversion, ou en cas de décès du titulaire d'une pension de survie ou de réversion, l'indemnité d'éducation qui était payée lors du décès continue à être versée, sans modification de son montant, jusqu'à l'expiration de l'exercice scolaire en cours.

Dernière révision : février 2019

CHAPITRE VII - PLAFOND DES PRESTATIONS

Article 29 - Plafond des prestations

1. En cas de décès d'un agent, le total des pensions de survie, pour orphelin et pour personne à charge, ainsi que des allocations familiales, ne peut excéder le maximum de la pension d'ancienneté visé à l'article 10, paragraphes 2 et 3, majoré des allocations familiales auxquelles l'agent avait droit. En tout état de cause, ce total ne peut excéder le dernier traitement perçu par l'agent augmenté des allocations familiales auxquelles il avait droit.
2. En cas de décès d'un ancien agent bénéficiaire d'une pension d'ancienneté, le total des pensions de réversion, pour orphelin et pour personne à charge, ainsi que des allocations familiales, ne peut excéder le montant de la pension et des allocations familiales perçu par l'ancien agent.
3. En cas de décès d'un ancien agent, titulaire d'une pension différée ou d'invalidité, le total des pensions de réversion, pour orphelin et pour personne à charge, ainsi que des allocations familiales, ne peut excéder le montant de la pension d'ancienneté et des allocations familiales qu'il aurait perçu s'il avait atteint l'âge limite statutaire le jour de son décès.
4. Les montants respectifs des pensions de survie ou de réversion, pour orphelin et pour personne à charge sont, le cas échéant, réduits en proportion de la part de chaque bénéficiaire.

Instructions

29/1 Plafond des prestations pour conjoint survivant, ex-conjoint, orphelin et/ou personne à charge

i) Sauf application de l'article 10, paragraphe 3, la pension d'ancienneté maximale visée par l'article 29, paragraphe 1 est de 70 % du traitement défini à l'article 10, paragraphe 1, ajusté périodiquement selon les modalités de l'article 36 ; les mêmes ajustements s'appliquent aux allocations familiales visées par l'article 29 ainsi qu'aux pensions d'ancienneté, différées ou non, ou aux pensions d'invalidité, visées à l'article 29, paragraphes 2 et 3.

ii) Les plafonds visés à l'article 29 sont révisés chaque fois que les bases de calcul des prestations dues sont modifiées.

iii) Pour l'application des instructions du présent article, il est tenu compte des déductions effectuées au titre des allocations effectivement perçues d'une autre source.

29.3/1 Plafond en cas de décès du titulaire d'une pension d'ancienneté différée ou du bénéficiaire d'une pension d'ancienneté anticipée

Lorsque l'ancien agent décédé était titulaire d'une pension d'ancienneté différée ou bénéficiaire d'une pension d'ancienneté anticipée, les allocations familiales auxquelles il aurait eu droit à 60 ans, mais non versées, sont néanmoins prises en compte dans le calcul du plafond visé à l'article 29.

29.3/2 Plafond en cas de décès du bénéficiaire d'une pension d'invalidité au titre de l'article 14, paragraphe 2

En cas de décès d'un ancien agent bénéficiaire d'une pension d'invalidité au titre de l'article 14, paragraphe 2, le plafond à retenir est le montant de la pension et des allocations qu'il percevait au moment de son décès.

29.4/1 Montant de la réduction s'appliquant sur les pensions de survie ou de réversion et pour orphelin et/ou personne à charge

La réduction s'applique sur les pensions de survie ou de réversion et pour orphelin et/ou personne à charge. Le montant de la réduction est réparti entre les ayants droit au prorata du montant de la prestation due par application des dispositions du chapitre IV (pension de survie ou de réversion) et du chapitre V (pension d'orphelin et pension pour personne à charge).

29.4/2 Minima réglementaires

Les minima réglementaires ne s'appliquent pas aux pensions de survie ou de réversion et pour orphelin et/ou personne à charge réduites conformément aux dispositions de l'article 29.

CHAPITRE VIII - PENSIONS PROVISOIRES

Article 30 - Ouverture du droit

1. Si un agent ou un ancien agent titulaire de droits à pension d'ancienneté ou d'invalidité disparaît dans des conditions telles que son décès peut être présumé, ses ayants droit peuvent obtenir, à titre provisoire, la liquidation de leurs droits à pension de survie, de réversion, pour orphelin ou pour personne à charge, selon le cas, lorsque plus d'un an s'est écoulé depuis le jour de la disparition de l'agent ou de l'ancien agent.
2. Les dispositions du paragraphe 1 sont applicables de la même façon aux personnes considérées comme à la charge du bénéficiaire d'une pension de survie ou de réversion qui a disparu depuis plus d'un an.
3. Les pensions provisoires visées aux paragraphes 1 et 2 sont converties en pensions définitives lorsque le décès de l'agent, de l'ancien agent, du conjoint ou de l'ex-conjoint est officiellement établi ou que son absence a été déclarée par jugement passé en force de chose jugée.

Instruction

30.3 Déchéance des droits

Les délais de déchéance prévus par l'article 35, paragraphes 2 et 3 courent à compter du jugement déclaratif d'absence prévu par l'article 30, paragraphe 3.

CHAPITRE IX - DÉTERMINATION DU MONTANT DES PRESTATIONS

Section 1 - LIQUIDATION DES DROITS

Article 31 - Organisation responsable

1. La liquidation des prestations prévues par le présent Règlement incombe à l'Organisation, assistée par le Service International des Rémunérations et des Pensions.

2. Le décompte détaillé de cette liquidation est notifié à l'agent ou à ses ayants droit, après approbation par l'Organisation sur avis du Comité administratif des pensions des Organisations coordonnées (CAPOC) visé à l'article 43, paragraphe 1.

3. Jusqu'à la date de cette approbation, les pensions sont servies à titre provisoire.

Instruction

31.2 Décompte de la pension

i) Lors du départ d'un agent, l'Organisation établit le décompte des droits à pension qu'il a acquis selon le formulaire prévu à cet effet.

ii) Lors de l'entrée en fonctions d'un agent dans une autre Organisation, l'agent est tenu de remettre le formulaire prévu à cet effet.

iii) L'Organisation qui procède à la liquidation des prestations doit tenir compte de l'ensemble des annuités qui ont été prises en compte pour services accomplis, le cas échéant, dans plusieurs Organisations visées à l'article 1, paragraphe 4.

Article 32 - Non-cumuls

1. Sans préjudice de l'application des articles 4 et 5, il ne peut exister de cumul de versement à charge du budget d'une ou plusieurs Organisations visées à l'article 1 :

   i) entre pension d'ancienneté et pension d'invalidité prévues au présent Règlement ou en vertu du Règlement du Nouveau Régime de Pensions ou du Régime de Pensions Capitalisé à Prestations Définies[44] ;

   ii) entre une pension d'ancienneté ou d'invalidité et une indemnité de perte d'emploi non forfaitaire ;

   iii) entre deux pensions d'ancienneté*.

2. Les personnes bénéficiant d'une pension d'ancienneté ou d'une pension d'invalidité en vertu du présent Règlement ne peuvent pas bénéficier du statut d'agent au sens de l'article 1. Les modalités de cumul entre une pension d'ancienneté et toute autre rémunération versée par une Organisation Coordonnée sont définies par chaque Organisation.

3. Lorsque la cause de la prestation est la même, il ne peut exister de cumul entre les prestations versées en vertu du présent Règlement et des rentes assurées par des régimes distincts financés par une Organisation visée à l'article 1.

Dernière révision : décembre 2012

Instructions

32.1 Cumul de pensions d'ancienneté et/ou d'invalidité

[44] sauf pour les consultants de longue durée du CEPMMT.

i) Deux pensions d'ancienneté ne peuvent être versées par deux Organisations visées à l'article 1 au titre du présent Règlement étant donné en particulier les règles prévues par l'article 5, paragraphe 2.

ii) Le cumul entre pension d'ancienneté et pension d'invalidité, accordées en vertu du présent Règlement, de celui du Nouveau Régime de Pensions ou de celui du Régime de Pensions Capitalisé à Prestations Définies, est exclu ; la pension d'invalidité accordée en vertu de l'article 14, paragraphe 1, est calculée en appliquant les abattements prévus par l'article 5, paragraphe 2, en cas de non-remboursement des arrérages de la pension d'ancienneté versée préalablement.

iii) Le cumul est interdit entre une pension d'ancienneté ou d'invalidité et une indemnité de perte d'emploi versée mois par mois en fonction du traitement de l'agent lors de son départ.

Dernière révision : décembre 2012

32.2 Cumul de prestations versées en vertu de régimes distincts du Régime de Pensions

Lorsque la cause de la prestation est la même, les rentes ou pensions pour invalidité permanente ou attribuées, en cas de décès d'un agent ou ancien agent, au conjoint et/ou ex-conjoint, aux orphelins et/ou personnes à charge dans le cadre d'un régime distinct du Régime de Pensions, viennent en déduction du montant des pensions telles qu'elles sont dues et calculées en vertu du présent Règlement, si elles ont été financées en totalité ou en partie par l'Organisation ou une autre Organisation visée à l'Article 1.

Les dispositions qui précèdent ne dérogent pas aux obligations financières des agents en matière de validation des services passés qui découlent des articles 44 et 49.

Dernière révision : décembre 2012

Article 33 - Barème de calcul

1. Les pensions prévues par le NRP sont calculées lors de leur liquidation sur la base du traitement défini à l'article 3 et d'après le barème du pays de la dernière affectation de l'agent ou de l'ancien agent.

2. Toutefois, lorsque l'ancien agent s'établit ultérieurement :

   i) soit dans un pays Membre de l'Organisation ou d'une autre Organisation dont il a la nationalité,

   ii) soit dans un pays Membre de l'Organisation ou d'une autre Organisation dont son conjoint a la nationalité,

   iii) soit dans un pays où il a exercé des fonctions au service de l'Organisation ou d'une autre Organisation durant au moins 5 années,

   il peut opter pour le barème du pays en question. L'option n'est ouverte que pour un seul des pays visés au paragraphe 2, et est irrévocable sauf application du paragraphe 3 ci-dessous.

3. Au décès de son conjoint, l'ancien agent peut, s'il s'y établit, opter pour le barème du pays dont il a la nationalité, ou pour le barème du pays dont le conjoint décédé avait la nationalité.

   Le même choix est accordé au conjoint ou ex-conjoint survivant d'un ancien agent et aux orphelins de père et de mère.

4. Ces choix, proposés aux paragraphes 2 et 3, sont irrévocables.

5. Si l'agent, le conjoint, l'ex-conjoint ou l'orphelin opte pour le barème d'un pays identifié au paragraphe 2, mais que ce pays ne fait pas l'objet d'un barème approuvé par l'Organisation, le barème du pays du siège de l'Organisation débitrice de la pension sera appliqué provisoirement, jusqu'à ce qu'un barème soit adopté pour le pays identifié.

6. Le calcul de la pension dans le barème ayant fait l'objet de l'option s'effectue conformément à l'article 36.

7. Les dispositions du paragraphe 2 ne s'appliquent pas aux prestations visées à l'article 11. Toutefois, si l'agent s'établit dans un pays dont il a la nationalité, il peut obtenir que l'allocation de départ prévue à l'article 11 soit calculée d'après le barème de ce pays, pour autant qu'un tel barème ait été approuvé par l'Organisation à la date de son départ.

Instructions

33.1 Justificatifs de résidence

Au sens de l'article 33, l'établissement du pensionné s'entend de sa résidence principale effective, avec un transfert du centre permanent et habituel de ses intérêts et la volonté de lui conférer un caractère stable.

Le bénéfice de l'option est octroyé à compter du mois suivant la date à laquelle le pensionné justifie, à la satisfaction de l'Organisation, de sa résidence principale effective dans le pays considéré. L'Organisation peut notamment exiger :

- *un certificat de résidence récent ;*
- *le certificat de radiation du registre de la population de l'ancien lieu de résidence ;*
- *la copie d'une facture de consommation récente (eau, gaz, électricité, téléphone fixe) établie après la date du déménagement et aux nom et adresse de l'intéressé ;*
- *une copie du contrat de bail ou de l'acte d'achat de la résidence ;*
- *une copie de la facture du déménagement ;*
- *une preuve d'assujettissement à la taxe immobilière ;*

ou toute autre justificatif qu'elle estime pertinent.

Dernière révision : décembre 2012

33.2 Changement par suite d'option

Lorsqu'en application de l'article 33, les prestations du NRP sont calculées sur la base d'un barème différent de celui qui avait été utilisé lors de l'ouverture du droit, le calcul de ces prestations doit, pour leur versement à compter de l'option nouvelle, être refait sur la base du nouveau barème, conformément aux dispositions de l'article 36, paragraphe 5.

33.3 Option en cas de coexistence d'ayants droit appartenant à des groupes familiaux différents

i) Lorsqu'une option est exercée par le conjoint survivant ou par les orphelins de père et de mère, et que coexistent d'autres ayants droit, le partage des prestations s'effectue dans les conditions prévues, selon le cas, par l'article 22 ou l'article 27, et les instructions d'application correspondantes, en prenant en considération le barème du dernier pays d'affectation de l'agent ou de l'ancien agent ou, en cas d'application de l'article 33, paragraphe 2, le barème pour lequel une option aurait été effectuée par l'ancien agent avant son décès ;

ii) la prestation allouée au terme du partage à chaque ayant droit bénéficiaire de l'option est exprimée en pourcentage du traitement de base du grade et échelon retenus pour le calcul de la pension de survie ou de réversion théorique ;

iii) la prestation allouée à l'ayant droit bénéficiaire de l'option prévue à l'article 33, paragraphe 3, est égale au produit du traitement de base correspondant au grade et à l'échelon visés à l'alinéa ii) dans le barème du pays d'option, par le pourcentage visé au même alinéa.

33.4 Calcul à la suite de l'approbation d'un nouveau barème

En cas d'application de l'article 33, paragraphe 5, les prestations sont calculées sur le nouveau barème, à compter de la date de son entrée en vigueur, sans rétroactivité.

Article 34 – Révision – suppression

1. Les prestations prévues par le NRP peuvent être révisées à tout moment en cas d'erreur ou d'omission, de quelque nature que ce soit. Les trop-perçus doivent être remboursés. Ils peuvent être déduits du montant des prestations revenant à l'intéressé ou à ses ayants droit ou des montants revenant à la succession. Ce remboursement peut être échelonné.

2. Les prestations peuvent être modifiées ou supprimées si leur attribution a été faite dans des conditions contraires au présent Règlement.

Article 35 – Justifications à fournir - déchéance des droits

1. Les personnes appelées à bénéficier des prestations prévues au présent Règlement sont tenues de notifier à l'Organisation ou au Service International des Rémunérations et des Pensions tout élément susceptible de modifier leurs droits à prestations et de leur fournir toutes justifications qui peuvent leur être demandées.

   Si elles ne se conforment pas à ces obligations, elles peuvent être déchues du droit aux prestations du présent régime ; elles sont astreintes au remboursement des sommes indûment perçues, sauf circonstance exceptionnelle.

2. Si le conjoint survivant, les orphelins ou autres personnes à charge n'ont pas demandé la liquidation de leurs droits à pension dans les douze mois qui suivent la date du décès de l'agent ou de l'ancien agent, le service des prestations prévues par le présent Règlement peut, à la discrétion de l'Organisation, être retardé jusqu'au premier jour du mois qui suit celui au cours duquel ils en auront introduit la demande.

3. Si l'ex-conjoint visé à l'article 22 n'a pas demandé la liquidation de ses droits à pension dans les douze mois qui suivent la date du décès de l'agent ou de l'ancien agent, il peut, à la discrétion de l'Organisation, en être définitivement déchu.

Instructions

35.1/1 Déclaration par l'agent ou par ses ayants droit

Sous réserve de la disposition prévue à l'instruction 30.3, le bénéficiaire d'une prestation prévue par le Règlement de pensions est tenu de remplir et signer le formulaire de contrôle de la permanence des droits qui lui est adressé chaque année.

35.1/2 Remboursement de l'indu

Le remboursement des sommes indûment perçues se fait en application des articles 34 et 35, dans les conditions prévues par la réglementation applicable au personnel en fonction dans l'Organisation, sans préjudice des dispositions particulières prévues en application de l'article 42 en matière fiscale.

35.1/3 Obligation pour les ayants droit de se faire connaître

En l'absence de la déclaration prévue à l'instruction 35.1/1, il appartient aux ayants droit de se faire connaître à l'Organisation qui, selon eux, est débitrice à leur égard d'une prestation du NRP.

35.1/4 Information des bénéficiaires

L'Organisation informe ensuite les bénéficiaires des prestations auxquelles ils peuvent prétendre en vertu du présent Règlement.

Section 2 - AJUSTEMENT DES PENSIONS

Article 36 - Ajustement des pensions

1. L'Organisation ajuste les pensions, chaque année, selon des coefficients de revalorisation correspondant à l'évolution des prix à la consommation du pays du barème de calcul de chaque pension.

   Elle les ajuste également en cours d'année, pour un pays donné, lorsque l'évolution des prix dans ce pays fait apparaître une hausse d'au moins 6 %.

2. Le Secrétaire général fait procéder, à intervalles périodiques, à une comparaison de l'écart qui s'est constitué entre l'évolution des traitements et celle des pensions, et peut proposer, le cas échéant, des mesures visant à le réduire.

3. Lorsque le bénéficiaire d'une pension décède, toute pension de réversion, d'orphelin et/ou de personne à charge est calculée comme suit :

   - La(les) pension(s) sont calculé(es) sur le barème en vigueur à la date de liquidation des droits du pensionné décédé ;
   - Ce barème est actualisé, depuis cette date, par application des coefficients de revalorisation des pensions pour le pays considéré.

4. Lorsque le bénéficiaire d'une pension d'invalidité qui n'a pas été attribuée au titre de l'article 14, paragraphe 2, atteint l'âge limite statutaire, sa pension d'invalidité est convertie, conformément à l'article 17, paragraphe 2, en une pension d'ancienneté calculée comme suit :

   - La pension est calculée sur le barème en vigueur à la date de liquidation de la pension d'invalidité ;
   - Ce barème est actualisé, depuis cette date, par application des coefficients de revalorisation des pensions pour le pays considéré.

5. Lorsque le bénéficiaire d'une pension exerce une des options prévues à l'article 33, il est procédé au calcul suivant :

   - La pension est recalculée sur le barème qui était en vigueur à la date de sa liquidation pour le pays ayant fait l'objet de l'option ;
   - Ce barème est actualisé, depuis cette date, par application des coefficients de revalorisation des pensions pour le pays considéré.

Instruction

36.1/1 Information des bénéficiaires

Les ajustements des pensions en cours font l'objet de notification écrite aux bénéficiaires, soit par l'Organisation soit, par délégation de celle-ci, par le Service International des Rémunérations et des Pensions.

36.1/2 Évolution des prix à la consommation

1. Pour le suivi de l'évolution des prix à la consommation, on se réfèrera aux indices des prix à la consommation harmonisés (IPCH) ou, à défaut de leur disponibilité, aux indices nationaux des prix à la consommation utilisés dans le cadre de la procédure d'ajustement des salaires en vigueur au sein de l'Organisation. L'indice d'ajustement annuel correspond à l'évolution des prix à la consommation entre le 1er janvier de l'année de l'ajustement annuel et le 1er janvier de l'année précédente, déduction faite de tout ajustement spécial appliqué au cours de cette période.

2. À compter du 1er janvier 2026, l'indice pour le premier ajustement annuel des pensions correspondra à l'évolution des prix à la consommation entre le 1er janvier de l'année de l'ajustement annuel et le 1er juillet de l'avant-dernière année, déduction faite de tout ajustement spécial de pension, et de tout ajustement spécial/extraordinaire de salaire accordé pendant cette période et n'ayant pas fait l'objet d'une déduction au cours de la période concernée. Les dispositions du présent paragraphe sont applicables aux pensions suivantes : pension d'ancienneté, pension d'invalidité, pension de survie, pension de réversion sur pension d'ancienneté différée, pension d'orphelin et pension pour personne à charge à la suite du décès d'un agent ou

d'un ancien agent titulaire d'une pension différée. Toutes les autres pensions sont soumises aux dispositions du paragraphe 1.[45]

36.1/3 Date d'effet de l'ajustement annuel

La date d'effet de l'ajustement annuel est le 1er janvier.

36.1/4 Ajustement exceptionnel en cas d'évolution des prix d'au moins 6 % en cours d'année

Chaque fois que le seuil d'inflation de 6 % est dépassé, l'ajustement spécial appliqué aux pensions est égal à l'évolution des prix à la consommation entre le mois d'effet du précédent ajustement et le mois de dépassement du seuil d'ajustement spécial. Tout ajustement spécial prend effet le mois suivant le mois au cours duquel le seuil est dépassé. Le suivi de l'évolution des prix à la consommation est alors réinitialisé, prenant l'indice des prix à la consommation du mois au cours duquel le seuil de haute inflation a été dépassé pour base du suivi de l'inflation jusqu'au prochain ajustement spécial ou annuel.

36.1/5 Procédure d'octroi de l'ajustement exceptionnel

Tout ajustement spécial est octroyé à titre provisoire jusqu'à ce que le CAPOC émette un avis technique recommandant, le cas échéant, l'octroi de cet ajustement spécial, sans préjudice des dispositions de l'instruction 36.1/2. L'avis technique du CAPOC est communiqué au CRSG pour information.

Dernière révision : mai 2026

[45] Les pensions faisant l'objet d'un premier ajustement avec effet au 1er janvier 2026 ne peuvent pas être ajustées à l'aide d'un indice inférieur à celui correspondant à la période de référence de décembre 2024 à décembre 2025.

Section 3 - PAIEMENT DES PRESTATIONS

Article 37 - Modalités de paiement

1. Sous réserve des dispositions de l'article 11 et sauf dispositions contraires du présent Règlement, les pensions, allocations familiales et provisions pour ajustement fiscal sont payées mensuellement et à terme échu.
2. Le paiement de ces montants est assuré par les soins de l'Organisation, ou par le Service International des Rémunérations et des Pensions s'il a reçu une délégation à cet effet.
3. Les prestations sont payées dans la monnaie retenue pour les calculer en application des dispositions de l'article 33.
4. Les prestations sont payées au bénéficiaire par transfert bancaire à un compte dans le pays du barème utilisé pour le calcul de ces prestations, ou dans le pays où il réside.

Instruction

37.1 Date de versement

Les pensions, allocations familiales et provisions pour ajustement fiscal sont versées à terme échu, l'antépénultième jour ouvrable du mois auquel elles se rapportent.

Article 38 - Sommes dues à l'Organisation

1. Toutes les sommes restant dues à l'Organisation par un agent, un ancien agent ou le bénéficiaire d'une pension à la date à laquelle l'intéressé a droit à l'une des prestations prévues au présent Règlement, sont déduites du montant de ces prestations ou des prestations revenant à ses ayants droit. Ce remboursement peut être échelonné.

Instruction

38.1 Rachat – Validation

Les sommes restant dues lors du décès, de la mise en invalidité ou du départ d'un agent, au titre des rachats prévus par l'article 5 constituent une dette de l'agent, de l'ayant droit ou de la succession envers l'Organisation.

Le versement à l'Organisation des sommes restant dues à ce titre s'effectue en application de la clause particulière souscrite par l'agent lors de sa demande de rachat ou de validation ; cette clause attribue par priorité à l'Organisation pareils montants par prélèvement sur les capitaux dus lors du décès ou de la mise en invalidité, ou de la cessation de fonctions, le cas échéant, dans les conditions prévues aux instructions 5.1 et 5.4.

Article 39 – Subrogation

1. Lorsque la cause de l'invalidité ou du décès d'un agent est imputable à un tiers, l'octroi des prestations prévues au présent Règlement est subordonné en principe à la cession par le bénéficiaire, au profit de l'Organisation, de ses droits contre le tiers responsable et à concurrence desdites prestations.
2. Toutefois, l'Organisation peut renoncer à exercer contre le tiers responsable l'action qui résulte de pareille subrogation lorsque des circonstances particulières le justifient.

CHAPITRE X - FINANCEMENT DU RÉGIME DE PENSIONS

Article 40 - Charge budgétaire

1. Le paiement des prestations prévues au présent régime de pensions constitue une charge des budgets de l'Organisation qui en assure la liquidation conformément aux dispositions de l'article 31.

2. Les États Membres de l'Organisation garantissent collectivement le paiement de ces prestations.

3. En cas de fusion, de reconstitution ou d'autre transformation ainsi qu'en cas de dissolution de l'Organisation, le Conseil ou tout organe ad hoc, institué le cas échéant dans l'un des cas précités, prend les mesures nécessaires pour faire assurer sans interruption le service des prestations du régime de pensions jusqu'à l'extinction des droits du dernier bénéficiaire de ces prestations.

4. Si un État, Membre ou ex-Membre de l'Organisation, n'assume pas les obligations prévues par le présent article, les autres États en reprennent la charge, en proportion de leur contribution au budget de l'Organisation, telle qu'elle est fixée annuellement à compter de la défaillance de l'État susdit.

Article 41 - Contribution des agents - étude du coût du régime

1. Les agents contribuent au NRP.

2. La contribution des agents est calculée sur la base d'un taux appliqué à leur traitement et en est déduite mensuellement.

3. Le taux de contribution des agents est fixé de façon à représenter le coût, à long terme, de 40 % des prestations prévues au présent Règlement. Il est fixé à 13.2 %. Ce taux est révisable tous les cinq ans, sur la base d'une étude actuarielle dont les modalités sont fixées en annexe. Le taux de contribution des agents est ajusté avec effet au cinquième anniversaire de l'ajustement quinquennal précédent et arrondi à la première décimale la plus proche.

   Nonobstant ce qui précède, le Conseil peut adopter des ajustements intermédiaires du taux de contribution dans les cas suivants :

   i) Le Conseil décide de modifier l'objectif de rendement des actifs du Budget et Fonds de réserve pour les pensions (PBRF) de l'Organisation ; ou

   ii) Sur la base d'un examen annuel des valeurs de l'actif et du passif du NRP, il apparaît que le taux de contribution des agents varierait d'au moins 0.5 point de pourcentage par rapport au dernier ajustement.

4. Les contributions régulièrement retenues ne peuvent faire l'objet d'une demande de remboursement. Celles qui ont été irrégulièrement retenues n'ouvrent aucun droit à pension ; elles sont remboursées, sans intérêt, sur demande des intéressés ou de leurs ayants droit.

Dernière révision : janvier 2025

Instructions

41.1/1 Maladie

La contribution des agents au NRP est versée durant le congé de maladie et durant la période d'incapacité temporaire qui suit pareil congé si l'intéressé continue à bénéficier d'une indemnité égale à tout ou partie de ses émoluments. Cette contribution est calculée sur la fraction des indemnités correspondant au traitement, mais ouvre droit à des annuités complètes, sous réserve des dispositions applicables en cas d'incapacité temporaire au cours d'une période de service à temps partiel.

41.1/2 Congé pour convenance personnelle

L'agent ne peut pas verser de contribution au NRP durant les congés pour convenance personnelle supérieurs à six mois et, durant ces périodes, l'agent n'acquiert pas de droit à pension. En revanche, ses ayants droit

bénéficient des prestations dans les conditions prévues à l'instruction 18.1.

41.1/3 Ajustements intermédiaires du taux de contribution des agents

Le taux de contribution des agents à la suite des ajustements intermédiaires est calculé conformément à la procédure exposée à l'annexe au présent article. Les hypothèses démographiques et salariales utilisées pour les ajustements intermédiaires sont celles employées lors de l'examen quinquennal précédent tel que décrit dans cette annexe.

Dernière révision : janvier 2025

CHAPITRE XI - DISPOSITIONS RELATIVES À L'AJUSTEMENT DES PENSIONS

Article 42 - Pensions assujetties à la législation fiscale nationale

1. Le bénéficiaire d'une pension servie en vertu du présent Règlement a droit à l'ajustement qui sera fixé pour l'État Membre de l'Organisation dans lequel la pension et l'ajustement y afférent sont soumis aux impôts sur les revenus conformément aux dispositions des législations fiscales en vigueur dans cet État.

2. L'ajustement est égal à 50 % du montant dont il faudrait théoriquement majorer la pension de l'intéressé pour qu'après déduction du ou des impôts nationaux frappant l'ensemble, le solde corresponde au montant de pension obtenu en application du présent Règlement.

   À cet effet, il est établi, pour chaque État Membre, conformément aux dispositions d'application visées au paragraphe 6, des tableaux de correspondance précisant pour chaque montant de pension, le montant de l'ajustement qui s'y ajoute. Ces tableaux déterminent les droits des bénéficiaires.

3. Pour le calcul du montant théorique visé au paragraphe 2 du présent article, il n'est tenu compte que des dispositions fiscales légales ou réglementaires qui influencent la détermination de l'assiette ou du montant des impôts pour la généralité des contribuables pensionnés du pays en question.

4. Les titulaires d'une pension qui n'ont ni conjoint, ni personne à leur charge sont censés se trouver dans la situation d'un pensionné ne bénéficiant d'aucune réduction d'impôt pour charges de famille, tous les autres bénéficiaires étant assimilés à des pensionnés obtenant une réduction d'impôt en tant que personnes mariées sans enfant.

   Il ne sera tenu compte :

   - ni des éléments individuels propres à la situation ou l'état de fortune personnel du titulaire de la pension,
   - ni des revenus autres que ceux qui découlent du présent règlement,
   - ni des revenus de son conjoint ou des personnes qui sont à sa charge.

   En revanche, seront prises en considération, notamment les situations résultant en cours d'année :

   - des changements d'état-civil ou de la fixation dans un autre domicile à fiscalité différente,
   - du commencement ou de la cessation de paiement de la pension.

5. L'Organisation communique aux États Membres intéressés les noms et prénoms des titulaires d'une pension, leur adresse complète ainsi que le montant total de la pension et de l'ajustement.

6. Le bénéficiaire de l'ajustement visé au présent article est tenu de notifier à l'Organisation son adresse complète ainsi que tout changement de cette adresse intervenant ultérieurement.

   Ce bénéficiaire justifie de la déclaration fiscale ou de l'imposition de sa pension et de l'ajustement y afférent ; s'il ne se conforme pas à cette obligation, il sera déchu du droit à cet ajustement et sera astreint au remboursement des sommes ainsi indûment perçues.

7. Les autres modalités de calcul de l'ajustement et notamment celles qui sont nécessitées par les particularités de certaines législations fiscales nationales, ainsi que les modalités du paiement de l'ajustement sont réglées dans le cadre des dispositions d'application établies en fonction des législations fiscales des pays Membres.

Instructions

42/1 Champ d'application et calcul de l'ajustement

1. L'article 42 du règlement de pensions ne s'applique que si la pension et l'ajustement y afférent sont assujettis aux impôts sur les revenus perçus dans un État Membre de l'Organisation. Les allocations

familiales prévues aux articles 28 et 28 bis du règlement de pensions sont assimilables aux pensions pour la détermination de l'ajustement fiscal dans la mesure où des indemnités identiques sont imposables selon les législations fiscales nationales du pays Membre.

2. *L'ajustement prévu par l'article 42 du règlement de pensions est déterminé en fonction des dispositions légales en matière d'impôts où le titulaire de la pension est légalement redevable de ces impôts. Il est fixé pour les pensions payées au cours de la période imposable, telle qu'elle est déterminée dans cet État.*

3. *Lorsque la pension du bénéficiaire de l'ajustement est payée dans une monnaie autre que celle de l'État dans lequel l'intéressé est redevable des impôts sur les revenus, l'ajustement est déterminé sur la base de la pension convertie dans la monnaie de cet État. Cette conversion s'opère au taux obtenu sur le marché des changes officiel.*

4. *Lorsque les montants payés au cours d'une période imposable comprennent des arriérés de pension afférents à une période antérieure, l'ajustement est déterminé ou recalculé, selon le cas, en tenant compte du régime fiscal applicable à ces arriérés.*

42/2 Établissement des tableaux de correspondance pour le paiement de l'ajustement

1. *Des tableaux de correspondance pour le paiement de l'ajustement sont établis, pour chaque exercice fiscal, par le Service International des Rémunérations et des Pensions, dénommée ci-après « le Service ».*

2. *À la demande du Service, les services fiscaux des États Membres lui communiquent les données légales et réglementaires qui sont nécessaires pour l'établissement des tableaux. Ceux-ci sont vérifiés et confirmés par les services fiscaux de l'État Membre intéressé. En cas de désaccord sur le contenu des tableaux entre ces services et le Service, les Secrétaires généraux des Organisations coordonnées et le Comité de coordination sur les rémunérations examinent la question dans le cadre de l'article 42 du règlement de pensions et des présentes dispositions d'application.*

3. *Des tableaux de correspondance provisoires sont établis avant le début de la période qu'ils couvrent. Ils indiquent, pour les montants de pension arrondis et pour chaque État Membre, un montant correspondant à 90 % de l'ajustement mensuel calculé selon les distinctions faites à l'article 42, paragraphe 3, du règlement de pensions et sur la base des législations fiscales en vigueur au moment de l'établissement des tableaux.*

4. *Les tableaux provisoires sont mis à jour lorsque des modifications de la législation fiscale entraînent une modification du montant de l'ajustement. Les Secrétaires généraux des Organisations coordonnées et le Comité de coordination sur les rémunérations peuvent toutefois décider d'un commun accord de renoncer à cette mise à jour dans les cas où l'intérêt en jeu est minime.*

5. *Dès que les autorités des États Membres ont arrêté définitivement la législation fiscale applicable aux revenus de la période couverte par les tableaux provisoires, ceux-ci sont remplacés par des tableaux définitifs qui déterminent les droits des bénéficiaires conformément à l'article 42, paragraphe 2, du règlement de pensions. Ces tableaux définitifs indiquent le montant de l'ajustement pour l'ensemble de la période qu'ils couvrent, ainsi que le montant mensuel de l'ajustement.*

6. *Les tableaux de correspondance provisoires et définitifs sont accompagnés de tous les renseignements nécessaires à leur utilisation. Ces renseignements comprennent notamment :*

   - *les règles à observer dans les cas où des changements intervenant dans l'état-civil, les charges de famille ou le domicile du bénéficiaire de l'ajustement, sont susceptibles de modifier le montant de l'ajustement auquel l'intéressé peut prétendre ;*
   - *les noms et adresses des services fiscaux auxquels les Organisations coordonnées communiquent les données visées à l'article 42, paragraphe 4, du règlement de pensions ;*
   - *les moyens de preuve par lesquels les bénéficiaires de l'ajustement peuvent justifier de la déclaration fiscale ou de l'imposition de leur pension et de l'ajustement y afférent ;*
   - *les dates de déclaration et de paiement de l'impôt pour les États Membres qui sont autorisés à faire usage de la faculté prévue à l'instruction 42/3, paragraphe 2, des présentes dispositions d'application.*

Dernière révision : janvier 2025

42/3 Modalités de paiement de l'ajustement

1. L'ajustement est payé par tranches mensuelles, à titre d'avance, en même temps que la pension et à concurrence du montant figurant dans les tableaux de correspondance provisoires visés à l'Instruction 42/2, paragraphe 3 des présentes dispositions d'application. Les montants de la pension, des arriérés de pension et de l'ajustement sont portés séparément sur le titre de paiement remis à l'intéressé.

2. À la demande d'un État, les Secrétaires généraux des Organisations coordonnées et le Comité de coordination sur les rémunérations peuvent décider d'un commun accord que, par dérogation au paragraphe 1, les tranches mensuelles de l'ajustement concernant cet État sont versées avec un décalage dans le temps étant entendu que l'ensemble des tranches mensuelles doit être liquidé avant la date limite du paiement de l'impôt auquel elles se rapportent.

3. Dès que les tableaux de correspondance définitifs sont disponibles, le montant total des tranches mensuelles versées au titre de la période imposable est comparé au montant définitif de l'ajustement dû pour l'ensemble de cette période. La différence en plus ou en moins est régularisée, étant entendu que le montant de cette régularisation n'est pas pris en considération pour la détermination de l'ajustement relatif à l'exercice fiscal suivant.

4. Les ajustements sont versés sur un compte bancaire du pays auprès duquel le bénéficiaire est redevable des impôts sur les revenus.

Dernière révision : janvier 2025

42/4 Informations à fournir aux États Membres par l'Organisation

1. Les informations visées à l'article 42, paragraphe 4, du règlement de pensions comportent :

a) une fiche individuelle indiquant les nom et prénoms du titulaire de la pension, son adresse complète et éventuellement son domicile fiscal, le montant total des pensions versées pour la période constituant l'exercice fiscal, le montant définitif de l'ajustement obtenu pour cette période et le montant des arriérés de pension identifiés par l'exercice d'affectation ;

b) une liste récapitulative reprenant par État Membre, les données figurant dans les fiches individuelles.

2. Les informations énumérées au paragraphe 1 de la présente instruction sont communiquées aux services fiscaux de l'État dans lequel les intéressés sont redevables des impôts sur les revenus. Une copie de la fiche individuelle est envoyée au titulaire de la pension, tandis qu'une copie de la liste récapitulative est transmise au représentant de l'État intéressé auprès de l'Organisation.

3. Les obligations prévues par la présente instruction sont exécutées au moment de la régularisation visée à l'instruction 42/3, paragraphe 3, des présentes dispositions d'application.

42/5 Justification du paiement de l'impôt

Les services fiscaux visés à l'instruction 42/2, paragraphe 6 des présentes dispositions d'application font connaître au Service les moyens par lesquels, conformément à l'article 42, paragraphe 5, du règlement de pensions, les bénéficiaires de l'ajustement peuvent justifier de la déclaration fiscale ou de l'imposition de leur pension et de l'ajustement y afférent.

42/6 Financement de l'ajustement

1. Le montant de l'ajustement prévu par l'article 42 du règlement de pensions est à charge de l'État dans lequel le bénéficiaire est redevable des impôts sur les revenus pour la période considérée.

2. Les charges découlant du paragraphe 1 de la présente instruction font l'objet d'un budget distinct établi en même temps que les autres budgets de l'Organisation. Les contributions à ce budget distinct sont régularisées à la fin de la période couverte par ce budget.

42/7 Prise d'effet

Les présentes dispositions d'application prennent effet le jour de l'entrée en vigueur du règlement de pensions.

CHAPITRE XII - DISPOSITIONS FINALES

Article 43 - Comité administratif des pensions des organisations coordonnées (CAPOC)

1. Le Comité administratif des pensions des organisations coordonnées, créé par le Comité permanent des Secrétaires généraux, donne des avis techniques et, le cas échéant, assure la coordination appropriée entre l'Organisation et les autres Organisations.

Instruction

43.1 Formulaires

Un formulaire type établit pour chaque membre du personnel la situation de ses annuités de pension à une date donnée :

- *soit lors du départ de l'intéressé ou de la liquidation d'une prestation ;*
- *soit lors du passage d'une Organisation à une autre.*

Ce formulaire récapitule les dispositions réglementaires qui doivent être passées en revue à cette occasion.

Article 44 – Modalités d'application

1. Des instructions fixant les modalités d'application du présent Règlement seront établies par le Secrétaire général de l'Organisation après avis du Comité administratif des pensions des organisations coordonnées.

Article 45 – Prise d'effet

1. Le présent Règlement prend effet au 1er janvier 2002.

Instruction

45.1 Prise d'effet des instructions d'application

Les instructions d'application prennent effet à la date fixée par le Secrétaire général de l'Organisation.

APPENDICE 1

ANNEXE À L'ARTICLE 41 -- ETUDES ACTUARIELLES

Méthode

1. Calcul, à la date effective de l'étude, pour l'OCDE, du taux de contribution requis des agents pour financer quarante pour cent des prestations prévues au titre du Régime, en établissant la valeur actualisée des droits futurs, des droits déjà acquis et des traitements futurs, et en tenant compte de la valeur actuarielle des actifs du NRP.

2. Les droits antérieurs et les projections de droits futurs sont calculés, d'une part, pour les agents affiliés à la date de l'étude au NRP pour les anciens agents affiliés au NRP (pensionnés et titulaires de droits à pension différée), et d'autre part, pour les personnels qui seront recrutés dans les années futures. Sont également établies les projections, année par année, des traitements de ces mêmes populations. Chacun de ces montants est projeté sur une période indéterminée et actualisé.

   La valeur actuarielle des actifs du NRP est établie sur la base d'une valeur lissée sur une période de cinq ans, et un corridor de 10 % est appliqué.

3. La combinaison de ces résultats conformément à la méthode des coûts agrégés permet de déterminer le taux de contribution nécessaire pour financer quarante pour cent des prestations du régime.

Hypothèses démographiques et salariales

4. Les hypothèses démographiques sont élaborées sur la base d'une étude démographique détaillée de chacune des Organisations Coordonnées qui ont adopté le NRP. Cette étude examine l'expérience du passé, sur une période de 15 ans, dans la mesure où l'information est disponible, et prend également en compte les prévisions disponibles sur l'évolution des profils des membres du personnel futurs.

5. Les hypothèses salariales sont fondées sur une observation détaillée du passé, sur une période de 15 ans, dans la mesure où l'information est disponible, et prennent également en compte les pratiques et prévisions disponibles dans ce domaine.

Hypothèses économiques

6. Un taux d'actualisation net de l'inflation est utilisé, et correspond au taux de rendement cible des actifs du Fonds de réserve pour les pensions (PBRF) décidé par le Conseil, moins 50 points de base.

Dernière révision : janvier 2025

ANNEXE X ter - RÈGLEMENT DE PENSIONS - TROISIÈME RÉGIME DE PENSIONS (TRP)

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES **405**

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES **407**
Article 1 - Domaine d'application *407*
Article 2 – Délai de carence *407*
Article 3 – Définition du traitement *408*
Article 4 – Définition des services ouvrant droit aux prestations *408*
Article 5 – Calcul des services ouvrant droit aux prestations *410*
Article 6 – Annuités *413*
Article 6bis – Travail à temps partiel – incidences sur le calcul des prestations *413*

CHAPITRE II - PENSION D'ANCIENNETÉ ET ALLOCATION DE DÉPART **415**
SECTION 1 – PENSION D'ANCIENNETÉ **415**
Article 7 – Acquisition du droit *415*
Article 8 – Ouverture du droit à pension (âge minimum de départ à la retraite sans décote de pension), pension différée ou anticipée *415*
Article 9 – Prise d'effet et extinction du droit *416*
Article 10 – Taux de la pension *417*
Article 10 bis – Sortie partielle en capital au moment de la retraite *417*
SECTION 2 – ALLOCATION DE DÉPART **419**
Article 11 – Allocation de départ *419*
SECTION 3 REPRISE ET TRANSFERT DES DROITS À PENSION **420**
Article 12 - Reprise et transfert des droits à pension *420*

CHAPITRE III - PENSION D'INVALIDITÉ **425**
Article 13 - Conditions d'octroi - Commission d'invalidité *425*
Article 14 – Taux de la pension *428*
Article 15 - Non-cumul *428*
Article 16 - Contrôle médical - fin de la pension *429*
Article 17 – Prise d'effet et extinction du droit *430*

CHAPITRE IV - PENSIONS DE SURVIE ET DE RÉVERSION **431**
Article 18 – Conditions d'acquisition *431*
Article 19 – Taux de la pension *432*
Article 20 – Réduction pour différence d'âge *432*
Article 21 – Remariage *433*
Article 22 – Droits de l'ex-conjoint *433*
Article 23 – Prise d'effet et extinction du droit *434*

CHAPITRE V - PENSIONS POUR ORPHELIN OU POUR PERSONNE À CHARGE **435**
Article 24 – Taux de la pension d'orphelin *435*
Article 25 – Taux de la pension pour autres personnes à charge *436*
Article 26 – Prise d'effet et extinction du droit *436*
Article 27 - Coexistence d'ayants droit *436*

CHAPITRE VI - ALLOCATIONS FAMILIALES **440**
Article 28 – Dispositions générales *440*

CHAPITRE VII - PLAFOND DES PRESTATIONS **442**
Article 29 – Plafond des prestations *442*

CHAPITRE VIII - PENSIONS PROVISOIRES **444**
Article 30 – Ouverture du droit *444*
CHAPITRE IX - DÉTERMINATION DU MONTANT DES PRESTATIONS **445**
SECTION 1 - LIQUIDATION DES DROITS **445**
Article 31 – Modalités de liquidation *445*
Article 32 - Non-cumuls *445*
Article 33 – Barème de calcul *445*
Article 34 – Révision — suppression *447*
Article 35 – Justifications à fournir — déchéance des droits *447*
SECTION 2 : AJUSTEMENT DES PENSIONS **449**
Article 36 — Ajustement des pensions *449*
SECTION 3 : PAIEMENT DES PRESTATIONS **451**
Article 37 - Modalités de paiement *451*
Article 38 - Sommes dues à l'Organisation *451*
Article 39 – Subrogation *451*
CHAPITRE X - FINANCEMENT DU TROISIÈME RÉGIME DE PENSIONS **452**
Article 40 – Charge budgétaire *452*
Article 41 – Contribution des agents - étude du coût du régime *452*
CHAPITRE XI - DISPOSITIONS RELATIVES À L'AJUSTEMENT DES PENSIONS **455**
Article 42 - Pensions assujetties à la législation fiscale nationale *455*
CHAPITRE XII - DISPOSITIONS FINALES **458**
Article 43 – Comité administratif des pensions des organisations coordonnées (CAPOC) *458*
Article 44 – Modalités d'application *458*
Article 45 – Prise d'effet *458*
APPENDICE 1 – DISPOSITIONS SPÉCIALES APPLICABLES AUX AGENTS NOMMÉS AVANT LE 1er JUILLET 2025 ET OPTANT POUR LE TRP **459**

ANNEXE X ter
TROISIÈME RÉGIME DE PENSIONS (TRP)
CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 - Domaine d'application

1. Le régime institué par le présent Règlement, ci-après dénommé « le Troisième régime de pensions », ou TRP, s'applique aux agents qui :

   - ont pris leurs fonctions à compter du 1er juillet 2025 ;
   - n'ont jamais cotisé au Régime de pensions des Organisations coordonnées[46] (RPC) instauré en vertu de l'adoption du 94e rapport du CCG[47] par les organes directeurs de ces organisations[48], ni au Nouveau régime de pensions (NRP) adopté par le Conseil de l'OCDE[49] et par les organes directeurs de trois autres Organisations coordonnées[50].

2. Les agents qui suivent sont également affiliés au TRP et soumis au présent Règlement :

   a) les agents qui, en vertu de leur dernier engagement par l'Organisation ou par une autre Organisation coordonnée, étaient affiliés au RPC, ont bénéficié des dispositions de l'article 11 du Règlement du RPC [allocation de départ] et n'ont pas remboursé les sommes fournies au titre de cet article lors de leur nouvel engagement par l'Organisation, intervenu à compter du 1er juillet 2025 ;

   b) les agents qui, en vertu de leur dernier engagement par l'Organisation ou par l'une des trois autres Organisations coordonnées ayant adopté le NRP, étaient affiliés au NRP, ont bénéficié des dispositions de l'article 11 du Règlement du NRP [allocation de départ] et n'ont pas remboursé les sommes fournies au titre de cet article lors de leur nouvel engagement par l'Organisation, intervenu à compter du 1er juillet 2025 ;

   c) les agents affiliés au NRP qui ont décidé d'opter pour le TRP dans les conditions énoncées à l'Appendice 1 au présent Règlement.

3. Aux fins du présent Règlement, le terme « Organisation » fait référence à l'OCDE, et le terme « agents » désigne les agents affiliés au TRP conformément aux paragraphes 1 et 2 qui précèdent.

Article 2 – Délai de carence

Si l'examen médical auquel tout agent est soumis dans le cadre de sa nomination (et dont il aura été dûment informé des conséquences éventuelles préalablement à son engagement) révèle une maladie ou une infirmité, l'Organisation peut décider de n'admettre l'agent au bénéfice des prestations prévues par le présent Règlement en matière d'invalidité ou de décès qu'à l'issue d'une période qui ne peut excéder cinq ans à compter de la date de sa nomination, en ce qui concerne les risques liés à une maladie ou une infirmité antérieures à son entrée en fonctions.

---

46 En plus de l'OCDE, il existe cinq Organisations coordonnées, à savoir :
- l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) ;
- le Conseil de l'Europe ;
- l'Agence spatiale européenne (ESA) ;
- le Centre européen pour les prévisions météorologiques à moyen terme ;
- l'Organisation européenne pour l'exploitation de satellites météorologiques (EUMETSAT).

47 Le Comité de coordination des experts budgétaires des gouvernements [ancien nom du Comité de coordination sur les rémunérations (CCR)].

48 Voir l'Annexe X des Statut et Règlement applicables aux agents de l'Organisation.

49 Voir l'Annexe X bis des Statut et Règlement applicables aux agents de l'Organisation.

50 Le NRP a été adopté par l'OCDE et les instances dirigeantes des Organisations coordonnées suivantes :
- le Conseil de l'Europe ;
- l'Organisation européenne pour l'exploitation de satellites météorologiques (EUMETSAT) ;
- l'Agence spatiale européenne (ESA).

Instructions

2.1/1 Examen médical

L'Organisation informera l'agent par écrit de l'application d'un délai de carence et de sa durée, qui peut aller d'un à soixante mois. Le médecin-conseil lui fera connaître par écrit la nature de la maladie ou de l'infirmité qui a justifié l'application de ce délai de carence.

2.1/2 Définition des droits pendant la période de carence

a) En cas de cessation des fonctions de l'agent au cours de la période de carence, l'allocation de départ lui est versée en tenant compte des années de service accomplies pendant la période de carence.

b) En cas d'invalidité totale et permanente ou de décès résultant d'une cause ayant justifié la carence en cours :

i) au cas où ces événements surviennent avant que l'agent ait rempli la condition prévue à l'article 7, l'agent ou ses ayants droit reçoivent un versement en capital calculé selon les dispositions de l'article 11 ;

ii) au cas où ces événements surviennent alors que l'agent a rempli la condition prévue à l'article 7 :

- *si cette condition a été remplie pendant le délai de carence, l'agent ou ses ayants droit reçoivent un versement en capital calculé selon les dispositions de l'article 11, au titre des annuités acquises au sens de l'article 6 ;*
- *si cette condition a été remplie antérieurement au délai de carence, l'agent ou ses ayants droit reçoivent à la fois un versement en capital calculé selon les dispositions de l'article 11, au titre des annuités acquises pendant le délai de carence, et les prestations auxquelles ils auraient pu prétendre avant son recrutement.*

c) En cas d'invalidité totale et permanente ou de décès résultant soit d'un accident de travail, soit d'une maladie ou d'une infirmité autre que celle qui avait justifié la carence et survenue après l'entrée en fonctions, l'agent ou ses ayants droit bénéficient des prestations prévues par le présent régime de pensions pour de telles éventualités.

Article 3 – Définition du traitement

Au sens du présent Règlement, sauf indication contraire, il faut entendre par traitement le traitement mensuel de base de l'agent, défini selon les barèmes en vigueur dans l'Organisation au moment de la liquidation de la pension et actualisé conformément aux dispositions de l'article 36.

Article 4 – Définition des services ouvrant droit aux prestations

1. Sous réserve des dispositions des articles 5 et 41, paragraphe 1, est pris en considération pour la détermination du droit aux prestations prévues par le présent Règlement le total des périodes de service effectivement accomplies dans l'Organisation[51] :

   i) en qualité d'agent ;

   ii) en qualité de membre du personnel temporaire, à condition que ces périodes n'aient pas été interrompues pendant plus d'une année.

2. Au total des périodes de service ainsi calculé pourront s'ajouter, à la demande de l'agent lors de sa cessation de service, celles correspondant à certaines indemnités statutaires, notamment tout versement tenant lieu de préavis, toute indemnité pour perte d'emploi et toute compensation des congés non pris, selon les modalités fixées par voie d'instructions[52].

---

[51] Nonobstant l'article 4, paragraphe 1, les agents engagés avant le 1er juillet 2025 qui auront opté pour le TRP en application de l'article 1, paragraphe 2 c), conserveront le bénéfice des périodes de service comptant dans le calcul des droits à prestations qu'ils auront déjà accumulés dans le cadre du Règlement du NRP à la date de leur passage au TRP, conformément à l'Appendice 1 au présent Règlement.

[52] Sauf mention contraire, l'expression « modalités fixées par voie d'instructions » vise, dans l'ensemble du présent Règlement, les dispositions de mise en œuvre mentionnées à l'article 44.

3. Les services à temps partiel sont pris en considération pour la détermination du droit aux prestations prévues par le présent Règlement s'ils correspondent au minimum à une activité à mi-temps telle que définie selon les modalités fixées par voie d'instructions.

4. Sont également prises en considération les périodes visées à l'article 16, paragraphe 3.

5. La période d'affiliation au régime de pensions d'une organisation internationale pour laquelle l'agent bénéficie d'une reprise de ses droits à pension est prise en compte afin de déterminer le droit aux prestations prévues par le présent Règlement, selon les modalités fixées par voie d'instructions.

Instructions

4.1/1 Services pris en compte

Sont prises en compte :

i) les périodes de service accomplies en tant qu'agent ;

ii) les périodes de congé de maladie et d'incapacité temporaire ayant donné lieu au versement d'indemnités ; l'agent est astreint à verser sa contribution personnelle au Troisième régime de pensions calculée sur les montants ainsi perçus ; les périodes correspondantes sont prises en compte sans réduction ;

iii) les périodes de congé non payé, si ces périodes n'ouvrent pas droit à des prestations de pensions résultant d'un nouvel emploi ; la validation des périodes de congé non payé égales ou inférieures à deux mois est conditionnée par le paiement, pour ces périodes, de la contribution personnelle de l'agent au Troisième régime de pensions ; la validation des périodes de congé non payé au-delà de deux mois, et au maximum pour les quatre mois suivants, est conditionnée par le paiement par l'agent, pour les périodes considérées, d'une contribution égale à 2.22 fois sa contribution personnelle au Troisième régime de pensions ;

iv) les périodes de détachement par l'Organisation, en cas de réintégration de l'agent concerné ; les modalités précises de la prise en compte de ces périodes sont arrêtées dans le Statut applicable aux agents de l'Organisation.

4.1/2 Services accomplis en qualité de membre du personnel temporaire avant l'engagement en qualité d'agent

Les périodes de service mentionnées à l'article 4, paragraphe 1 ii), peuvent être prises en compte conformément à l'article 5, paragraphe 5, si les conditions suivantes sont réunies :

i) ces périodes doivent être antérieures à l'engagement en qualité d'agent dans l'Organisation ;

ii) ces périodes doivent avoir été travaillées à temps plein, ou au moins à mi-temps ;

iii) ces périodes au service de l'Organisation ne doivent pas avoir été interrompues pendant plus de 12 mois consécutifs ;

iv) conformément à la disposition de l'instruction 6.1, les périodes à prendre en compte doivent être au total de 30 jours au minimum ; les périodes de travail à temps partiel, d'une durée égale ou supérieure au mi-temps, sont prises en compte au prorata du temps plein. Le total des périodes ainsi validées doit correspondre au moins à 30 jours à temps plein.

4.2- Validation de périodes de service au titre des indemnités

Un agent a la faculté, lors de sa cessation de service, de demander la validation d'annuités au titre :

i) des indemnités versées pour congés non pris ;

ii) des indemnités versées pour préavis ;

iii) des indemnités accordées au titre de la perte d'emploi.

La validation des annuités est acquise moyennant le paiement par l'agent de sa contribution personnelle au Troisième régime de pensions sur la totalité du montant des indemnités correspondantes et pour autant que les périodes ayant servi de base de calcul n'ouvrent pas droit à des prestations de pension au titre d'un Régime de Pensions d'une Organisation Coordonnée résultant d'un nouvel emploi.

Seules les périodes de service correspondant aux périodes antérieures à l'âge limite statutaire applicable à l'agent concerné peuvent être prises en compte pour le calcul des prestations prévues au présent Règlement.

4.3- Définition de l'activité à mi-temps

Au sens de l'article 4, paragraphe 3, est considéré comme exerçant une activité à mi-temps, tout agent dont la durée de travail, appréciée sur une base mensuelle, est égale à la moitié de la durée de travail à temps plein.

4.4- Reconnaissance de la période d'affiliation dans le régime de pension d'une organisation internationale

i) La période d'affiliation au régime de pension d'une organisation internationale est reconnue sur la base de la période certifiée par ce régime, dans la limite des annuités accordées en application de l'article 12, paragraphe 1.

ii) Cette reconnaissance n'est effective qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la prise de fonctions en qualité d'agent.

Article 5 – Calcul des services ouvrant droit aux prestations

1. Lorsque l'agent a été engagé par l'Organisation après avoir accompli antérieurement des services auprès de l'Organisation, il ou elle bénéficie des dispositions de l'article 4, à condition de reverser à l'Organisation les montants qu'il avait perçus lors de sa précédente cessation de fonctions au titre de l'article 11, majorés d'intérêts composés calculés selon un taux déterminé par voie d'instructions. Les intérêts composés courent à compter de la date à laquelle l'agent reçoit les montants prévus à l'article 11, et jusqu'à la date à laquelle ces montants sont reversés conformément au présent paragraphe. Si l'agent ne procède pas aux remboursements prévus par le présent paragraphe, les annuités ne sont comptées qu'à partir du nouvel engagement.

2. Lorsque l'agent a été engagé par l'Organisation après avoir bénéficié précédemment d'une pension d'ancienneté pour services accomplis pour l'Organisation, il est mis fin au versement de cette pension. Si l'agent rembourse à l'Organisation les arrérages de pension qu'il ou elle a perçues, il est fait application, lors de la cessation de ses nouvelles fonctions, des dispositions de l'article 4. S'il ou elle n'effectue pas ce remboursement, les annuités acquises dans l'emploi qui avait donné lieu à l'octroi de la pension d'ancienneté supprimée seront prises en compte pour le calcul de la pension d'ancienneté qui lui sera allouée à la cessation de ses nouvelles fonctions, sur la base du traitement correspondant à son dernier classement dans l'emploi précité ; en outre, cette part de la pension finale subira un abattement de 5 % pour chaque année entière durant laquelle l'agent avait effectivement bénéficié de la pension initiale avant l'âge d'ouverture des droits à pension qui lui est applicable.

3. Lorsque l'agent cesse ses fonctions en étant classé à un grade ou échelon inférieur à celui dont il avait bénéficié auparavant dans l'Organisation, le droit aux prestations prévues par le présent Règlement est déterminé en tenant compte du total de ses annuités et les prestations sont calculées sur la base du traitement correspondant au classement le plus élevé dont l'agent a bénéficié. Toutefois, il est opéré une réduction du nombre des annuités qui correspondent aux périodes de service durant lesquelles l'agent a été classé à un grade ou échelon inférieur après avoir été classé au niveau qui est pris en considération pour le calcul des prestations ; cette réduction est calculée en proportion des différences de niveau de ces classements.

4. Pour l'application des paragraphes 2 et 3, les traitements sont pris en considération d'après les barèmes en vigueur lors de la liquidation de la pension finale.

5. La validation des périodes prévues à l'article 4, paragraphe 1 ii), est subordonnée :

   i) à l'introduction par l'agent d'une demande de validation au plus tard six mois après la confirmation de son engagement en qualité d'agent à l'issue d'une période probatoire concluante ; cette demande mentionne explicitement les périodes de service que l'agent désire valider ;

   ii) à l'accord de l'Organisation ;

   iii) au versement par l'agent, pour chaque mois de service à valider, d'une contribution calculée à un taux égal à 2.22 fois le taux de contribution prévu à l'article 41, sur la base de son premier

traitement mensuel au moment de son affiliation au régime.

Instructions

5.1 Services accomplis en qualité d'agent

i) *La demande de prise en compte des services prévus par l'article 5, paragraphes 1 ou 2, doit être présentée au plus tard six mois après la confirmation du nouvel engagement, à l'issue d'une période probatoire concluante.*

ii) *Pour toute demande de prise en compte de périodes de service aux termes de l'article 5, paragraphe 1, le taux d'intérêt applicable sera égal, pour chaque année, à l'objectif de rendement applicable, à la date de la demande, aux actifs du Budget et Fonds de réserve pour les pensions (PBRF), augmenté de deux points de pourcentage[53].*

iii) *Lorsque l'agent a perçu, au terme de son dernier engagement, une allocation de départ en application de l'article 11, la validation partielle de ces services n'est pas autorisée en application de l'article 5, paragraphe 1 ; par conséquent, l'agent doit reverser intégralement cette allocation ou renoncer à la validation des services correspondants.*

iv) *À défaut de reversement intégral immédiat par l'agent, celui-ci peut être autorisé à effectuer ce reversement au plus tard à compter de l'expiration du délai prévu à l'alinéa i) ci-dessus, par prélèvements mensuels d'au moins 20 % du traitement mensuel de base perçu lors du début des reversements ; des intérêts composés s'appliqueront sur les montants restant dus, selon le taux indiqué à l'alinéa ii) ci-dessus, jusqu'à remboursement intégral.*

v) *Si, à la date de paiement d'une prestation prévue par le Troisième régime de pensions, les reversements visés par le présent article ne sont pas terminés, le solde restant dû sera intégralement prélevé sur les versements des prestations de pensions, y compris celles des ayants droit. L'Organisation peut autoriser un paiement échelonné, auquel cas des intérêts composés s'appliqueront sur les montants restant dus, selon le taux indiqué à l'alinéa ii) ci-dessus, jusqu'à remboursement intégral.*

vi) *En cas d'invalidité, de décès ou de cessation de fonctions, les montants restant dus sont imputés sur les capitaux dus à l'agent ou à ses ayants droit, conformément aux dispositions de l'instruction 38.1, et le solde restant éventuellement dû est prélevé conformément aux dispositions de l'alinéa iv) ci-dessus.*

vii) *En cas de cessation de fonctions sans paiement d'allocation de départ ou de pension, l'agent peut demander à bénéficier d'un délai de 24 mois au maximum afin de suppléer tout ou partie des reversements encore dus , sous réserve des dispositions de l'alinéa iv).*

5.2 Non-reversement d'arrérages de pension antérieurs

Exemple d'application de l'article 5, paragraphe 2, dernier alinéa :

i) *1ère pension, payée de 60 à 62 ans :* $\left(T' \times \frac{37}{100}\right)$

réduite en application de l'article 8, paragraphe 4

(T' = traitement servant de base de calcul)
(20 annuités à 1.85 %)

ii) *2ème période de service, de 62 à 66 ans :* $\left(T'' \times \frac{7.4}{100}\right)$

(T'' = traitement servant de base de calcul à 66 ans)
(4 annuités à 1.85 %) / allocation de départ

Pension totale :

(i) + (ii) = $\left[\left(T' \times \frac{37}{100}\right) \times \frac{90}{100}\right] + \left[\left(T'' \times \frac{7.4}{100}\right)\right]$

[53] Par conséquent, le Conseil a fixé le taux d'intérêt à 5.5 % par an.

Soit $0.37T' - 0.037T' + 0.074T''$

iii) La pension entre crochets

$$\left[\left(T' \times \frac{37}{100}\right) \times \frac{90}{100}\right]$$

a été réduite non plus en application de l'article 8, paragraphe 4, mais en application de l'article 5, paragraphe 2, dans le décompte final de la pension totale ; la réduction de

$\left(2 \times \frac{5}{100}\right)$ *soit 10 % réduit ainsi à 90 % le montant de la pension tel qu'indiqué au point i) ci-dessus.*

5.3 Cessation de fonctions à un grade inférieur

Pour la mise en œuvre de l'article 5, paragraphe 3, le calcul se fait comme suit :

i) Lors de la précédente cessation de fonctions (au maximum de carrière avant déclassement) :

10 ans de service, départ au grade EL1, échelon 3 = Traitement final théorique : 100 = T'

soit 10 annuités.

ii) Lors de la cessation définitive de fonctions :

10 ans, pendant la 2ème période de service, départ au grade PAL7, échelon 3 = Traitement final théorique : 75 = T''

d'où réduction des dix dernières annuités selon le coefficient

$$\frac{T''}{T'} = \frac{75}{100}$$

Soit 7.5 annuités.

iii) Total : 10 + 7. 5 = 17. 5 annuités.

iv) Pension globale sur la base de

T' = 100 x 17. 5 annuités.

5.4 Validation des services accomplis en qualité de membre du personnel temporaire avant l'engagement en qualité d'agent

i) La demande de validation des services en qualité de membre du personnel temporaire avant l'engagement en tant qu'agent doit être introduite au plus tard six mois après la confirmation dudit engagement à l'issue d'une période probatoire concluante.

ii) Les ayants droit des agents décédés ne peuvent demander à leur place la validation des services faisant l'objet de la présente instruction.

iii) La validation des services est acquise moyennant le paiement d'une contribution calculée à un taux égal à 2.22 fois le taux de la contribution visée à l'Article 41, calculée sur le premier traitement mensuel au moment de l'affiliation au régime et multipliée par le nombre de mois de service à valider, éventuellement réduit au pro rata en cas de service à temps partiel. Par premier traitement mensuel il faut ici entendre le traitement correspondant à un emploi à temps plein aux grade et échelon des agents concernés, que ceux-ci soient recrutés à temps plein ou à temps partiel. Ce paiement peut être échelonné par prélèvements mensuels sur les émoluments au plus tard à compter de la fin des périodes prévues à l'alinéa i) ci-dessus et pendant une période égale au maximum à la durée des services repris en compte. Des intérêts au taux indiqué à l'instruction 5.1, alinéa ii), sont exigibles pour la partie des versements qui, à la demande de l'agent, interviendraient postérieurement à la période susdite. Si, à la date d'octroi d'une prestation prévue par le TRP, les versements ne sont pas terminés, le solde restant éventuellement dû sera prélevé sur les prestations de pensions, le cas échéant, par paiement échelonné.

iv) A l'occasion de leur demande de validation, les agents doivent consentir à l'attribution prioritaire à l'Organisation des capitaux payés en cas de décès, d'invalidité ou de cessation de fonctions, à concurrence des montants de rachat restant dus.

v) *En cas de cessation de fonctions, les agents ou leurs ayants droit peuvent demander un délai maximum de 12 mois afin de suppléer les reversements encore dus, sous réserve des dispositions des alinéas iii) et iv).*

Article 6 – Annuités

1. Les prestations prévues par le présent Règlement sont calculées en fonction des annuités constituées par :

   i) les annuités calculées selon les modalités prévues aux articles 4 et 5 ;

   ii) les annuités validées en application des dispositions de l'article 12, paragraphe 1.

2. Les fractions d'annuité sont prises en compte à raison d'un douzième d'annuité par mois entier. Est considérée comme mois entier, pour le calcul des prestations, la période résiduelle égale ou supérieure à 15 jours. Toutefois, il n'est pas tenu compte de la période résiduelle pour le calcul des 5 années de services exigées pour l'ouverture du droit à la pension d'ancienneté prévue à l'article 7.

3. En cas de travail à temps partiel :

   i) les annuités reflètent la proportion existant entre la durée de travail correspondant à l'activité à temps partiel et la durée de travail réglementaire correspondant à un travail à temps plein dans l'Organisation ;

   ii) les annuités ne sont cependant pas réduites lorsque les agents autorisés à travailler à temps partiel ont contribué au TRP sur la base d'un travail à temps plein, en versant, en sus de leur contribution personnelle au TRP pour la partie correspondant à leur travail à temps partiel, une contribution égale à 2.22 fois le taux de contribution visé à l'article 41, paragraphe 3, appliquée à la différence de rémunération entre leur emploi à temps partiel et l'emploi à temps plein correspondant, selon des modalités fixées par voie d'instruction.

Instructions

6.1 Fraction de mois

La fraction résiduelle inférieure à 30 jours obtenue après totalisation des périodes de services est considérée comme mois entier si elle est égale ou supérieure à 15 jours. Il n'en est pas tenu compte si elle est inférieure à 15 jours.

6.2 Non réduction des annuités

Les agents autorisés à travailler à temps partiel peuvent demander à contribuer au TRP sur la base d'un emploi à temps plein, pour autant que les périodes considérées n'ouvrent pas droit à des prestations de pensions résultant d'un autre emploi et à condition que le montant de la contribution supplémentaire visée à l'article 6, paragraphe 3 ii) soit versé conformément aux modalités prévues à l'article 41, paragraphe 2. Les agents doivent introduire leur demande au plus tard le huitième jour après le début de la période pour laquelle ils sont autorisés à travailler à temps partiel. La demande des agents est définitive, sauf dérogation exceptionnelle accordée par le Secrétaire général et sur demande dûment justifiée des agents concernés.

Article 6bis – Travail à temps partiel – incidences sur le calcul des prestations

1. Si, lorsque les fonctions des agents prennent fin, celles-ci sont exercées à temps partiel, le montant de la prestation due est déterminé en prenant en compte le plein traitement correspondant aux grade et échelon à retenir par application des dispositions du présent règlement.

2. Toutefois, lorsque les agents visés au paragraphe 1 ci-dessus ont été recrutés pour exercer une activité à temps partiel, ou autorisés à travailler à temps partiel pour une durée indéfinie ou pour une durée définie renouvelable par tacite reconduction, et que ces derniers ne bénéficient pas des dispositions de l'article 6, paragraphe 3, ii), le taux de la pension d'invalidité prévu à l'article 14 paragraphe 2, ainsi que les minima et les plafonds éventuellement applicables, sont établis selon les modalités fixées par voie d'instruction.

Instructions

6bis.1/1 Prestations dues aux agents n'ayant exercé que des fonctions à temps partiel

Aux fins de calcul de la prestation due, dans le cas visé à l'article 6 bis, paragraphe 2, aux agents n'ayant exercé que des fonctions à temps partiel, sont réduits dans la proportion existant entre la durée de travail effectuée et la durée de travail réglementaire correspondant à un travail à temps plein au sein de l'Organisation :

i) le taux maximum de la pension d'ancienneté prévu par l'article 10, paragraphe 2, et le plafond de la pension d'ancienneté prévu par l'article 10, paragraphe 3 ;

ii) le taux de la pension d'invalidité visé à l'article 14, paragraphe 2, et le montant minimum de la pension d'invalidité prévu à l'article 14, paragraphe 4 ;

iii) le montant maximum de la pension d'invalidité prévu à l'article 14, paragraphe 4, et le traitement visé à l'article 15 ;

iv) les montants minima de la pension de survie prévus par l'article 19, paragraphe 3 ;

v) le montant de la pension de réversion prévu par l'article 19, paragraphes 4 et 5 ;

vi) les montants minima de la pension pour orphelin, prévus pour le premier bénéficiaire par l'article 24, paragraphes 3 et 4, ainsi que les majorations prévues par l'article 24, paragraphes 3 et 4, pour orphelin à partir du deuxième ;

vii) le montant de la pension pour personne à charge prévu à l'article 25, paragraphe 2 ;

viii) le plafond des prestations pour conjoint survivant et orphelin défini par l'article 29.

6bis.1/2 Prestation due aux agents qui, au moment de la cessation de leurs fonctions, travaillent à temps partiel pour une durée indéfinie ou une durée définie renouvelable par tacite reconduction, après avoir exercé des fonctions à temps plein antérieurement

a) Aux fins de calcul de la prestation due, dans le cas visé à l'article 6bis, paragraphe 2, à un agent autorisé à travailler à temps partiel pour une durée indéfinie ou pour une période définie renouvelable par tacite reconduction, sont réduits dans la proportion existant entre la durée de travail effectuée et la durée de travail réglementaire correspondant à un travail à temps plein :

i) le taux de la pension d'invalidité visé à l'article 14, paragraphe 2, ainsi que le montant minimum de la pension d'invalidité prévu à l'article 14, paragraphe 4, et, pour les périodes travaillées à temps partiel, le montant maximum de la pension d'invalidité prévu à l'article 14, paragraphe 4 ;

ii) les montants minima de la pension de survie prévus par l'article 19, paragraphe 3 ;

iii) le montant de la pension de réversion prévu par l'article 19, paragraphes 4 et 5 ;

iv) les montants minima de la pension pour orphelin, prévus pour le premier bénéficiaire par l'article 24, paragraphes 3 et 4, ainsi que les majorations prévues par l'article 24, paragraphes 3 et 4, pour chacun des bénéficiaires de pension pour orphelin à partir du deuxième ;

v) le montant de la pension pour personne à charge prévu à l'article 25, paragraphe 2.

b) Toutefois, lorsque les agents remplissent les conditions prévues par l'article 7 à la date à partir de laquelle ils sont autorisés à travailler à temps partiel pour une durée indéfinie ou pour une durée définie renouvelable par tacite reconduction, les prestations résultant de l'application des dispositions du paragraphe i) ci-dessus, ne peuvent être inférieures à celles dont eux-mêmes ou leurs ayants droit auraient bénéficié s'ils avaient cessé leurs fonctions dans l'Organisation à cette date, pour une cause autre que l'invalidité ou le décès.

CHAPITRE II - PENSION D'ANCIENNETÉ ET ALLOCATION DE DÉPART

SECTION 1 – PENSION D'ANCIENNETÉ

Article 7 – Acquisition du droit

1. Les agents ayant accompli au sein de l'Organisation au moins cinq années de service au sens de l'article 4 ont droit à une pension d'ancienneté, à moins qu'ils n'aient choisi de renoncer à cette pension d'ancienneté en faveur d'une allocation de départ en vertu du paragraphe 2 de l'article 11.

2. Pour l'application de la condition de durée de services visée au paragraphe 1 ci-dessus, il sera également tenu compte des périodes d'emploi ayant donné lieu à contribution au titre du Régime de Pensions Capitalisé à Prestations Définies du CEPMMT ou du Troisième Régime de Pensions du Conseil de l'Europe pour lesquelles l'agent bénéficie d'une reprise de ses droits à pensions, selon les modalités de l'article 12, paragraphe 1 et de ses instructions d'application.

Instructions

7.1/1 Services au sens de l'article 4

Aux fins de l'article 4, les services accomplis en qualité d'agent désignent :

- *les périodes ayant donné lieu, conformément à l'article 5, paragraphes 1 et 5, au versement de la contribution des agents au TRP ;*
- *les périodes visées à l'article 16, paragraphe 3, conformément à l'article 4, paragraphe 4.*

7.1/2 Services à temps partiel

Sans préjudice des dispositions de l'article 6, paragraphe 3 i), les périodes de services à temps partiel sont considérées comme périodes de services à temps plein au sens de l'article 7.

Article 8 – Ouverture du droit à pension (âge minimum de départ à la retraite sans décote de pension), pension différée ou anticipée

1. L'âge d'ouverture du droit à pension d'ancienneté est fixé à 66 ans (âge minimum de départ à la retraite sans décote de pension)[54]. L'âge minimum de départ à la retraite sans décote de pension sera réexaminé tous les dix ans.

2. Les agents demeurant en service au-delà de l'âge d'ouverture du droit à la pension continuent à acquérir des droits sans que leur pension puisse excéder le maximum prévu à l'article 10, paragraphe 2.

3. Lorsque les agents cessent leurs fonctions avant d'avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à pension qui leur est applicable, leur pension d'ancienneté est différée jusqu'à cet âge.

4. Toutefois, ces agents[55] peuvent demander la liquidation anticipée de leur pension à partir de l'âge de 60 ans, avant d'avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à pension qui leur est applicable[56].

L'âge à compter duquel il est possible de demander la liquidation anticipée de la pension d'ancienneté sera réexaminé tous les dix ans.

Lorsque les agents demandent la liquidation anticipée de leur pension d'ancienneté, le montant de cette

---

54 Nonobstant l'article 8, paragraphe 1, l'âge d'ouverture du droit à pension d'ancienneté des agents auparavant affiliés au NRP et ayant opté pour le TRP en application de l'article 1, paragraphe 2 c), est déterminé conformément à l'Appendice 1 au présent règlement.

55 ou anciens agents.

56 Nonobstant l'article 8, paragraphe 4, l'âge à compter duquel les agents auparavant affiliés au NRP et ayant opté pour le TRP en application de l'article 1, paragraphe 2 c), peuvent demander la liquidation anticipée de leur pension est déterminé conformément à l'Appendice 1 au présent règlement.

pension est affecté d'un coefficient de réduction. Le montant de la pension réduite correspondra à une proportion de la pension que les agents auraient perçue si leur pension avait été calculée à l'âge d'ouverture du droit à pension applicable. Cette proportion est fixée selon le tableau ci-dessous :

Âge au moment de la liquidation anticipée des droits à pension	Rapport entre le montant de la pension d'ancienneté anticipée et le montant de la pension à l'âge d'ouverture du droit à pension
60	73.57 %
61	77.22 %
62	81.14 %
63	85.35 %
64	89.87 %
65	94.74 %
66	100 %

Une étude actuarielle des coefficients de réduction utilisés dans ce barème, fondée notamment sur les données pertinentes de l'étude prévue à l'article 41 portant sur le taux de contribution des agents, est effectuée avec la même périodicité que cette dernière.

5. Lorsque l'Organisation résilie l'engagement d'agents, le coefficient de réduction applicable à la liquidation anticipée de leur pension est de 3 % par an entre 63 ans et l'âge d'ouverture du droit à pension qui leur est applicable. Cette disposition n'est toutefois pas applicable lorsque l'Organisation a mis fin aux fonctions de l'agent à la suite d'une action disciplinaire ou pour performances insatisfaisantes.

Instruction

8.1 Modalités de réduction – Pension anticipée

i) La pension d'ancienneté anticipée est calculée comme suit :

- *si la pension qui serait due sans réduction à l'âge d'ouverture du droit à la pension d'ancienneté est inférieure au minimum prévu par l'article 10, paragraphe 3, elle est augmentée à concurrence de ce minimum et la réduction prévue par l'article 8, paragraphes 4 et 5, s'y applique ensuite ;*
- *si la pension qui serait due sans réduction à l'âge applicable d'ouverture du droit à la pension d'ancienneté est supérieure au minimum précité, la réduction s'y applique même si le résultat est inférieur audit minimum.*

ii) Les réductions prévues par l'article 8, paragraphes 4 et 5, s'appliquent par année entière sans fractionnement mensuel.

iii) Les allocations familiales sont versées et calculées conformément aux dispositions des instructions de l'article 28.

iv) Sous réserve des conditions énoncées à l'article 8 et dans la présente instruction, un agent peut demander à bénéficier d'une pension anticipée à tout moment après avoir quitté l'Organisation, dès lors que l'agent en question a atteint l'âge minimum qui lui est applicable pour percevoir une pension anticipée. Cette demande doit être formulée par écrit et dûment datée.

v) Sous réserve des dispositions de l'article 5, paragraphe 2, la liquidation des droits intervient, de façon irrévocable, au premier du mois qui suit la date à laquelle la demande a été formulée.

Article 9 – Prise d'effet et extinction du droit

1. Le droit à la pension d'ancienneté prend effet à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'intéressé est admis au bénéfice de cette pension après l'avoir demandée. Sauf en cas de force

majeure, la demande n'a pas d'effet rétroactif.

2. Le droit s'éteint à la fin du mois au cours duquel le pensionné est décédé.

Article 10 – Taux de la pension

1. Le montant de la pension d'ancienneté est égal, par annuité acquise en application des dispositions de l'article 6, au produit obtenu en multipliant le traitement afférent au dernier grade dont les agents étaient titulaires pendant au moins un an avant leur cessation de fonctions, ainsi qu'à l'échelon auquel ils étaient classés dans ce grade, par :
   - 1.85 % pour les 30 premières annuités ;
   - 1.45 % au-delà des 30 premières annuités.
2. Le taux maximal de la pension est de 70 % de ce traitement sous réserve de l'application du paragraphe 3 ci-dessous.
3. Le montant de la pension d'ancienneté ne peut être inférieur à 1.85 % du traitement afférent au grade GA3/1, par annuité acquise en application des dispositions de l'article 6 ; il ne peut toutefois être supérieur au dernier traitement perçu par l'agent tel qu'il est défini à l'article 3.

Instructions

10.1/1 Services à temps partiel

Le minimum de la pension d'ancienneté est calculé en fonction des annuités acquises, qui sont prises en compte, le cas échéant, par fraction correspondant aux prestations à temps partiel, conformément aux dispositions de l'article 6, paragraphe 3 i) ; ce minimum est donc égal à 1.85 % du traitement afférent au grade GA3/1, par annuité ainsi attribuée.

10.1/2 Cessation de fonctions à un grade inférieur

En cas d'application de l'article 5, paragraphe 3, le minimum de la pension d'ancienneté est égal à 1.85 % du traitement afférent au grade GA3/1, par annuité acquise, sans réduction.

Article 10 bis – Sortie partielle en capital au moment de la retraite

1. Quand les agents[57] demandent la liquidation de leur pension d'ancienneté, ils peuvent opter pour une sortie partielle en capital.
2. Les agents peuvent demander à percevoir jusqu'à 33 % de leur pension d'ancienneté sous la forme d'un capital, sous réserve que, à la date de cette demande, le reliquat de leur pension d'ancienneté ne soit pas inférieur au montant indiqué à l'article 10, paragraphe 3.
3. Le montant de la sortie partielle en capital est calculé selon des modalités fixées par le Secrétaire général par voie d'instructions.
4. Les anciens agents bénéficiaires d'une pension d'invalidité au moment où ils demandent la liquidation de leur pension d'ancienneté ne pourront pas demander de sortie partielle en capital pour cette dernière.

Instructions

10bis.1/1 Demande et versement de la sortie partielle en capital au moment de la retraite

a) La sortie partielle en capital évoquée à l'article 10 bis ne peut être demandée qu'une fois, au moment de la demande de liquidation de la retraite, et elle donnera lieu à un versement unique.

b) La sortie partielle en capital ne pourra être demandée qu'en multiples de 1 % de la pension d'ancienneté.

10bis.1/2 Calcul de la sortie partielle en capital au moment de la retraite

[57] Ou les anciens agents demandant le versement de leur pension différée.

On calculera le montant de la sortie partielle en capital versée à l'agent au moment de sa retraite en multipliant le pourcentage de la pension d'ancienneté à convertir en capital par le montant forfaitaire théorique déterminé conformément à l'instruction 10 bis.1/3 ci-dessous.

10bis.1/3 Montant forfaitaire théorique

a) On déterminera le montant forfaitaire théorique évoqué à l'instruction 10 bis.1/2 ci-dessus en multipliant la pension annuelle d'ancienneté de l'agent ou de l'ancien agent par le facteur précisé dans le tableau ci-dessous[58] :

Âge au moment de la liquidation des droits à pension	Coefficient
60	14.8958
61	14.5578
62	14.2117
63	13.8574
64	13.4954
65	13.1255
66	12.7483
67	12.3640

b) Si un agent demande la liquidation anticipée de sa pension, le montant de la pension d'ancienneté annuelle mentionnée au paragraphe a) ci-dessus sera égal au montant de cette pension une fois pris en compte les coefficients de réduction mentionnés à l'article 8, paragraphe 4.

10bis.1/4 Anciens agents ayant opté pour une sortie partielle en capital et affiliés au système médical et social de l'Organisation

Pour les anciens agents affiliés au système médical et social de l'Organisation (OMESYS) en application de l'article 17/1.2 du règlement, la pension visée à l'instruction 117/1.15.1 est la pension d'ancienneté avant sa conversion partielle en capital en application du présent article.

[58] Nonobstant l'instruction 10 bis.1/3, le tableau applicable aux agents auparavant affiliés au NRP et ayant opté pour le TRP en application de l'article 1, paragraphe 2 c), figure à l'Appendice 1 au présent règlement.

SECTION 2 – ALLOCATION DE DÉPART

Article 11 – Allocation de départ

1. Les agents qui cessent définitivement leurs fonctions dans l'Organisation pour une raison autre que le décès ou l'invalidité et qui ne peuvent bénéficier d'une pension d'ancienneté ou des dispositions de l'article 12, paragraphe 2, ont droit, lors de leur départ, au versement d'un montant égal à 2 fois leur taux de contribution, appliqué à leur dernier traitement annuel, multiplié par le nombre d'annuités reconnues au sens de l'article 6, paragraphe 1, i)[59].

2. Nonobstant l'article 7, les agents qui cessent définitivement leurs fonctions dans l'Organisation pour une raison autre que le décès ou l'invalidité et qui ont accompli, au sens de l'article 4, entre cinq et dix années de service au sein de l'Organisation ont la possibilité de renoncer à leur pension d'ancienneté au profit d'une allocation de départ qui sera calculée conformément au paragraphe 1 ci-dessus. Cette renonciation à une pension d'ancienneté au profit d'une allocation de départ est irrévocable.

3. Les annuités reconnues en application de l'article 12, paragraphe 1 ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'allocation de départ, mais donnent lieu au versement d'un équivalent actuariel calculé selon les modalités de l'article 12, paragraphe 2, sauf reversement des montants initialement transférés au régime de retraite concerné.

4. Les agents réengagés par l'Organisation après avoir perçu une allocation de départ doivent la reverser si la période pendant laquelle ils n'ont pas été salariés de l'Organisation, en quelque qualité que ce soit, est inférieure à 12 mois.

Instructions

11.1/1 Dernier traitement annuel

Par dernier traitement annuel, on entend le traitement, tel que défini à l'article 3, afférent aux derniers grade et échelon, selon le barème en vigueur au moment de la cessation des fonctions, multiplié par douze.

11.1/2 Taux de contribution

En cas de révision du taux de contribution pendant la période au cours de laquelle la contribution au Troisième régime de pensions a été payée en application de l'article 4, le coefficient de 2 mentionné à l'article 11, paragraphe 1, est appliqué aux taux successifs prorata temporis.

11.1/3 Agents cessant leurs fonctions au terme d'un congé non payé

Lorsque la cessation définitive des fonctions intervient au terme d'une période de congé non payé n'ayant pas donné lieu à contribution au TRP, les montants prévus par l'article 11 sont, nonobstant les dispositions de l'instruction 11.1/1, calculés sur la base des droits acquis et du traitement à la date du début de cette période, sans ajustement ni intérêts ultérieurs.

11.1/4 Reversement obligatoire de l'allocation de départ

Lorsque des agents ont perçu une allocation de départ visée à l'article 11, paragraphes 1 et 2, mais n'ont pas cessé définitivement leurs fonctions, conformément à l'article 11, paragraphe 4, ils sont tenus de reverser intégralement l'allocation de départ perçue au titre de leur précédent engagement, selon les modalités définies à l'instruction 5.1 alinéas v) à vii). Le délai de demande fixé à l'instruction 5.1 i) n'est pas d'application.

[59] Voir article 33, paragraphe 7.

SECTION 3 REPRISE ET TRANSFERT DES DROITS À PENSION

Article 12 - Reprise et transfert des droits à pension

1. Les agents qui entrent au service de l'Organisation ont la faculté de faire verser à celle-ci, selon les modalités fixées par voie d'instructions, toute somme correspondant à la liquidation de leurs droits au titre du régime de retraite auquel ils étaient antérieurement affiliés, dans la mesure où ce régime permet pareils transferts. En pareil cas, l'Organisation détermine, selon les modalités fixées par voie d'instructions, le nombre des annuités qu'elle prend en compte d'après le présent régime.

2. Les agents qui cessent leurs fonctions dans l'Organisation pour entrer au service d'une administration ou d'une organisation nationale ou internationale ayant conclu un accord[60] avec l'Organisation, a le droit de faire transférer à la caisse de pension de cette administration ou organisation :

   - l'équivalent actuariel des droits à pension d'ancienneté qu'ils ont acquis en vertu du présent règlement ; cet équivalent est calculé selon les modalités fixées par voie d'instructions ;
   - ou, à défaut de pareils droits, les montants prévus à l'article 11.

Instructions

12.1 Reprise de droits antérieurs

a) Période d'affiliation antérieure

i) Des annuités de pension sont accordées en application de l'article 12, paragraphe 1 dans les conditions prévues par les présentes dispositions, au titre de la période d'affiliation au dernier régime de retraite qui précédait l'entrée au service de l'Organisation ou à tout régime de pensions d'une organisation internationale, dans la mesure où ces régimes permettent pareil transfert. Cette affiliation peut tenir compte de périodes accomplies au service de plusieurs administrations, organisations ou entreprises, à condition que l'ensemble de ces droits ait été pris en compte par le régime de retraite de la dernière administration, organisation ou entreprise, avant l'entrée au service de l'Organisation.

ii) Un montant n'est pris en compte au titre de la présente instruction que s'il est certifié par le régime précédent comme étant un équivalent actuariel de droits à pension d'ancienneté ou tout forfait représentatif de droits à pension ou de prévoyance (à l'exclusion d'indemnités de licenciement ou de prime de départ) et il doit correspondre à la totalité des montants mis à la disposition de l'agent par le régime de retraite précité. Par « totalité des montants mis à la disposition », il y a lieu d'entendre les montants correspondant à l'ensemble des droits à pension pouvant faire l'objet d'une reprise par l'Organisation. Les agents ne sont en effet pas autorisés à faire reprendre une partie de leurs droits à pension si cette partie ne correspond pas au maximum transférable.

b) Montants pris en compte

Pour le calcul des annuités accordées en application de l'article 12, paragraphe 1, les montants indiqués à l'alinéa a) ii) ci-dessus sont pris en compte tels qu'ils sont calculés par le précédent régime de retraite, en capital et le cas échéant en intérêts, à la date à laquelle ils sont versés à l'Organisation[61]; la conversion éventuelle dans la devise qui était celle du traitement payé par

---

60 Liste des Organisations ou administrations ayant signé un accord de transfert de droits à pension avec l'OCDE :
- Organisation Mondiale du Commerce (OMC) (entrée en vigueur le 07.06.2002) ;
- Office Européen des Brevets (OEB) (entrée en vigueur le 17.06.2005) ;
- Caisse de Pensions des Nations unies (CCPPNU) (entrée en vigueur le 01.01.2007) ;
- Banque Centrale Européenne (BCE) (entrée en vigueur le 01.01.2007) ;
- Grèce (entrée en vigueur le 11.12.2007) ;
- Union Européenne (entrée en vigueur le 01.11.2008) ;
- Organisation Européenne pour la Sécurité de la Navigation Aérienne (EUROCONTROL) (entrée en vigueur le 01.09.2009) ;
- Belgique (entrée en vigueur le 01.12.2009) ;
- Pays-Bas (entrée en vigueur le 06.03.2012) ;
- Banque Européenne d'Investissement (BEI) (entrée en vigueur le 01.11.2015).

61 Il s'agit toujours de droits à pension « non ouverts » ou de l'équivalent actuariel de tels droits.

l'Organisation se fait au taux de change en vigueur à cette date.

c) Calcul des annuités

Le nombre d'annuités accordées en application de l'article 12, paragraphe 1, est calculé, sur la base du tableau en annexe, en divisant les montants pris en compte au titre du paragraphe b) ci-dessus, par le coefficient correspondant à l'âge de l'agent concerné à la date de versement des montants, puis en divisant le montant obtenu par la valeur théorique d'une annuité de pension (1.85 % du traitement de base annuel), établie en fonction du traitement correspondant au grade et à l'échelon de l'agent à la date de versement des montants.

d) Maximum d'annuités

L'octroi de ces annuités ne peut avoir pour effet de porter la pension totale au-delà des maxima prévus par l'article 10.

e) Délais de demande et de révocation

Sauf dispositions particulières contenues dans un accord de transfert réciproque conclu par l'Organisation, la demande de prise en compte par l'Organisation des montants visés par le paragraphe b) ci-dessus doit être introduite par écrit :

i) soit dans un délai de 6 mois à compter de la notification de la confirmation de l'engagement, à l'issue d'une période probatoire concluante ;

ii) soit dans un délai de douze mois à compter de la date à laquelle la possibilité de transfert a été ouverte par le précédent régime. La demande de prise en compte est révocable par l'agent concerné tant que les versements prévus par le paragraphe b) ci-dessus ne sont pas effectués conformément au paragraphe f) ci-dessous.

La demande de prise en compte devient caduque si les versements prévus par le paragraphe b) ci-dessus n'ont pas été effectués au moment de la cessation de fonctions de l'agent.

f) Délais de versement

Le versement des montants visés par le paragraphe b) ci-dessus doit s'effectuer :

- *dans les 3 mois à compter de l'expiration du délai prévu par le paragraphe e) ci-dessus, si l'intéressé avait effectivement perçu ces montants de la part de son employeur précédent ;*
- *dès versement par l'employeur précédent dans les autres cas. Le versement à l'Organisation est effectué dans la devise – ou sa contre-valeur au taux de change en vigueur à la date du versement effectif à l'Organisation – dans laquelle les montants visés par le paragraphe b) ci-dessus ont été ou seront effectivement versés par le régime de retraite précédent.*

12.2 Transfert vers un régime extérieur

a) Délai de demande

i) La demande de transfert prévue par l'article 12, paragraphe 2, doit être adressée par les agents à l'Organisation dans les six mois à compter de leur engagement définitif par la nouvelle administration ou organisation visée à l'article 12, paragraphe 2.

ii) Si l'Organisation ne peut conclure un accord de transfert avec la nouvelle administration ou organisation visée à l'article 12, paragraphe 2, dans les conditions qu'elle estime satisfaisantes, elle s'en tient au paiement immédiat des montants prévus par l'article 11, paragraphe 1, ou au versement immédiat ou différé de la pension d'ancienneté.

b) Conditions de transfert

Les montants prévus à l'article 12, paragraphe 2, ne peuvent être transférés qu'à la caisse de pensions de l'administration ou de l'organisation visée à l'article 12, paragraphe 2, c'est-à-dire au régime de Pensions légal ou conventionnel de cette Administration ou Organisation.

c) Calcul des montants à transférer

L'équivalent actuariel des droits à pension d'ancienneté prévus par l'article 12, paragraphe 2, est calculé sur la base du tableau en annexe, en multipliant la pension annuelle acquise dans

l'Organisation (1.85 % du traitement de base annuel par annuité pour les 30 premières années de service et 1.45 % dudit traitement par annuité au-delà), calculée en utilisant le barème en vigueur à la date de cessation des fonctions, par le coefficient correspondant à l'âge des agents à cette même date.

ANNEXE AUX INSTRUCTIONS 12.1 c) ET 12.2 c)

Annexe I – Coefficients actuariels actualisés de l'article 12 pour le TRP, tenant compte de la progression de carrière NEP

Age	NRA 66
20	14.5751
21	14.3565
22	14.1417
23	13.9304
24	13.7228
25	13.5722
26	12.9104
27	12.9321
28	12.5949
29	12.3917
30	12.3420
31	11.8973
32	11.8315
33	11.5672
34	11.4955
35	11.1881
36	11.1098
37	11.1919
38	11.0648
39	11.0797
40	11.0310
41	11.1026
42	11.3115
43	11.3496
44	11.5349
45	11.6303
46	11.8081
47	11.9745
48	12.1383
49	12.3741
50	12.5263
51	12.6962
52	12.9725
53	13.2785
54	13.6097
55	13.7020
56	14.0652
57	14.3417
58	14.5328
59	14.8086
60	15.2449
61	15.6287
62	15.8446
63	16.1509
64	16.4369
65	16.8192
66	17.1540

Table établie sur la base des hypothèses utilisées pour la révision du taux de contribution du personnel à compter du 1er janvier 2025.

Annexe II – Coefficients actuariels actualisés de l'article 12 pour le TRP sans progression de carrière (mesures transitoires)

Age	NRA 66
20	5.0265
21	5.1745
22	5.3271
23	5.4843
24	5.6464
25	5.8468
26	5.8254
27	6.1234
28	6.2515
29	6.4498
30	6.7389
31	6.7981
32	7.0709
33	7.2257
34	7.5093
35	7.6383
36	7.8740
37	8.1668
38	8.3087
39	8.5649
40	8.7773
41	9.0395
42	9.3576
43	9.5368
44	9.8479
45	10.0873
46	10.3837
47	10.6492
48	10.9172
49	11.2566
50	11.5243
51	11.7896
52	12.1318
53	12.5065
54	12.9100
55	13.0884
56	13.5129
57	13.8354
58	14.0772
59	14.4039
60	14.8908
61	15.3249
62	15.5911
63	15.9489
64	16.2892
65	16.7280
66	17.1228

Table établie sur la base des hypothèses utilisées pour la révision du taux de contribution du personnel à compter du 1er janvier 2025, applicable aux agents ayant précédemment bénéficié d'un transfert entrant de droits à pension avant le 1er mai 2026.

Dernière révision : mai 2026

CHAPITRE III - PENSION D'INVALIDITÉ

Article 13 - Conditions d'octroi - Commission d'invalidité

1. Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2, ont droit à une pension d'invalidité les agents n'ayant pas atteint l'âge limite qui leur est applicable tel que précisé dans les Statut et Règlement applicables aux agents de l'Organisation et qui, au cours de la période durant laquelle ils acquéraient des droits à pension, sont reconnus par la Commission d'invalidité définie ci-dessous comme atteints d'une invalidité permanente les mettant dans l'incapacité totale d'exercer leur emploi ou des fonctions correspondant à leur expérience et leurs qualifications qui leur auraient été proposées par l'Organisation.

2. La Commission d'invalidité est composée de trois médecins désignés : le premier par l'Organisation, le deuxième par l'agent intéressé et le troisième d'un commun accord des deux premiers. Elle est saisie par l'Organisation soit de son propre chef, soit à la demande de l'agent concerné.

Instructions

13/1 Période de non-activité

i) La pension d'invalidité n'est pas accordée lorsqu'elle résulte d'une affection ou d'un accident survenus au cours d'un congé non payé ou d'une période de non-activité qui n'ont pas donné lieu à contribution au TRP (congé pour convenance personnelle, service militaire).

ii) Par contre, elle est accordée si les faits précités surviennent au cours d'une période de non-activité faisant suite à un congé de maladie et durant laquelle les agents perçoivent des indemnités pour incapacité temporaire ; dans ce cas, ils continuent à contribuer au TRP comme prévu à l'instruction 4.1/1 i). Il en est de même pour le congé non payé prévu par l'instruction 4.1/1 ii).

13/2 Commission d'invalidité

Attributions de la Commission d'invalidité

a) Sous réserve des dispositions de l'article 2, la Commission d'invalidité a pour attributions :

i) d'examiner si un agent est atteint d'une invalidité au sens de l'article 13, paragraphe 1.

ii) lorsqu'un événement a été reconnu par l'Organisation comme rentrant dans le cadre d'application de l'article 14, paragraphe 2, (accident du travail, maladie professionnelle ou acte de dévouement), de déterminer dans quelle mesure l'invalidité de l'agent en résulte ;

iii) de déterminer si, à la suite des contrôles visés à l'article 16, un ancien agent cesse de remplir les conditions requises pour bénéficier de la pension d'invalidité.

Secrétariat de la Commission d'invalidité

b) L'Organisation désigne un agent chargé d'assurer le secrétariat de la Commission d'invalidité. Le secrétariat peut également être assuré par le médecin-conseil de l'Organisation, qui bénéficie de l'assistance administrative dont il a besoin.

Convocation et composition de la Commission d'invalidité

c) Lorsque la Commission d'invalidité est convoquée à la demande d'agents, cette demande doit être adressée au Chef ou à la Cheffe de la gestion des ressources humaines ; cette demande contient la requête formelle de mise en invalidité permanente totale et le nom du médecin chargé de représenter les agents au sein de la Commission d'invalidité. Un dossier médical peut accompagner cette demande, sous pli confidentiel séparé, à l'attention du médecin-conseil de l'Organisation. Dès réception de cette demande, le Chef ou la Cheffe de la gestion des ressources humaines la transmet au médecin-conseil de l'Organisation avec prière de se mettre en rapport avec le médecin désigné par l'agent concerné. Les agents doivent inviter leur médecin à transmettre au médecin-conseil de l'Organisation toute documentation médicale à l'appui de leur

demande. Dans les 30 jours calendaires de la réception de la demande de l'agent, le Chef ou la Cheffe de la gestion des ressources humaines informe le médecin choisi par l'agent du nom du médecin chargé de représenter l'Organisation au sein de la Commission d'invalidité.

d) Lorsque la Commission d'invalidité est convoquée à la demande de l'Organisation, le Chef ou la Cheffe de la gestion des ressources humaines en informe les agents concernés en les invitant à faire ses observations éventuelles et à désigner un médecin chargé de les représenter au sein de la Commission d'invalidité dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de ladite notification.

Cette notification comporte également l'indication du médecin chargé de représenter l'Organisation au sein de la Commission d'invalidité.

Le Chef ou la Cheffe de la gestion des ressources humaines invite les agents à transmettre au médecin chargé de représenter l'Organisation tous documents médicaux les concernant.

e) Si l'une des parties n'a pas désigné le médecin chargé de la représenter au sein de la Commission d'invalidité dans les délais précités, l'autre partie s'adresse à la présidence du Tribunal administratif de l'Organisation qui désigne ce médecin dans les meilleurs délais. La présidence peut, à cette fin, consulter une liste établie par :

- *soit une juridiction nationale*
- *soit l'Ordre national des médecins*
- *ou, à défaut, une autre instance nationale du lieu d'affectation de l'agent ou de son foyer.*

f) Le troisième médecin est désigné par les deux autres dans un délai maximum de 30 jours calendaires à compter de la notification aux parties du nom des deux premiers médecins ; à défaut d'accord sur ce choix dans le délai précité, la présidence du Tribunal administratif de l'Organisation désigne d'office, à l'initiative d'une des parties, ce troisième médecin, selon les modalités définies au paragraphe ci-dessus.

Réunion de la Commission d'invalidité

g) La Commission d'invalidité se réunit au plus tard dans un délai de 60 jours calendaires à compter de la désignation du troisième médecin.

h) La Commission d'invalidité dispose :

i) d'un dossier administratif soumis par le Chef ou la Cheffe de la gestion des ressources humaines contenant notamment l'indication de l'emploi de l'agent concerné dans l'Organisation et la description de ses fonctions ainsi que des fonctions correspondant à son expérience et ses qualifications qui lui auraient été proposées par l'Organisation, afin que la Commission d'invalidité puisse se prononcer sur l'incapacité éventuelle de l'agent concerné d'assumer ces fonctions. En outre, ce dossier précise si la demande de mise en invalidité est susceptible de rentrer dans le cadre de l'application de l'article 14, paragraphe 2. Les indications précitées sont communiquées à l'agent par le Chef ou la Cheffe de la gestion des ressources humaines avant transmission à la Commission d'invalidité pour observations éventuelles écrites au Service de la gestion des ressources humaines dans les 15 jours calendaires de leur réception au plus tard.

ii) d'un dossier médical contenant le rapport présenté par le médecin de la partie – Organisation ou agent – qui demande la réunion de la Commission d'invalidité et, le cas échéant, le rapport médical présenté par l'autre partie ainsi que tous rapports ou certificats du médecin traitant ou des praticiens que les parties ont jugé bon de consulter. Ce dossier médical contient également des précisions sur la durée des absences de l'agent qui ont effectivement justifié la convocation de la Commission d'invalidité, ainsi que sur la nature de l'incapacité qui fait l'objet de l'examen de la Commission. Tous ces rapports, documents et certificats, doivent être communiqués aux trois médecins.

i) Les travaux de la Commission d'invalidité sont secrets. La Commission peut demander à l'agent de se présenter devant elle. Elle peut également lui demander de se soumettre à un examen médical complémentaire auprès d'un médecin qu'elle aura désigné.

j) Les frais de travaux de la Commission d'invalidité sont supportés par l'Organisation. L'Organisation ne supporte les honoraires et frais de déplacement – calculés selon les règles applicables aux agents – du médecin représentant l'agent que si ce médecin réside dans le pays de la dernière affectation ou dans le pays de foyer de l'agent, si celui-ci y réside lors de la constatation de la consolidation de son incapacité, ou dans le pays de résidence de l'ancien agent.

k) Les conclusions de la Commission d'invalidité sont prises à la majorité ; elles sont définitives sauf erreur matérielle manifeste et sous réserve de la compétence du Tribunal administratif de l'Organisation.

Conclusions au titre de l'article 13, paragraphe 1, ou de l'article 14, paragraphe 2

l) Les conclusions de la Commission d'invalidité précisent obligatoirement :

- *si l'agent concerné est atteint ou non d'une invalidité permanente le mettant dans l'incapacité totale d'exercer son emploi ou des fonctions correspondant à son expérience et ses qualifications qui lui auraient été proposées par l'Organisation ;*
- *si l'invalidité résulte d'un événement reconnu par l'Organisation comme rentrant dans le cadre d'application de l'article 14, paragraphe 2 (accident du travail, maladie professionnelle ou acte de dévouement) ;*
- *la date de consolidation de l'incapacité, laquelle peut être antérieure à la date de réunion de la Commission.*

Conclusions au titre de l'article 16

m) Dans le cas où la Commission est réunie au titre de l'article 16, les conclusions de la Commission précisent obligatoirement :

- *si l'ancien agent est dans l'incapacité d'exercer les fonctions correspondant à son ancien emploi ou des fonctions correspondant à son expérience et ses qualifications qui lui auraient été proposées par l'Organisation ;*
- *ou, si la fin de l'invalidité de l'ancien agent a été constatée.*

13/3 Décision du Secrétaire général

Décision au titre de l'article 13, paragraphe 1, ou de l'article 14, paragraphe 2

a) En conformité avec les conclusions de la Commission d'invalidité et sous réserve de la compétence du Tribunal administratif de l'Organisation, le Secrétaire général prend la décision :

i) soit d'accorder à l'agent une pension d'invalidité au titre de l'article 13, paragraphe 1 ou de l'article 14, paragraphe 2 ; cette décision précise la date à laquelle la pension prend effet ;

ii) soit de ne pas reconnaître l'agent comme invalide au sens du règlement.

Décision au titre de l'article 16

b) En conformité avec les conclusions de la Commission d'invalidité et sous réserve de la compétence du Tribunal administratif de l'Organisation, le Secrétaire général prend la décision :

i) soit de maintenir le versement d'une pension d'invalidité à l'ancien agent ; soit

ii) de ne plus reconnaître l'agent comme invalide au sens du règlement et de cesser ce versement, à une date qui ne peut être antérieure à la réunion de la Commission, dans les conditions prévues à l'instruction 16/3.

Erreur matérielle manifeste

c) En cas d'erreur matérielle manifeste, le Secrétaire général saisit à nouveau la Commission d'invalidité.

Notification de la décision du Secrétaire général

d) Dans les 30 jours calendaires suivant la réception des conclusions de la Commission d'invalidité, le Secrétaire général notifie par écrit sa décision, avec les conclusions de la Commission d'invalidité, à l'agent ou ancien agent.

Article 14 – Taux de la pension

1. Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5, paragraphe 3, le montant de la pension d'invalidité est égal au montant de la pension d'ancienneté à laquelle les intéressés auraient eu droit à l'âge limite qui leur est applicable aux termes des Statut et Règlement applicables aux agents de l'Organisation s'ils étaient restés en service jusqu'à cet âge, sans que soit requis le minimum de cinq ans prévu par l'article 7.

2. Toutefois, lorsque l'invalidité résulte d'un accident survenu dans l'exercice des fonctions, d'une maladie professionnelle ou d'un acte de dévouement accompli dans un intérêt public ou du fait d'avoir exposé ses jours pour sauver une vie humaine, le taux de la pension d'invalidité est fixé à 70 % du traitement. La pension d'invalidité prévue par le présent paragraphe ne peut être inférieure à la pension d'invalidité qui serait versée en application des dispositions du paragraphe 1 du présent article, dans le cas où l'invalidité résulterait d'une autre cause que celles prévues par le présent paragraphe.

3. Le traitement servant de base de calcul pour la pension d'invalidité prévue aux paragraphes 1 et 2 est celui qui correspond aux grade et échelon de l'intéressé dans les barèmes en vigueur à la date fixée à l'article 17, paragraphe 1.

4. La pension d'invalidité ne peut être inférieure à 120 % du traitement afférent au grade GA1/1, sans pouvoir cependant excéder le dernier traitement, les traitements précités étant ceux qui sont prévus par les barèmes en vigueur à la date fixée à l'article 17, paragraphe 1, sous réserve des ajustements prévus à l'article 36.

5. Si l'invalidité a été intentionnellement provoquée par les agents, l'Organisation décide s'ils percevront une pension d'invalidité ou ne recevront, selon la durée des services accomplis, qu'une pension d'ancienneté ou une allocation de départ.

Instructions

14.1 Services à temps partiel

Lorsque des agents travaillant à temps partiel et ne bénéficiant pas des dispositions de l'article 6, paragraphe 3 ii) sont déclaré invalides, la période postérieure à la date d'effet de la mise en invalidité est, pour le calcul de la pension prévue par l'article 14, paragraphe 1, prise en compte comme une période de travail à temps partiel dans les cas visés à l'article 6bis, paragraphe 2.

14.2 Accident du travail et maladie professionnelle

Pour l'application de l'article 14, paragraphe 2, il est fait référence à la réglementation applicable dans l'Organisation pour la définition des risques accident du travail et maladie professionnelle.

Article 15 - Non-cumul

1. Lorsque les bénéficiaires d'une pension d'invalidité exercent néanmoins une activité rémunérée, cette pension est réduite dans la mesure où le total de la pension d'invalidité et de la rémunération précitée excède le traitement afférent à l'échelon le plus élevé de leur grade lors de leur mise en invalidité.

2. Cette réduction ne s'applique que jusqu'à l'âge limite applicable aux bénéficiaires, tel que précisé dans les Statut et Règlement applicables aux agents de l'Organisation.

Instruction

15.1 Cumul de la pension d'invalidité et d'autres revenus

a) Par emploi rémunéré au sens de l'article 15, il faut entendre toute activité rémunérée[62] extérieure à l'Organisation, ainsi que toute activité rémunérée exercée pour l'Organisation, y compris à titre de membre du personnel temporaire, ou bien d'expert·e ou de prestataire de services intellectuels percevant des honoraires.

[62] Y compris une activité professionnelle indépendante.

b) *Les personnes titulaires d'une pension d'invalidité sont tenues d'informer immédiatement l'Organisation de tout exercice d'activités rémunérées ne présentant pas un caractère simplement occasionnel. En outre, elles devront informer l'Organisation de la totalité des rémunérations qu'elles ont perçues au cours de l'année civile précédente, la réduction prévue par l'article 15 étant ainsi calculée par douzième.*

La décision portant notification de la pension d'invalidité doit faire expressément mention de cette obligation.

Article 16 - Contrôle médical - fin de la pension

1. Tant que les bénéficiaires d'une pension d'invalidité n'ont pas atteint l'âge limite qui leur est applicable, tel que précisé dans les Statut et Règlement applicables aux agents de l'Organisation, l'Organisation peut les faire examiner périodiquement en vue de s'assurer qu'ils réunissent toujours les conditions requises pour bénéficier de cette pension, notamment à la lumière de nouvelles fonctions correspondant à leur expérience et à leurs qualifications qui leur auraient été proposées par l'Organisation.
2. Lorsque le bénéficiaire d'une pension d'invalidité n'ayant pas atteint ledit âge limite cesse de remplir les conditions requises pour bénéficier de la pension d'invalidité, l'Organisation met fin à cette pension.
3. Le temps pendant lequel les intéressés ont perçu la pension d'invalidité est alors pris en compte sans rappel de cotisation pour le calcul soit de l'allocation de départ, soit de la pension d'ancienneté.

Instructions

16/1 Suspension de la pension d'invalidité

Si le bénéficiaire d'une pension d'invalidité ne se soumet pas au contrôle médical prescrit par l'Organisation, le versement de la pension d'invalidité peut être suspendu.

16/2 Examen médical et nouvelle Commission d'invalidité

Les examens de contrôle prévus par l'article 16 se font en principe au lieu où résident les intéressés, sauf demande formelle de l'Organisation ou impossibilité de faire contrôler les intéressés dans leur lieu de résidence.

Ces examens se font par un médecin désigné par l'Organisation, qui en supporte le coût, y compris les frais de voyage imposés aux intéressés à plus de 50 km de leur domicile. Si le médecin désigné par l'Organisation estime dans son rapport que les intéressés ne remplissent plus les conditions d'attribution de la pension d'invalidité, notamment à la lumière de nouvelles fonctions correspondant à leur expérience et à leurs qualifications qui leur auraient été proposées par l'Organisation, une Commission d'invalidité est réunie conformément aux modalités prévues à l'article 13 et ses instructions d'application.

16/3 Extinction des droits à pension d'invalidité

Lorsque la Commission d'invalidité, en application de l'article 16, paragraphe 2, a déclaré que les intéressés n'ayant pas atteint l'âge limite qui leur est applicable ont cessé de remplir les conditions requises pour bénéficier de la pension d'invalidité, il est mis fin au versement de cette pension ; si les intéressés ne sont pas réintégrés dans l'Organisation, ils bénéficient :

a) *soit d'une allocation de départ tenant compte des années de service et des années d'invalidité si le total est :*
   i) *inférieur à 5 ans ; ou*
   ii) *compris entre 5 et 10 ans et que les intéressés choisissent de renoncer à une pension d'ancienneté ;*
b) *soit d'une pension d'ancienneté si les conditions sont réunies.*

16/4 Réouverture des droits à pension d'invalidité

Si les intéressés ont droit à une pension différée ou anticipée et sont ensuite atteints d'une rechute avant l'âge limite qui leur est applicable, tel que précisé dans les Statut et Règlement applicables aux agents de l'Organisation, résultant de la même affection que celle qui avait donné droit à la précédente pension d'invalidité, la Commission d'invalidité, réunie à l'initiative des intéressés en application de l'instruction 13/2,

déclare qu'effectivement les intéressés remplissent à nouveau les conditions prévues par l'article 13, paragraphe 1, pour autant qu'ils ne perçoivent pas pour la même affection une rente ou pension d'invalidité à charge d'un autre régime.

Article 17 – Prise d'effet et extinction du droit

1. Le droit à la pension d'invalidité prend effet à compter du premier jour du mois suivant la date de début de l'invalidité reconnue par la Commission d'invalidité.

2. Sous réserve de l'application de l'article 16, paragraphe 2 :

   i) la pension d'invalidité versée au titre de l'article 14, paragraphe 2, l'est à titre viager ;

   ii) dans les autres cas, le droit à pension d'invalidité s'éteint :

   - soit à l'âge limite applicable, tel que précisé dans les Statut et Règlement applicables aux agents de l'Organisation,
   - soit à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire de cette pension est décédé.

   Lorsque la pension d'invalidité prend fin parce que les intéressés ont atteint l'âge limite qui leur est applicable, tel que précisé dans les Statut et Règlement applicables aux agents de l'Organisation, ils ont droit, sans que soit requis le minimum de cinq ans prévu par l'article 7, à une pension d'ancienneté calculée comme suit :

   - les annuités sont calculées comme si les agents étaient restés en service jusqu'à l'âge limite qui leur est applicable, tel que décrit dans les Statut et Règlement applicables aux agents de l'Organisation ;
   - le traitement de référence est celui de leur grade et échelon au moment de leur mise en invalidité, actualisé conformément à l'article 36.

CHAPITRE IV - PENSIONS DE SURVIE ET DE RÉVERSION

Article 18 – Conditions d'acquisition

1. A droit à une pension de survie le conjoint survivant[63] d'un agent décédé en service, à condition qu'il ait été son conjoint durant au moins une année avant le décès, sauf si celui-ci résulte soit d'une infirmité ou d'une maladie contractée à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, soit d'un accident.

2. A droit à une pension de réversion le conjoint survivant :

   i) d'un ancien agent titulaire d'une pension d'invalidité, à condition qu'il ait été son conjoint durant au moins une année avant la mise en invalidité ; cette condition d'antériorité ne joue pas si le mariage avait duré au moins cinq ans lors du décès ou si le décès résulte soit d'une infirmité ou d'une maladie contractées à l'occasion de l'exercice des fonctions de l'agent, soit d'un accident ;

   ii) d'un ancien agent bénéficiaire d'une pension d'ancienneté, à condition qu'il ait été son conjoint durant au moins une année au moment de la cessation de ses fonctions ; cette condition d'antériorité ne joue pas si le mariage avait duré au moins cinq ans au moment du décès ; ou

   iii) d'un ancien agent ayant droit à une pension différée, pour autant qu'il ait été son conjoint durant au moins une année au moment de la cessation de ses fonctions ; cette condition d'antériorité ne joue pas si le mariage avait duré au moins cinq ans au moment du décès.

3. Ces conditions d'antériorité ou de durée minimum du mariage ne jouent pas si un ou plusieurs enfants sont issus du mariage ou d'un mariage de l'agent antérieur à la cessation de ses fonctions, pour autant que le conjoint survivant non remarié pourvoie aux besoins de ces enfants ; dans pareil cas, la pension de survie ou de réversion est versée, en vertu de la dérogation prévue par le présent paragraphe, tant que dure effectivement l'entretien en question. Toutefois, lorsque cet entretien prend fin, la pension de survie ou de réversion est maintenue tant que le conjoint survivant ne dispose pas d'un revenu professionnel propre, d'une pension de retraite ou d'une autre pension de survie ou de réversion d'un montant équivalent au moins à ladite pension de survie ou de réversion.

4. La pension de survie ou de réversion est accordée sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2.

Instruction

18.1 Agent décédé durant un congé pour convenance personnelle

i) Lorsque l'agent, ayant accompli au moins cinq années de services au sens de l'article 4, décède durant une période de congé n'ayant pas donné lieu à contribution au TRP, son conjoint survivant a droit :

- *à la pension de survie prévue par l'article 19, paragraphe 1, les minima et les maxima de cette pension étant conformes aux paragraphes 3 et 4 du même article ;*
- *et, le cas échéant, aux prestations prévues à l'article 28.*

En outre, les orphelins et/ou personnes à charge bénéficient des prestations prévues aux articles 24 et 25.

ii) Lorsque l'agent décédé n'avait pas accompli cinq ans de services au sens de l'article 4, les montants prévus par l'article 11 sont versés à sa succession ; ils sont calculés sur la base des droits acquis et du traitement à la date de la fin de la période ayant donné lieu à contribution

[63] L'expression « conjoint survivant » s'applique dans tous les articles du présent Règlement indifféremment à l'épouse ou à l'époux de l'agent décédé.

au TRP, sans ajustement ni intérêts ultérieurs.

Article 19 – Taux de la pension

1. La pension de survie est de 60 % de la pension d'ancienneté à laquelle aurait pu prétendre l'agent décédé en service, cette pension étant calculée sur la base des annuités acquises à la date de son décès, sans que soit requis le minimum des cinq années, prévu à l'article 7.

2. La pension de survie du conjoint d'un agent décédé à la suite d'un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions, d'une maladie professionnelle ou d'un acte de dévouement accompli dans un intérêt public ou du fait d'avoir exposé ses jours pour sauver une vie humaine, est fixée à 60 % du montant de la pension d'invalidité à laquelle l'agent concerné aurait eu droit, s'il avait survécu, en application de l'article 14, paragraphe 2.

3. La pension de survie ne peut être inférieure à 30 % du dernier traitement de l'agent ni à 100 % du traitement afférent au grade GA1/1.

4. Lorsque, au moment de son décès, l'ancien agent percevait une pension, le montant de la pension de réversion correspond au plus élevé des montants suivants :

   - 60 % de la pension d'ancienneté ou d'invalidité à laquelle l'ancien agent avait droit au moment de la liquidation de sa pension, sans tenir compte des réductions éventuelles résultant de l'application de l'article 8, paragraphe 4, de l'article 10 bis, ou de l'article 15 ;
   - 30 % du dernier traitement de l'ancien agent au moment de la liquidation de sa pension ; ou
   - 100 % du traitement afférent au grade GA1/1, selon le barème en vigueur au moment de la liquidation de la pension de l'ancien agent. Ces montants sont actualisés selon les dispositions de l'article 36.

5. Lorsque, au moment de son décès, l'ancien agent ne percevait pas de pension, le montant de la pension de réversion correspond au plus élevé des montants suivants :

   - 60 % de la pension d'ancienneté dont l'ancien agent aurait bénéficié s'il avait atteint l'âge d'ouverture des droits le jour de son décès ;
   - 30 % du dernier traitement correspondant au dernier grade et échelon de l'ancien agent, selon le barème en vigueur au moment de son décès ; ou
   - 100 % du traitement afférent au grade GA1/1, selon le barème en vigueur au moment du décès de l'ancien agent.

6. Le montant de la pension de réversion ne peut dépasser :

   i) celui de la pension d'ancienneté que percevait l'ancien agent ;

   ii) celui de la pension d'ancienneté dont l'ancien agent aurait bénéficié à l'âge d'ouverture des droits qui lui est applicable, s'il ou elle était titulaire d'un droit à une pension d'ancienneté différée ;

   iii) celui de la pension d'ancienneté dont l'ancien agent aurait bénéficié à l'âge limite qui lui est applicable s'il ou elle était titulaire d'une pension d'invalidité.

Article 20 – Réduction pour différence d'âge

Si la différence d'âge entre les agents ou anciens agents décédés et leur conjoint et/ou ex-conjoint plus jeune, diminuée de la durée de leur mariage, est supérieure à dix ans, la pension de survie ou de réversion établie conformément aux dispositions qui précèdent subit, par année de différence, une réduction fixée à :

- 1 % pour les années comprises entre la 10e et la 20e année ;
- 2 % pour les années comprises entre la 20e et la 25e année non incluse ;
- 3 % pour les années comprises entre la 25e et la 30e année non incluse ;
- 4 % pour les années comprises entre la 30e et la 35e année non incluse ;
- 5 % pour les années à compter de la 35e année.

Instruction

20.1 Calcul de la réduction pour différence d'âge

Le résultat en années de la différence d'âge entre les agents ou anciens agents décédés et leur conjoint et/ou ex-conjoint plus jeune, diminuée de la durée de leur mariage, est arrondi à l'entier inférieur.

La première tranche de réduction à 1 % s'applique sur une période de 9 ans après 10 ans révolus, c'est-à-dire de la onzième à la dix-neuvième année incluse, tel qu'illustré dans l'exemple ci-après :

Différence d'âge : 29 ans et 6 mois ;

Durée de mariage : 8 ans et 7 mois ;

Durée prise en compte pour le calcul de la réduction : 20 ans et 11 mois, arrondi à 20 ans. Calcul de la réduction :

- *1 % pour les années comprises entre la 10e et la 20e année = 9 x 1 % = 9 % ;*
- *2 % pour les années à compter de la 20e à la 25e année = 1 x 2 % = 2 % ;*

Réduction = 9 % + 2 % = 11 %.

Article 21 – Remariage

1. Le conjoint ou ex-conjoint survivant qui se remarie cesse d'avoir droit à une pension de survie ou de réversion. Il bénéficie du versement immédiat d'une somme en capital égale au double du montant annuel de la pension de survie ou de réversion s'il n'existe pas d'enfant à charge auquel les dispositions de l'article 25, paragraphe 4, sont applicables.

2. La somme en capital versée à l'ex-conjoint ne peut excéder le montant auquel l'agent pouvait encore prétendre en application de l'article 22, paragraphe 1.

Instruction

21.1 Paiement du capital

Le capital visé à l'article 21, paragraphe 1, doit être calculé en prenant en compte le montant de la pension au moment du remariage, et versé au bénéficiaire.

Article 22 – Droits de l'ex-conjoint

1. L'ex-conjoint non remarié d'un agent ou ancien agent a droit, au décès de ce dernier, à une pension de survie ou de réversion, pour autant et pour aussi longtemps que l'agent ou ancien agent avait l'obligation, au moment de son décès, de lui verser une rente à caractère alimentaire ou compensatoire à titre personnel en vertu d'un jugement devenu définitif, la pension de survie ou de réversion étant limitée au montant de cette rente.

   L'ex-conjoint n'a pas ce droit s'il s'est remarié avant le décès de l'agent ou ancien agent. L'ex-conjoint bénéficie des dispositions de l'article 21 s'il se remarie après le décès de l'agent ou ancien agent alors qu'il remplit toujours les conditions posées à l'alinéa ci-dessus.

2. Lorsqu'un agent ou ancien agent décède en laissant un conjoint ayant droit à pension de survie ou de réversion ainsi qu'un ex-conjoint d'un précédent mariage et non remarié, remplissant les conditions posées au paragraphe 1 ci-dessus, la pension de survie ou de réversion entière est répartie entre les conjoints susdits au prorata de la durée respective des mariages.

   Le montant revenant à l'ex-conjoint non remarié ne peut toutefois excéder le montant de la rente à caractère alimentaire ou compensatoire à laquelle il avait droit lors du décès de l'agent ou de l'ancien agent.

3. En cas de renonciation, d'extinction du droit d'un des bénéficiaires, ou de déchéance résultant de l'application des dispositions de l'article 35 ou en cas de réduction prévue au paragraphe 2, alinéa 2 ci-dessus, sa part accroîtra la part de l'autre, sauf relèvement du droit à pension au profit des orphelins, dans les conditions prévues à l'article 24, paragraphe 3, dernier alinéa. Dans pareil cas, la limitation prévue au paragraphe 2, alinéa 2, reste d'application.

4. Les réductions pour différences d'âge prévues à l'article 20 sont appliquées séparément aux pensions de survie ou de réversion établies en application du présent article.

Instruction

22.1 Droits de l'ex-conjoint non remarié

i) Le montant de la rente visée à l'article 22, paragraphe 1, est, le cas échéant, converti dans la devise du barème du pays de la dernière affectation de l'agent ou de l'ancien agent, ou, en cas d'application de l'article 33, paragraphe 2, du barème pour lequel une option aurait été effectuée par l'ancien agent avant son décès, en utilisant le taux de change appliqué dans l'Organisation concernée à la date du décès de ce dernier ;

ii) Le montant de la rente visée à l'alinéa ci-dessus fait l'objet des mêmes ajustements que ceux appliqués au traitement de base correspondant au grade et à l'échelon retenus pour le calcul de la pension de survie ou de réversion prévue à l'article 19.

iii) À défaut d'un jugement devenu définitif, le droit à pension de survie ou de réversion de l'ex-conjoint non remarié est reconnu en vertu d'une convention intervenue entre les anciens conjoints, lorsque celle-ci est officiellement enregistrée et mise en exécution.

Article 23 – Prise d'effet et extinction du droit

1. Le droit à la pension de survie ou de réversion prend effet à compter du premier jour du mois suivant le décès de l'agent ou ancien agent. Si le traitement de l'agent décédé en service continue d'être versé au-delà de cette date, directement et en totalité au conjoint ou à l'ex-conjoint survivant, conformément à la réglementation applicable au personnel de l'Organisation, le paiement de la pension de l'intéressé s'en trouve différé d'autant.

2. Le droit à pension de survie ou de réversion s'éteint à la fin du mois au cours duquel est intervenu le décès de son bénéficiaire ou au cours duquel celui-ci cesse de remplir les conditions prévues pour bénéficier d'une telle pension.

CHAPITRE V - PENSIONS POUR ORPHELIN OU POUR PERSONNE À CHARGE

Article 24 – Taux de la pension d'orphelin

1. En cas de décès d'agents ou anciens agents bénéficiaires d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité ou titulaires d'une pension différée, leurs enfants ont droit à une pension d'orphelin s'ils remplissent les conditions prévues au paragraphe 2.

2. Ont droit à une pension d'orphelin les enfants légitimes, naturels ou adoptifs des agents ou anciens agents décédés :

   i) dont ceux-ci ou leur ménage assumaient principalement et continuellement l'entretien au moment du décès ; et

   ii) qui remplissent les conditions d'âge, de poursuite des études ou de handicap prévues pour l'attribution de l'allocation pour enfant à charge ou du supplément pour enfant à charge, conformément à la réglementation applicable aux agents ou anciens agents décédés. Ont également droit à une pension d'orphelin, les enfants légitimes ou naturels des agents ou anciens agents décédés qui sont nés moins de 300 jours après le décès.

   Lorsqu'il y a un ou plusieurs ayants droit à une pension de survie ou de réversion, le montant de la pension d'orphelin correspond au plus élevé des montants suivants :

   iii) 40 % de la pension de survie ou de réversion, sans qu'il soit tenu compte des réductions prévues à l'article 20 ; ou

   iv) 50 % du traitement afférent au grade GA1/1, selon le barème en vigueur au moment de la liquidation de la pension de l'ancien agent, ce montant étant actualisé selon les dispositions de l'article 36, ou, s'il ne percevait pas de pension d'ancienneté ou d'invalidité, selon le barème en vigueur au moment du décès.

   Le montant de la pension d'orphelin est augmenté d'un montant équivalant à l'allocation pour enfant à charge ou au supplément pour enfant à charge, conformément à la réglementation applicable aux agents ou anciens agents décédés, pour chacun des bénéficiaires à partir du deuxième.
   Le montant de la pension d'orphelin est relevé au niveau prévu au paragraphe 4, en cas de décès ou de remariage des ayants droit à pension de survie ou de réversion, ou de déchéance de leurs droits à pension.

3. Lorsqu'il n'y a pas d'ayant droit à une pension de survie ou de réversion, le montant de la pension d'orphelin correspond au plus élevé des montants suivants :

   i) 80 % de la pension de survie ou de réversion, sans qu'il soit tenu compte des réductions prévues à l'article 20 ; ou

   ii) 100 % du traitement afférent au grade GA1/1, selon le barème en vigueur au moment de la liquidation de la pension de l'ancien agent, ce montant étant actualisé selon les dispositions de l'article 36, ou, s'il ne percevait pas de pension d'ancienneté ou d'invalidité, selon le barème en vigueur au moment du décès.

   Le montant de la pension d'orphelin est augmenté d'un montant équivalant au double de l'allocation pour enfant à charge ou du supplément pour enfant à charge, conformément à la réglementation applicable aux agents ou anciens agents décédés, pour chacun des bénéficiaires à partir du deuxième.

4. Le montant total de la pension d'orphelin est réparti par parts égales entre tous les orphelins.

Instructions

24.1 Taux de la pension pour orphelins à charge d'un ex-conjoint non remarié

Sous réserve, le cas échéant, des dispositions des instructions 27.1/1 et 27.2/1, les dispositions de l'article 24, paragraphe 3, s'appliquent lorsque l'agent ou ancien agent décède en laissant un ex-conjoint non remarié ayant droit à une pension de survie ou de réversion en application des dispositions de l'article 22. Dans ce cas, la pension pour orphelin est fixée sans qu'il soit tenu compte des réductions prévues aux articles 20 et 22.

24.2 Taux de la pension pour orphelins appartenant à un autre groupe familial

Sous réserve des dispositions des instructions 27.1/1 et 27.2/1, les dispositions de l'article 24, paragraphe 4, s'appliquent également lorsque l'agent ou ancien agent décède en laissant un conjoint ou ex-conjoint survivant d'une part et des orphelins appartenant à un autre groupe familial d'autre part.

Article 25 – Taux de la pension pour autres personnes à charge

1. En cas de décès d'agents ou d'anciens agents bénéficiaires d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité ou titulaires d'une pension différée, les personnes (y compris les enfants ne répondant pas aux conditions de l'article 24) reconnues comme remplissant les conditions relatives à l'octroi de l'allocation pour enfant ou personne à charge, ou du supplément pour enfant à charge ou pour parent handicapé et à charge, conformément à la réglementation applicable au personnel de l'Organisation, ont droit à une pension pour personne à charge.
2. Le montant de la pension versée à chacune des personnes à charge est égal au plus faible des montants suivants :
    i) le montant, tel que reconnu par l'Organisation, de l'entretien qu'assuraient les agents ou anciens agents concernés à ces personnes au moment de leur décès ;
    ii) le double du montant de l'allocation pour personne à charge ou du supplément pour parent handicapé et à charge, conformément à la réglementation applicable aux agents ou anciens agents décédés, en vigueur dans l'Organisation au moment de la liquidation de la pension des anciens agents concernés, ce montant étant actualisé selon les dispositions de l'article 36 ou, s'ils ne percevaient pas de pension d'ancienneté ou d'invalidité, selon le barème en vigueur au moment du décès ; ou
    iii) si une pension d'orphelin est versée, le montant de la part de chaque orphelin fixée conformément à l'article 24, paragraphe 5.

Instruction

25.1 Ajustement de la pension

Le montant de la pension pour personne à charge visée au présent article fait l'objet des mêmes ajustements que ceux effectivement appliqués pour le calcul de la pension pour orphelin prévue à l'article 24.

Article 26 – Prise d'effet et extinction du droit

1. Les pensions prévues par les articles 24 et 25 sont servies à compter du premier jour du mois suivant le décès de l'agent ou de l'ancien agent. Si le traitement de l'agent décédé en service continue d'être versé au-delà de cette date, directement et en totalité au conjoint ou à l'ex-conjoint survivant, conformément à la réglementation applicable au personnel de l'Organisation, le paiement de ces pensions s'en trouve différé d'autant.
2. Le service des pensions prévues par les articles 24 et 25 s'éteint à la fin du mois au cours duquel l'enfant ou la personne à charge cesse de remplir les conditions relatives à l'octroi de l'allocation pour enfant ou personne à charge, ou du supplément pour enfant à charge ou pour parent handicapé et à charge, conformément à la réglementation applicable au personnel de l'Organisation.

Article 27 - Coexistence d'ayants droit

1. En cas de coexistence de droits à pension d'un conjoint ou d'un ex-conjoint d'une part, et d'enfants ou

de personnes à charge d'autre part, le montant de la pension totale, calculé comme celle du conjoint survivant ayant ces personnes à sa charge, est réparti entre les groupes d'intéressés proportionnellement aux pensions qui auraient été attribuées aux différents groupes considérés isolément.

2. En cas de coexistence de droits à pension d'enfants ou de personnes à charge de groupes familiaux différents, le montant de la pension totale calculé comme s'ils étaient tous du même groupe familial, est réparti entre les groupes d'intéressés proportionnellement aux pensions qui auraient été attribuées aux différents groupes considérés isolément.

Instructions

27.0 Coexistence d'ayants droit - Dispositions générales

En cas de coexistence de droits à pension d'un conjoint, d'ex-conjoint (s), d'enfants et/ou personnes à charge, la « pension totale » visée à l'article 27, paragraphes 1 et 2, est définie respectivement aux instructions 27.1/1 i) et 27.2/1 i). Le partage se fait de la manière suivante :

i) En cas de coexistence :
- *d'un conjoint, et*
- *d'ex-conjoint(s) n'ayant pas d'enfants et/ou personnes à charge, le partage se fait selon les dispositions de l'article 22.*

ii) En cas de coexistence :
- *d'un conjoint ou d'ex-conjoint(s) d'une part,*
- *d'enfants et/ou personnes à charge d'autre part, appartenant à des groupes familiaux différents, le partage se fait selon les dispositions de l'instruction 27.1/1.*

iii) En cas de coexistence :
- *d'un conjoint ou d'ex-conjoint(s) ayant des enfants et/ou personnes à charge d'une part,*
- *et d'orphelins et/ou personnes à charge d'autre part, appartenant à des groupes familiaux différents, le partage se fait selon les dispositions de l'instruction 27.1/2.*

iv) En cas de coexistence :
- *d'un conjoint, et*
- *d'ex-conjoint(s) ayant des enfants et/ou personnes à charge, le partage se fait selon les dispositions de l'article 22 pour les pensions de survie ou de réversion, et de l'instruction 27.2/1 pour les pensions pour orphelin et/ou personnes à charge.*

v) En cas de coexistence :
- *d'ayants droit à pension pour orphelin et/ou personne à charge appartenant à des groupes familiaux différents, le partage se fait selon les dispositions de l'instruction 27.2/1.*

Lorsque, en cas d'application des instructions 27.1/1, 27.1/2, 27.2/1, un changement de situation affecte un des groupes familiaux, les droits propres au sein de l'autre groupe familial restent déterminés en fonction de la répartition initiale des prestations.

27.1/1 Coexistence d'ayants droit à pension de survie ou de réversion n'ayant pas d'enfants ou de personnes à charge d'une part, et d'enfants et/ou de personnes à charge d'autre part, appartenant à des groupes familiaux différents

i) Dans ce cas, la pension totale visée à l'article 27, paragraphe 1, est calculée comme si l'ensemble des ayants droit de l'agent ou ancien agent décédé faisait partie d'un seul groupe familial. Cette pension totale comprend :
- *une pension de survie ou de réversion telle qu'elle serait due à un conjoint survivant de l'agent ou ancien agent décédé, en application du seul article 19 ;*
- *des pensions d'orphelin calculées comme si tous les orphelins de l'agent ou ancien agent décédé faisaient partie du groupe familial du titulaire de la pension de survie ou de réversion précitée ;*

- *des pensions pour personne à charge calculées théoriquement comme des pensions d'orphelin avant application des dispositions de l'article 25, paragraphe 2.*

Conformément à l'article 24, paragraphe 3 ii), un seul minimum de pension d'orphelin (50 % du GA1/1) intervient dans ce calcul.

ii) La pension totale est répartie entre :

- *le conjoint survivant ou le(s) ex-conjoint(s) non remarié(s) et*
- *les orphelins et/ou les personnes à charge, proportionnellement aux prestations qui auraient été attribuées directement à chacun des groupes familiaux considérés isolément, après application des articles 20 et 22 pour ce qui concerne la pension de survie ou de réversion, de l'article 24 pour les pensions d'orphelin et de l'article 25 pour les pensions pour personne à charge.*

iii) Si les montants ainsi répartis sont supérieurs aux pensions auxquelles les titulaires auraient eu droit s'ils avaient été considérés isolément, y compris après application de l'article 25 pour les pensions pour personne à charge, ces excédents tombent en annulation.

iv) Les minima réglementaires, tant pour la pension de survie ou de réversion que pour les pensions pour orphelin et/ou personne à charge, ne s'appliquent plus aux parts individuelles effectivement attribuées.

27.1/2 Coexistence d'ayants droit à pension de survie ou de réversion ayant des enfants et/ou personnes à charge d'une part, et d'orphelins et/ou personnes à charge appartenant à un autre groupe familial d'autre part

i) Dans ce cas, la pension totale, calculée conformément à l'instruction 27.1/1 i), est répartie entre :

- *d'une part le conjoint survivant ou le(s) ex-conjoint(s) et les enfants et/ou personnes à charge et*
- *d'autre part les enfants et/ou personnes à charge appartenant à un autre groupe familial, proportionnellement aux prestations qui auraient été attribuées directement à chacun des groupes familiaux considérés isolément, après application, le cas échéant, des articles 20 et 22 pour ce qui concerne la pension de survie ou de réversion, de l'article 24 pour les pensions d'orphelin et de l'article 25 pour les pensions pour personne à charge.*

ii) À l'intérieur du groupe composé d'un conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) et d'orphelins et/ou personnes à charge, la part attribuée à ce groupe est répartie, pour le calcul des droits propres des précités, au prorata de la pension de survie ou de réversion d'une part et des pensions pour orphelin et/ou personne à charge d'autre part.

iii) Si les montants ainsi répartis sont supérieurs aux pensions auxquelles les titulaires auraient eu droit s'ils avaient été considérés isolément, y compris après application de l'article 25, ces excédents éventuels tombent en annulation.

iv) Les minima réglementaires, tant pour la pension de survie ou de réversion que pour les pensions pour orphelin et/ou personne à charge, ne s'appliquent plus aux parts individuelles effectivement attribuées.

27.2/1 Coexistence d'ayants droit à pension pour orphelin et/ou personne à charge appartenant à des groupes familiaux différents

i) Dans ce cas, la pension totale visée à l'article 27, paragraphe 2, est calculée comme si l'ensemble des ayants droit à pension pour orphelin et/ou personne à charge faisaient partie d'un seul groupe familial. Avant répartition, les personnes à charge sont assimilées à titre théorique à des orphelins. Cette pension totale comprend :

- *- une seule pension d'orphelin calculée, selon le cas, conformément aux dispositions de l'article 24, paragraphe 3 i), s'il existe un ou plusieurs ayants droit à pension de survie ou de réversion, ou de l'article 24 paragraphe 4 i), dans le cas contraire ;*
- *- et des pensions d'orphelin égales à l'allocation pour enfant à charge ou au supplément*

pour enfant à charge, conformément à la réglementation applicable à l'agent ou ancien agent décédé, s'il existe un ou plusieurs ayants droit à pension de survie ou de réversion, ou au double de cette allocation ou supplément dans le cas contraire.

ii) Cette pension totale est répartie entre les différents groupes familiaux proportionnellement aux pensions qui auraient été attribuées directement à chacun de ces groupes familiaux considérés isolément.

iii) Le montant attribué à chaque groupe familial est réparti par parts égales entre les bénéficiaires, avant, le cas échéant, application de l'article 25.

iv) Les minima réglementaires ne s'appliquent plus aux parts individuelles effectivement attribuées.

CHAPITRE VI - ALLOCATIONS FAMILIALES

Article 28 – Dispositions générales

1. Les suppléments pour enfant à charge, pour enfant handicapé ou gravement handicapé et pour parent handicapé et à charge, ainsi que l'indemnité d'éducation, sont accordés et ajustés selon les modalités et conditions d'octroi prévues par les Statut et Règlement applicables aux agents de l'Organisation et par le présent règlement, au bénéfice :

   a) du titulaire d'une pension d'ancienneté à partir de l'âge applicable d'ouverture des droits à pension ;

   b) du titulaire d'une pension d'invalidité ;

   c) du titulaire d'une pension de survie ou de réversion, au titre des seuls ayants droit qui ont été ou qui auraient été reconnus à charge des agents ou des anciens agents s'ils n'étaient pas décédés.

2. Les règles de non-cumul s'appliquent à toute allocation de même nature, quelle que soit la dénomination donnée à cette allocation.

3. Lorsque le titulaire d'une pension visée au paragraphe 1, ou l'ayant-droit concerné a droit à des allocations visées au paragraphe 1 et également, au titre d'un autre régime et d'une même personne, à des suppléments pour enfant à charge, pour enfant handicapé ou gravement handicapé et pour parents handicapés et à charge de même nature que celles visées au paragraphe 1, l'Organisation ne verse que la différence entre le montant des allocations dues au titre du présent régime et le montant des allocations perçues au titre de cet autre régime.

4. La déduction d'allocations familiales perçues au titre d'un autre régime, prévue à l'article 28, paragraphe 3, est opérée d'office, sauf si le titulaire justifie que ledit régime opère une déduction des montants perçus en application du présent régime.

5. Le supplément pour enfant à charge (à l'exception du supplément additionnel versé aux familles monoparentales), pour enfant handicapé ou gravement handicapé ou pour parents handicapés et à charge est doublé lorsqu'il est dû au titulaire d'une pension de survie ou de réversion.

6. Le droit aux allocations prévues au présent article expire à la fin du mois au cours duquel les conditions relatives à l'octroi de ces allocations, conformément à la réglementation applicable aux agents de l'Organisation, ne sont plus remplies.

Instructions

28.1 Ouverture du droit

L'ouverture du droit aux allocations familiales pendant le service d'une prestation de pension est soumise aux conditions relatives à l'octroi de ces allocations, conformément à la réglementation applicable aux agents de l'Organisation ayant pris leurs fonctions à compter du 1 er janvier 2017.

28.1/1 Pension anticipée

Les allocations familiales ne sont pas versées avant l'âge applicable d'ouverture des droits à pension au titulaire d'une pension d'ancienneté anticipée.

28.1/2 Paiement mensuel

Les allocations familiales sont payées par mois entier à compter du 1 er du mois qui suit celui au cours duquel le droit est né et jusqu'à la fin du mois au cours duquel le droit s'éteint.

28.1/3 Indemnité d'éducation

i) Le droit à l'indemnité d'éducation est maintenu pour les enfants à charge d'un ancien agent, à condition que le titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité – ou le titulaire d'une pension de survie ou de réversion – n'ait jamais cessé de résider dans le dernier pays d'affectation depuis la cessation des fonctions, et pour autant qu'il continue à y résider.

ii) En cas de décès d'un agent ou du titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité, sans attribution d'une pension de survie ou de réversion, ou en cas de décès du titulaire d'une pension de survie ou de réversion, l'indemnité d'éducation qui était payée lors du décès continue à être versée, sans modification de son montant, jusqu'à l'expiration de l'exercice scolaire en cours.

CHAPITRE VII - PLAFOND DES PRESTATIONS

Article 29 – Plafond des prestations

1. En cas de décès d'un agent, le total des pensions de survie, pour orphelin et pour personne à charge, ainsi que des allocations familiales, ne peut excéder le maximum de la pension d'ancienneté visé à l'article 10, paragraphes 2 et 3, majoré des allocations familiales auxquelles l'agent avait droit. En tout état de cause, ce total ne peut excéder le dernier traitement perçu par l'ancien agent augmenté des allocations familiales auxquelles il avait droit.

2. En cas de décès d'un ancien agent bénéficiaire d'une pension d'ancienneté, le total des pensions de réversion, pour orphelin et pour personne à charge, ainsi que des allocations familiales, ne peut excéder le montant de la pension et des allocations familiales perçu par l'ancien agent.

3. En cas de décès d'un ancien agent, titulaire d'une pension différée ou d'invalidité, le total des pensions de réversion, pour orphelin et pour personne à charge, ainsi que des allocations familiales, ne peut excéder le montant de la pension d'ancienneté et des allocations familiales que l'ancien agent aurait perçu s'il avait atteint l'âge limite statutaire le jour de son décès.

4. Les montants respectifs des pensions de survie ou de réversion, pour orphelin et pour personne à charge sont, le cas échéant, réduits en proportion de la part de chaque bénéficiaire.

Instructions

29.1 Plafond des prestations pour conjoint survivant, ex-conjoint, orphelin et/ou personne à charge

i) Sauf application de l'article 10, paragraphe 3, la pension d'ancienneté maximale visée par l'article 29, paragraphe 1 est de 70 pour cent du traitement défini à l'article 10, paragraphe 1, ajusté périodiquement selon les modalités de l'article 36 ; les mêmes ajustements s'appliquent aux allocations familiales visées par l'article 29 ainsi qu'aux pensions d'ancienneté, différées ou non, ou aux pensions d'invalidité, visées à l'article 29, paragraphes 2 et 3.

ii) Les plafonds visés à l'article 29 sont révisés chaque fois que les bases de calcul des prestations dues sont modifiées.

iii) Pour l'application des instructions du présent article, il est tenu compte des déductions effectuées au titre des allocations perçues d'une autre source.

29.2/1 Plafond en cas de décès du titulaire d'une pension d'ancienneté différée ou du bénéficiaire d'une pension d'ancienneté anticipée

Lorsque l'ancien agent décédé était titulaire d'une pension d'ancienneté différée ou bénéficiaire d'une pension d'ancienneté anticipée, les allocations familiales auxquelles il aurait eu droit à l'âge d'ouverture des droits à pension, mais non versées, sont néanmoins prises en compte dans le calcul du plafond visé à l'article 29.

29.2/2 Plafond en cas de décès du bénéficiaire d'une pension d'invalidité au titre de l'article 14, paragraphe 2

En cas de décès d'un ancien agent bénéficiaire d'une pension d'invalidité au titre de l'article 14, paragraphe 2, le plafond à retenir est le montant de la pension et des allocations qu'il percevait au moment de son décès.

29.3/1 Montant de la réduction s'appliquant sur les pensions de survie ou de réversion et pour orphelin et/ou personne à charge

La réduction s'applique sur les pensions de survie ou de réversion et pour orphelin et/ou personne à charge. Le montant de la réduction est réparti entre les ayants droit au prorata du montant de la prestation due par application des dispositions du chapitre IV (pension de survie ou de réversion) et du chapitre V (pension d'orphelin et pension pour personne à charge).

29.3/2 Minima réglementaires

Les minima réglementaires ne s'appliquent pas aux pensions de survie ou de réversion et pour orphelin et/ou personne à charge réduites conformément aux dispositions de l'article 29.

CHAPITRE VIII - PENSIONS PROVISOIRES

Article 30 – Ouverture du droit

1. Si des agents ou des anciens agents titulaires de droits à pension d'ancienneté ou d'invalidité disparaissent dans des conditions telles que leur décès peut être présumé, leurs ayants droit peuvent obtenir, à titre provisoire, la liquidation de leurs droits à pension de survie, de réversion, pour orphelin ou pour personne à charge, selon le cas, lorsque plus d'un an s'est écoulé depuis le jour de la disparition des agents ou des anciens agents.
2. Les dispositions du paragraphe 1 sont applicables de la même façon aux personnes considérées comme à la charge du bénéficiaire d'une pension de survie ou de réversion qui a disparu depuis plus d'un an.
3. Les pensions provisoires visées aux paragraphes 1 et 2 sont converties en pensions définitives lorsque le décès de l'agent, de l'ancien agent, du conjoint ou de l'ex-conjoint est officiellement établi ou que son absence a été déclarée par jugement passé en force de chose jugée.

Instruction

30.1 Déchéance des droits

Les délais de déchéance prévus par l'article 35, paragraphes 2 et 3 courent à compter du jugement déclaratif d'absence prévu par l'article 30, paragraphe 3.

CHAPITRE IX - DÉTERMINATION DU MONTANT DES PRESTATIONS

SECTION 1 - LIQUIDATION DES DROITS

Article 31 – Modalités de liquidation

1. La liquidation des prestations prévues par le présent règlement incombe à l'Organisation, assistée par le Service International des Rémunérations et des Pensions.
2. Le décompte détaillé de cette liquidation est notifié aux agents ou à leurs ayants droit, après approbation par l'Organisation sur avis du Comité administratif des pensions des Organisations coordonnées (CAPOC) visé à l'article 43.
3. Jusqu'à la date de cette approbation, les pensions sont servies à titre provisoire.

Instruction

31.1 Décompte de la pension

Lors du départ d'agents, l'Organisation établit le décompte des droits à pension qu'ils ont acquis selon le formulaire prévu à cet effet.

Article 32 - Non-cumuls

1. Sans préjudice de l'application des articles 4 et 5, il ne peut exister de cumul de versement de la part de l'Organisation :
    i) entre pension d'ancienneté et pension d'invalidité prévues au présent règlement
    ii) entre deux pensions d'ancienneté.
2. Le statut d'agent de l'Organisation au sens de l'article 1 est incompatible avec celui de bénéficiaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité versée par l'Organisation.

Instructions

32.1 Cumul de pensions d'ancienneté et/ou d'invalidité

Le cumul entre pension d'ancienneté et pension d'invalidité, accordées en vertu du présent règlement, est exclu. La pension d'invalidité accordée en vertu de l'article 14, paragraphe 1, est calculée en appliquant les abattements prévus par l'article 5, paragraphe 2, en cas de non-remboursement des arrérages de la pension d'ancienneté versée préalablement.

32.2 Cumul de prestations versées en vertu de régimes distincts du Troisième régime de Pensions

Lorsque la cause de la prestation est la même, les rentes ou pensions pour invalidité permanente ou attribuées, en cas de décès d'un agent ou ancien agent, au conjoint et/ou ex-conjoint, aux orphelins et/ou personnes à charge dans le cadre d'un régime distinct du Troisième régime de pensions, viennent en déduction du montant des pensions telles qu'elles sont dues et calculées en vertu du présent règlement, si elles ont été financées en totalité ou en partie par l'Organisation.

Article 33 – Barème de calcul

1. Les pensions prévues par le TRP sont calculées lors de leur liquidation sur la base du traitement défini à l'article 3 et d'après le barème du pays de la dernière affectation des agents ou anciens agents.
2. Toutefois, lorsque les anciens agents s'établissent ultérieurement :
    i) soit dans un pays Membre de l'Organisation ou d'une Organisation coordonnée dont ils ont la

nationalité ;

ii) soit dans un pays Membre de l'Organisation ou d'une Organisation coordonnée dont leur conjoint a la nationalité ;

iii) soit dans un pays où ils ont exercé des fonctions au service de l'Organisation durant au moins cinq années, ils peuvent opter pour le barème du pays en question. L'option n'est ouverte que pour un seul des pays visés au paragraphe 2, et est irrévocable sauf application du paragraphe 3 ci-dessous.

3. Au décès de leur conjoint, les anciens agents qui s'établissent dans le pays dont ils ont la nationalité ou dont leur conjoint avait la nationalité peuvent opter pour le barème applicable dans ce pays. Le même choix est accordé au conjoint ou ex-conjoint survivant d'un ancien agent et aux orphelins de père et de mère.

4. Ces choix, proposés aux paragraphes 2 et 3, sont irrévocables.

5. Si les agents, les conjoints, les ex-conjoints ou les orphelins optent pour le barème d'un pays visé au paragraphe 2, mais que ce pays ne fait pas l'objet d'un barème approuvé par l'Organisation, le barème en vigueur en France sera appliqué provisoirement, jusqu'à ce qu'un barème soit adopté pour le pays choisi.

6. Le calcul de la pension dans le barème ayant fait l'objet de l'option s'effectue conformément à l'article 36.

7. Les dispositions du paragraphe 2 ne s'appliquent pas aux prestations visées à l'article 11. Toutefois, si les agents s'établissent dans un pays dont ils ont la nationalité, ils peuvent obtenir que l'allocation de départ prévue à l'article 11 soit calculée d'après le barème de ce pays, pour autant qu'un tel barème ait été approuvé par l'Organisation à la date de leur départ.

Instructions

33.1/1 Justificatifs de résidence

Au sens de l'article 33, l'établissement des pensionnés s'entend de leur résidence principale effective, avec un transfert du centre permanent et habituel de leurs intérêts et la volonté de lui conférer un caractère stable.

Le bénéfice de l'option est octroyé à compter du mois suivant la date à laquelle les pensionnés justifient, à la satisfaction de l'Organisation, de leur résidence principale effective dans le pays considéré. L'Organisation peut notamment exiger :

- *un certificat de résidence récent ;*
- *le certificat de radiation du registre de la population de l'ancien lieu de résidence ;*
- *la copie d'une facture de consommation récente (eau, gaz, électricité, téléphone fixe) établie après la date du déménagement et aux nom et adresse de l'intéressé ;*
- *une copie du contrat de bail ou de l'acte d'achat de la résidence ;*
- *une copie de la facture du déménagement ;*
- *une preuve d'assujettissement à la taxe immobilière ; ou tout autre justificatif qu'elle estime pertinent.*

33.1/2 Changement par suite d'option

Lorsqu'en application de l'article 33, les prestations du TRP sont calculées sur la base d'un barème différent de celui qui avait été utilisé lors de l'ouverture du droit, le calcul de ces prestations doit, pour leur versement à compter de l'option nouvelle, être refait sur la base du nouveau barème, conformément aux dispositions de l'article 36, paragraphe 5.

33.2 Option en cas de coexistence d'ayants droit appartenant à des groupes familiaux différents

i) Lorsqu'une option est exercée par le conjoint survivant ou par les orphelins de père et de mère, et que coexistent d'autres ayants droit, le partage des prestations s'effectue dans les conditions prévues, selon le cas, par l'article 22 ou l'article 27, et les instructions d'application correspondantes, en prenant en considération le barème du dernier pays d'affectation de l'agent ou de l'ancien agent ou, en cas d'application de l'article 33,

paragraphe 2, le barème pour lequel une option aurait été effectuée par l'ancien agent avant son décès ;

ii) la prestation allouée au terme du partage à chaque ayant droit bénéficiaire de l'option est exprimée en pourcentage du traitement de base du grade et échelon retenus pour le calcul de la pension de survie ou de réversion théorique ;

iii) la prestation allouée à l'ayant droit bénéficiaire de l'option prévue à l'article 33, paragraphe 3, est égale au produit du traitement de base correspondant au grade et à l'échelon visés à l'alinéa ii) dans le barème du pays d'option, par le pourcentage visé au même alinéa.

33.3 Calcul à la suite de l'approbation d'un nouveau barème

En cas d'application de l'article 33, paragraphe 5, les prestations sont calculées sur le nouveau barème, à compter de la date de son entrée en vigueur, sans rétroactivité.

Article 34 – Révision — suppression

1. Les prestations prévues par le TRP peuvent être révisées à tout moment en cas d'erreur ou d'omission, de quelque nature que ce soit. Les trop-perçus doivent être remboursés. Ils peuvent être déduits du montant des prestations revenant à l'intéressé ou à ses ayants droit ou des montants revenant à la succession. Ce remboursement peut être échelonné.

2. Les prestations peuvent être modifiées ou supprimées si leur attribution a été faite dans des conditions contraires au présent Règlement.

Article 35 – Justifications à fournir — déchéance des droits

1. Les personnes appelées à bénéficier des prestations prévues au présent Règlement sont tenues de notifier à l'Organisation ou au Service International des Rémunérations et des Pensions tout élément susceptible de modifier leurs droits à prestations et de leur fournir toutes justifications qui peuvent leur être demandées. Si elles ne se conforment pas à ces obligations, elles peuvent être déchues du droit aux prestations du présent régime ; elles sont astreintes au remboursement des sommes indûment perçues, sauf circonstance exceptionnelle.

2. Si le conjoint survivant, les orphelins ou autres personnes à charge n'ont pas demandé la liquidation de leurs droits à pension dans les douze mois qui suivent la date du décès de l'agent ou ancien agent, le service des prestations prévues par le présent règlement peut, à la discrétion de l'Organisation, être retardé jusqu'au premier jour du mois qui suit celui au cours duquel ils en auront introduit la demande.

3. Si l'ex-conjoint visé à l'article 22 n'a pas demandé la liquidation de ses droits à pension dans les douze mois qui suivent la date du décès de l'agent ou ancien agent, il peut, à la discrétion de l'Organisation, en être définitivement déchu.

Instructions

35.1/1 Déclaration par les agents ou par leurs ayants droit

Sous réserve de la disposition prévue à l'instruction 30.1, les bénéficiaires d'une prestation prévue par le Règlement du Troisième régime de pensions sont tenus de remplir et signer le formulaire de contrôle de la permanence des droits qui leur est adressé chaque année.

35.1/2 Remboursement de l'indu

Le remboursement des sommes indûment perçues se fait en application des articles 34 et 35, dans les conditions prévues par les Statut et Règlement applicables aux agents de l'Organisation, sans préjudice des dispositions particulières prévues en application de l'article 42 en matière fiscale.

35.1/3 Obligation pour les ayants droit de se faire connaître

En l'absence de la déclaration prévue à l'instruction 35.1/1, il appartient aux ayants droit d'un agent ou ancien agent décédé de se faire connaître auprès de l'Organisation.

35.1/4 Information des bénéficiaires

L'Organisation informe ensuite les bénéficiaires des prestations auxquelles ils peuvent prétendre en vertu du présent règlement.

SECTION 2 : AJUSTEMENT DES PENSIONS

Article 36 — Ajustement des pensions

1. L'Organisation ajuste les pensions, chaque année, selon des coefficients de revalorisation correspondant à l'évolution des prix à la consommation du pays du barème de calcul de chaque pension.

Elle les ajuste également en cours d'année, pour un pays donné, lorsque l'évolution des prix dans ce pays fait apparaître une hausse d'au moins 6 %.

2. Le Secrétaire général fait procéder, à intervalles périodiques, à une comparaison de l'écart qui s'est constitué entre l'évolution des traitements et celle des pensions, et peut proposer, le cas échéant, des mesures visant à le réduire.

3. Lorsque le bénéficiaire d'une pension décède, toute pension de réversion, d'orphelin et/ou de personne à charge est calculée comme suit :

   - La ou les pensions sont calculées d'après le barème en vigueur à la date de liquidation des droits de l'ancien agent décédé ;
   - Ce barème est actualisé, depuis cette date, par application des coefficients de revalorisation des pensions pour le pays considéré.

4. Lorsque les bénéficiaires d'une pension d'invalidité qui n'a pas été attribuée au titre de l'article 14, paragraphe 2, atteignent l'âge limite établi dans les Statut et Règlement applicables aux agents de l'Organisation, leur pension d'invalidité est convertie, conformément à l'article 17, paragraphe 2, en une pension d'ancienneté calculée comme suit :

   - La pension est calculée sur le barème en vigueur à la date de liquidation de la pension d'invalidité ;
   - Ce barème est actualisé, depuis cette date, par application des coefficients de revalorisation des pensions pour le pays considéré.

5. Lorsque le bénéficiaire d'une pension exerce une des options prévues à l'article 33, il est procédé au calcul suivant :

   - La pension est recalculée sur le barème qui était en vigueur à la date de sa liquidation pour le pays ayant fait l'objet de l'option ;
   - Ce barème est actualisé, depuis cette date, par application des coefficients de revalorisation des pensions pour le pays considéré.

Instructions

36.1/1 Information des bénéficiaires

Les ajustements des pensions en cours font l'objet de notification écrite aux bénéficiaires, soit par l'Organisation soit, par délégation de celle-ci, par le Service International des Rémunérations et des Pensions.

36.1/2 Évolution des prix à la consommation

1. Pour le suivi de l'évolution des prix à la consommation, on se réfèrera aux indices des prix à la consommation harmonisés (IPCH) ou, à défaut de leur disponibilité, aux indices nationaux des prix à la consommation utilisés dans le cadre de la procédure d'ajustement des salaires en vigueur au sein de l'Organisation. L'indice d'ajustement annuel correspond à l'évolution des prix à la consommation entre le 1er janvier de l'année de l'ajustement annuel et le 1er janvier de l'année précédente, déduction faite de tout ajustement spécial appliqué au cours de cette période.

2. À compter du 1er janvier 2026, l'indice pour le premier ajustement annuel des pensions correspondra à l'évolution des prix à la consommation entre le 1er janvier de l'année de l'ajustement annuel et le 1er juillet de l'avant-dernière année, déduction faite de tout ajustement spécial de pension, et de tout ajustement spécial/extraordinaire de salaire accordé pendant cette période et n'ayant pas fait l'objet d'une déduction au cours de la période concernée. Les dispositions du présent paragraphe sont applicables aux pensions suivantes : pension d'ancienneté, pension d'invalidité, pension de survie, pension de réversion sur pension

d'ancienneté différée, pension d'orphelin et pension pour personne à charge à la suite du décès d'un agent ou d'un ancien agent titulaire d'une pension différée. Toutes les autres pensions sont soumises aux dispositions du paragraphe 1[64]

36.1/3 Date d'effet de l'ajustement annuel

La date d'effet de l'ajustement annuel est le 1er janvier.

36.1/4 Ajustement exceptionnel en cas d'évolution des prix d'au moins 6 % en cours d'année

Chaque fois que le seuil d'inflation de 6 % est dépassé, l'ajustement spécial appliqué aux pensions est égal à l'évolution des prix à la consommation entre le mois d'effet du précédent ajustement et le mois de dépassement du seuil d'ajustement spécial. Tout ajustement spécial prend effet le mois suivant le mois au cours duquel le seuil est dépassé. Le suivi de l'évolution des prix à la consommation est alors réinitialisé, prenant l'indice des prix à la consommation du mois au cours duquel le seuil de haute inflation a été dépassé pour base du suivi de l'inflation jusqu'au prochain ajustement spécial ou annuel.

36.1/5 Procédure d'octroi de l'ajustement exceptionnel

Tout ajustement spécial est octroyé à titre provisoire jusqu'à ce que le CAPOC émette un avis technique recommandant, le cas échéant, l'octroi de cet ajustement spécial, sans préjudice des dispositions de l'instruction 36.1/2. L'avis technique du CAPOC est communiqué au CRSG pour information.

Dernière révision : mai 2026

[64] Les pensions faisant l'objet d'un premier ajustement avec effet au 1er janvier 2026 ne peuvent pas être ajustées à l'aide d'un indice inférieur à celui correspondant à la période de référence de décembre 2024 à décembre 2025.

SECTION 3 : PAIEMENT DES PRESTATIONS

Article 37 - Modalités de paiement

1. Sous réserve des dispositions de l'article 11 et sauf dispositions contraires du présent Règlement, les pensions, allocations familiales et provisions pour ajustement fiscal sont payées mensuellement et à terme échu.
2. Le paiement de ces montants est assuré par les soins de l'Organisation, ou par le Service International des Rémunérations et des Pensions s'il a reçu une délégation à cet effet.
3. Les prestations sont payées dans la monnaie retenue pour les calculer en application des dispositions de l'article 33.
4. Les prestations sont payées aux bénéficiaires par transfert bancaire à un compte dans le pays du barème utilisé pour le calcul de ces prestations, ou dans le pays où ils résident.

Instruction

37.1 Date de versement

Les pensions, allocations familiales et provisions pour ajustement fiscal sont normalement versées à terme échu, deux jours avant le dernier jour ouvrable du mois auquel elles se rapportent.

Article 38 - Sommes dues à l'Organisation

Toutes les sommes restant dues à l'Organisation par un agent, un ancien agent ou la personne bénéficiaire d'une pension sont déduites du montant de ces prestations ou des prestations revenant à ses ayants droit prévues au présent Règlement. Ce remboursement peut être échelonné.

Instruction

38.1 Rachat – Validation

Les sommes restant dues lors du décès, de la mise en invalidité ou du départ d'agents, au titre des rachats prévus par l'article 5 constituent une dette de ces agents, de leurs ayants droit ou de la succession envers l'Organisation.

Le versement à l'Organisation des sommes restant dues à ce titre s'effectue en application de la clause particulière souscrite par les agents concernés lors de leur demande de rachat ou de validation ; cette clause attribue par priorité à l'Organisation pareils montants par prélèvement sur les capitaux dus lors du décès ou de la mise en invalidité, ou de la cessation de fonctions, le cas échéant, dans les conditions prévues aux instructions 5.1 et 5.4.

Article 39 – Subrogation

1. Lorsque la cause de l'invalidité ou du décès d'un agent est imputable à un tiers, l'octroi des prestations prévues au présent règlement est subordonné en principe à la cession par la ou les personnes bénéficiaires, au profit de l'Organisation, de leurs droits contre le tiers responsable et à concurrence desdites prestations.
2. Toutefois, l'Organisation peut renoncer à exercer contre le tiers responsable l'action qui résulte de pareille subrogation lorsque des circonstances particulières le justifient.

CHAPITRE X - FINANCEMENT DU TROISIÈME RÉGIME DE PENSIONS

Article 40 – Charge budgétaire

1. Le paiement des prestations prévues par le TRP constitue une charge des budgets de l'Organisation.

2. Les États Membres de l'Organisation garantissent collectivement le paiement de ces prestations.

3. En cas de fusion, de reconstitution ou d'autre transformation ainsi qu'en cas de dissolution de l'Organisation, le Conseil ou tout organe ad hoc, institué le cas échéant dans l'un des cas précités, prend les mesures nécessaires pour faire assurer sans interruption le service des prestations du Troisième régime de pensions jusqu'à l'extinction des droits du dernier bénéficiaire de ces prestations.

4. Si un État, Membre ou ex-Membre de l'Organisation, n'assume pas les obligations prévues par le présent article, les autres États en reprennent la charge, en proportion de leur contribution au budget de l'Organisation, telle qu'elle est fixée annuellement à compter de la défaillance de l'État susdit.

Article 41 – Contribution des agents - étude du coût du régime

1. Les agents contribuent au TRP.

2. La contribution des agents au TRP est calculée sur la base d'un taux appliqué à leur traitement et en est déduite mensuellement.

3. Le taux de contribution des agents est fixé de façon à représenter le coût, à long terme, de 45 % des prestations prévues au présent règlement. Ce taux est fixé à 11.1 %. Il sera révisé le 1er janvier 2030 et tous les cinq ans par la suite, sur la base d'une étude actuarielle dont les modalités sont fixées en annexe. Le taux de contribution des agents est ajusté avec effet au cinquième anniversaire de l'ajustement quinquennal précédent et arrondi à la première décimale la plus proche.

   Nonobstant ce qui précède, le Conseil peut adopter des ajustements intermédiaires du taux de contribution dans les cas suivants :

   i) Le Conseil décide de modifier l'objectif de rendement des actifs du Fonds de réserve pour les pensions (PBRF) de l'Organisation ; ou

   ii) Sur la base d'un examen annuel des valeurs de l'actif et du passif du TRP, il apparaît que le taux de contribution des agents varierait d'au moins 0.5 point de pourcentage par rapport au dernier ajustement.

4. Les contributions régulièrement retenues ne peuvent faire l'objet d'une demande de remboursement. Celles qui ont été irrégulièrement retenues n'ouvrent aucun droit à pension ; elles sont remboursées, sans intérêt, sur demande des intéressés ou de leurs ayants droit.

Instructions

41.1/1 Maladie

La contribution des agents au TRP est versée durant le congé de maladie et durant la période d'incapacité temporaire qui suit pareil congé si les intéressés continuent à bénéficier d'une indemnité égale à tout ou partie de leurs émoluments. Cette contribution est calculée sur la fraction des indemnités correspondant au traitement, mais ouvre droit à des annuités complètes, sous réserve des dispositions applicables en cas d'incapacité temporaire au cours d'une période de service à temps partiel.

41.1/2 Congé pour convenance personnelle

Les agents ne peuvent pas verser de contribution au TRP durant les congés pour convenance personnelle supérieurs à six mois et, durant ces périodes, ils n'acquièrent pas de droit à pension. En revanche, leurs ayants droit bénéficient des prestations dans les conditions prévues à l'instruction 18.1.

41.1/3 Ajustements intermédiaires du taux de contribution des agents

Le taux de contribution des agents à la suite des ajustements intermédiaires est calculé conformément à la procédure exposée à l'annexe au présent article. Les hypothèses démographiques et salariales utilisées pour les ajustements intermédiaires sont celles employées lors de l'examen quinquennal précédent tel que décrit à l'annexe.

ANNEXE À L'ARTICLE 41 - ÉTUDES ACTUARIELLES

Méthode

1. Calcul, à la date effective de l'étude, du taux de contribution requis des agents pour financer 45 % des prestations prévues au titre du Régime, en établissant la valeur actualisée des droits futurs, des droits déjà acquis et des traitements futurs, et en tenant compte de la valeur actuarielle des actifs du TRP.

2. Les droits antérieurs et les projections de droits futurs sont calculés, d'une part, pour les agents affiliés à la date de l'étude au TRP et pour les anciens agents affiliés au TRP (retraités et titulaires de droits à pension différée), d'autre part pour les personnels qui seront recrutés dans les années futures. Sont également établies les projections, année par année, des traitements de ces mêmes populations. Chacun de ces montants est projeté sur une période indéterminée et actualisé.

   La valeur actuarielle des actifs du TRP est établie après examen d'une valeur lissée sur une période de cinq ans et application d'un corridor de 10 %.

3. La combinaison de ces résultats conformément à la méthode des coûts agrégés permet de déterminer le taux de contribution nécessaire pour financer 45 % des prestations du régime.

Hypothèses démographiques et salariales

4. Les hypothèses démographiques sont élaborées sur la base d'une étude démographique détaillée de l'OCDE. Ces études examinent l'expérience du passé sur une période de 15 ans, dans la mesure où l'information est disponible, et prennent également en compte les prévisions disponibles sur l'évolution des profils des agents.

5. Les hypothèses salariales sont fondées sur une observation détaillée du passé, sur une période de 15 ans, dans la mesure où l'information est disponible, et prennent également en compte les pratiques et prévisions disponibles dans ce domaine.

Hypothèses économiques

6. Un taux d'actualisation net de l'inflation est utilisé, et correspond au taux de rendement cible des actifs du Fonds de réserve pour les pensions (PBRF) décidé par le Conseil, moins 50 points de base.

CHAPITRE XI - DISPOSITIONS RELATIVES À L'AJUSTEMENT DES PENSIONS

Article 42 - Pensions assujetties à la législation fiscale nationale

1. Le bénéficiaire d'une pension servie en vertu du présent règlement a droit à l'ajustement qui sera fixé pour l'État Membre de l'Organisation dans lequel la pension, y compris toute portion de cette dernière versée sous la forme d'une sortie partielle en capital[65], et l'ajustement y afférent sont soumis aux impôts sur les revenus conformément aux dispositions des législations fiscales en vigueur dans cet État.

2. L'ajustement est égal à 50 % du montant dont il faudrait théoriquement majorer la pension de l'intéressé pour qu'après déduction du ou des impôts nationaux frappant l'ensemble, le solde corresponde au montant de pension obtenu en application du présent Règlement. À cet effet, il est établi, pour chaque État Membre, conformément aux dispositions d'application visées au paragraphe 6, des tableaux de correspondance précisant pour chaque montant de pension, le montant de l'ajustement qui s'y ajoute. Ces tableaux déterminent les droits des bénéficiaires.

3. Pour le calcul du montant théorique visé au paragraphe 2 du présent article, il n'est tenu compte que des dispositions fiscales légales ou réglementaires qui influencent la détermination de l'assiette ou du montant des impôts pour la généralité des contribuables pensionnés du pays en question.

4. Les titulaires d'une pension qui n'ont ni conjoint, ni personne à leur charge sont censés se trouver dans la situation d'un pensionné ne bénéficiant d'aucune réduction d'impôt pour charges de famille, tous les autres bénéficiaires étant assimilés à des pensionnés obtenant une réduction d'impôt en tant que personnes mariées sans enfant.

   Il ne sera tenu compte :

   - ni des éléments individuels propres à la situation ou l'état de fortune personnel du titulaire de la pension,
   - ni des revenus autres que ceux qui découlent du présent règlement,
   - ni des revenus de son conjoint ou des personnes qui sont à sa charge.

   En revanche, seront prises en considération, notamment les situations résultant en cours d'année :

   - des changements d'état-civil ou de la fixation dans un autre domicile à fiscalité différente,
   - du commencement ou de la cessation de paiement de la pension.

5. L'Organisation communique aux États Membres intéressés les noms et prénoms des titulaires d'une pension, leur adresse complète ainsi que le montant total de la pension et de l'ajustement.

6. Les bénéficiaires de l'ajustement visé au présent article sont tenus de notifier à l'Organisation leur adresse complète ainsi que tout changement de cette adresse intervenant ultérieurement. Ils justifient de la déclaration fiscale ou de l'imposition de leur pension et de l'ajustement y afférent ; s'ils ne se conforment pas à cette obligation, ils seront déchus du droit à cet ajustement et seront astreints au remboursement des sommes ainsi indûment perçues.

7. Les autres modalités de calcul de l'ajustement et notamment celles qui sont nécessitées par les particularités de certaines législations fiscales nationales, ainsi que les modalités du paiement de l'ajustement sont réglées dans le cadre des dispositions d'application établies en fonction des législations fiscales des pays Membres.

Instructions

42/1 Champ d'application et calcul de l'ajustement

[65] Se référer à l'article 10 bis du présent règlement.

1. *L'article 42 du présent règlement ne s'applique que si la pension et l'ajustement y afférent sont assujettis aux impôts sur les revenus perçus dans un État Membre de l'Organisation. Les allocations familiales prévues à l'article 28 du présent règlement sont assimilables aux pensions pour la détermination de l'ajustement fiscal dans la mesure où des indemnités identiques sont imposables selon les législations fiscales nationales du pays Membre.*
2. *L'ajustement prévu par l'article 42 du présent règlement est déterminé en fonction des dispositions légales en matière d'impôts où le titulaire de la pension est légalement redevable de ces impôts. Il est fixé pour les pensions payées au cours de la période imposable, telle qu'elle est déterminée dans cet État.*
3. *Lorsque la pension du bénéficiaire de l'ajustement est payée dans une monnaie autre que celle de l'État dans lequel l'intéressé est redevable des impôts sur les revenus, l'ajustement est déterminé sur la base de la pension convertie dans la monnaie de cet État. Cette conversion s'opère au taux obtenu sur le marché des changes officiel.*
4. *Lorsque les montants payés au cours d'une période imposable comprennent des arriérés de pension afférents à une période antérieure, l'ajustement est déterminé ou recalculé, selon le cas, en tenant compte du régime fiscal applicable à ces arriérés.*

42/2 Établissement des tableaux de correspondance pour le paiement de l'ajustement

1. *Des tableaux de correspondance pour le paiement de l'ajustement sont établis, pour chaque exercice fiscal, par le Service International des Rémunérations et des Pensions, dénommée ci-après « le Service ».*
2. *À la demande du Service, les services fiscaux des États Membres lui communiquent les données légales et réglementaires qui sont nécessaires pour l'établissement des tableaux. Ceux-ci sont vérifiés et confirmés par les services fiscaux de l'État Membre intéressé. En cas de désaccord sur le contenu des tableaux entre ces services et le Service, les Secrétaires généraux des Organisations coordonnées et le Comité de coordination sur les rémunérations examinent la question dans le cadre de l'article 42 du présent règlement et des présentes dispositions d'application.*
3. *Des tableaux de correspondance provisoires sont établis avant le début de la période qu'ils couvrent. Ils indiquent, pour les montants de pension arrondis et pour chaque État Membre, un montant correspondant à 90 % de l'ajustement mensuel calculé selon les distinctions faites à l'article 42, paragraphe 3, du présent règlement et sur la base des législations fiscales en vigueur au moment de l'établissement des tableaux.*
4. *Les tableaux provisoires sont mis à jour lorsque des modifications de la législation fiscale entraînent une modification du montant de l'ajustement. Les Secrétaires généraux des Organisations coordonnées et le Comité de coordination sur les rémunérations peuvent toutefois décider d'un commun accord de renoncer à cette mise à jour dans les cas où l'intérêt en jeu est minime.*
5. *Dès que les autorités des États Membres ont arrêté définitivement la législation fiscale applicable aux revenus de la période couverte par les tableaux provisoires, ceux-ci sont remplacés par des tableaux définitifs qui déterminent les droits des bénéficiaires conformément à l'article 42, paragraphe 2, du présent règlement. Ces tableaux définitifs indiquent le montant de l'ajustement pour l'ensemble de la période qu'ils couvrent, ainsi que le montant mensuel de l'ajustement.*
6. *Les tableaux de correspondance provisoires et définitifs sont accompagnés de tous les renseignements nécessaires à leur utilisation. Ces renseignements comprennent notamment :*
   - *les règles à observer dans les cas où des changements intervenant dans l'état-civil, les charges de famille ou le domicile du bénéficiaire de l'ajustement, sont susceptibles de modifier le montant de l'ajustement auquel l'intéressé peut prétendre ;*
   - *les noms et adresses des services fiscaux auxquels les Organisations coordonnées communiquent les données visées à l'article 42, paragraphe 4 du présent règlement ;*
   - *les moyens de preuve par lesquels les bénéficiaires de l'ajustement peuvent justifier de la déclaration fiscale ou de l'imposition de leur pension et de l'ajustement y afférent ;*
   - *les dates de déclaration et de paiement de l'impôt pour les États Membres qui sont autorisés à faire usage de la faculté prévue à l'instruction 42/3, paragraphe 2, des présentes*

dispositions d'application.

42/3 Modalités de paiement de l'ajustement

1. *L'ajustement est payé par tranches mensuelles, à titre d'avance, en même temps que la pension et à concurrence du montant figurant dans les tableaux de correspondance provisoires visés à l'Instruction 42/2, paragraphe 3 des présentes dispositions d'application. Les montants de la pension, des arriérés de pension et de l'ajustement sont portés séparément sur le titre de paiement remis à l'intéressé.*
2. *À la demande d'un État, les Secrétaires généraux des Organisations coordonnées et le Comité de coordination sur les rémunérations peuvent décider d'un commun accord que, par dérogation au paragraphe 1, les tranches mensuelles de l'ajustement concernant cet État sont versées avec un décalage dans le temps étant entendu que l'ensemble des tranches mensuelles doit être liquidé avant la date limite du paiement de l'impôt auquel elles se rapportent.*
3. *Dès que les tableaux de correspondance définitifs sont disponibles, le montant total des tranches mensuelles versées au titre de la période imposable est comparé au montant définitif de l'ajustement dû pour l'ensemble de cette période. La différence en plus ou en moins est régularisée, étant entendu que le montant de cette régularisation n'est pas pris en considération pour la détermination de l'ajustement relatif à l'exercice fiscal suivant.*
4. *Les ajustements sont versés sur un compte bancaire du pays auprès duquel le bénéficiaire est redevable des impôts sur les revenus.*

42/4 Informations à fournir aux États Membres par l'Organisation

1. *Les informations visées à l'article 42, paragraphe 4, du présent règlement comportent :*

a) *une fiche individuelle indiquant les nom et prénoms du titulaire de la pension, son adresse complète et éventuellement son domicile fiscal, le montant total des pensions versées pour la période constituant l'exercice fiscal, le montant définitif de l'ajustement obtenu pour cette période et le montant des arriérés de pension identifiés par l'exercice d'affectation ;*

b) *une liste récapitulative reprenant par État Membre, les données figurant dans les fiches individuelles.*

2. *Les informations énumérées au paragraphe 1 de la présente instruction sont communiquées aux services fiscaux de l'État dans lequel les intéressés sont redevables des impôts sur les revenus. Une copie de la fiche individuelle est envoyée au titulaire de la pension, tandis qu'une copie de la liste récapitulative est transmise au représentant de l'État intéressé auprès de l'Organisation.*
3. *Les obligations prévues par la présente instruction sont exécutées au moment de la régularisation visée à l'instruction 42/3, paragraphe 3, des présentes dispositions d'application.*

42/5 Justification du paiement de l'impôt

Les services fiscaux visés à l'instruction 42/2, paragraphe 6 des présentes dispositions d'application font connaître au Service les moyens par lesquels, conformément à l'article 42, paragraphe 5, du présent règlement, les bénéficiaires de l'ajustement peuvent justifier de la déclaration fiscale ou de l'imposition de leur pension et de l'ajustement y afférent.

42/6 Financement de l'ajustement

1. *Le montant de l'ajustement prévu par l'article 42 du présent règlement est à charge de l'État dans lequel le bénéficiaire est redevable des impôts sur les revenus pour la période considérée.*
2. *Les charges découlant du paragraphe 1 de la présente instruction font l'objet d'un budget distinct établi en même temps que les autres budgets de l'Organisation. Les contributions à ce budget distinct sont régularisées à la fin de la période couverte par ce budget.*

CHAPITRE XII - DISPOSITIONS FINALES

Article 43 – Comité administratif des pensions des organisations coordonnées (CAPOC)

Le Comité administratif des pensions des Organisations coordonnées (CAPOC), créé par le Comité permanent des Secrétaires généraux, devenu le Comité des représentants des Secrétaires/Directeurs généraux, donne des avis techniques si besoin est compte tenu du présent Règlement, ou à la demande de l'Organisation.

Article 44 – Modalités d'application

Le Secrétaire général peut solliciter l'avis du CAPOC sur les instructions fixant les modalités d'application du présent Règlement.

Article 45 – Prise d'effet

Le présent Règlement prend effet au 1 er juillet 2025.

Instruction

45.1 Prise d'effet des instructions d'application

Les instructions d'application prennent effet à la date fixée par le Secrétaire général de l'Organisation.

APPENDICE 1 – DISPOSITIONS SPÉCIALES APPLICABLES AUX AGENTS NOMMÉS AVANT LE 1er JUILLET 2025 ET OPTANT POUR LE TRP

1. Les agents engagés avant le 1er juillet 2025 et affiliés au NRP ont la faculté, jusqu'au 30 juin 2026, d'opter pour le Troisième régime de pensions. Le Règlement du TRP leur est alors applicable à compter du premier jour du mois suivant leur demande de transfert du NRP au TRP.

2. Dès la prise d'effet du transfert, le Règlement du NRP cesse de s'appliquer aux agents concernés. Les droits à pension acquis par ces derniers au titre du NRP et calculés conformément à l'article 12, paragraphe 2, du Règlement du NRP et à ses instructions d'application sont transférés au TRP selon les modalités décrites à l'instruction 12.1 du Règlement du TRP.

Aux fins du présent article, les annuités sont calculées conformément à l'instruction 12.2 du Règlement du NRP et à l'instruction 12.1 c) du présent Règlement, sur la base du tableau suivant :

Âge (en années)	Coefficient (âge applicable d'ouverture du droit à pension : 63 ans)[66]	Coefficient (âge applicable d'ouverture du droit à pension : 64 ans)[20]	Coefficient (âge applicable d'ouverture du droit à pension : 65 ans)[20]	Coefficient (âge applicable d'ouverture du droit à pension : 66 ans)[20]
20	22.9367	22.0684	21.2750	20.4888
21	22.4765	21.6259	20.8488	20.0788
22	22.0259	21.1928	20.4317	19.6774
23	21.5849	20.7689	20.0233	19.2845
24	21.1532	20.3539	19.6236	18.9000
25	20.8187	20.0400	19.3269	18.6233
26	19.8932	19.1091	18.3998	17.6848
27	19.7323	18.9812	18.2964	17.6155
28	19.1614	18.4228	17.7514	17.0803
29	18.7507	18.0313	17.3767	16.7236
30	18.5204	17.8277	17.1940	16.5680
31	17.8248	17.1365	16.5113	15.8857
32	17.5422	16.8772	16.2707	15.6683
33	17.0426	16.3899	15.7961	15.2038
34	16.7646	16.1339	15.5578	14.9873
35	16.2315	15.6100	15.0445	14.4805
36	15.9798	15.3699	14.8144	14.2614
37	15.9247	15.3259	14.7787	14.2371
38	15.6441	15.0459	14.5010	13.9582
39	15.5185	14.9280	14.3897	13.8542
40	15.3260	14.7404	14.2069	13.6752
41	15.2760	14.6940	14.1635	13.6352
42	15.3796	14.8012	14.2725	13.7487
43	15.3039	14.7205	14.1889	13.6595
44	15.3784	14.7973	14.2670	13.7406
45	15.3595	14.7761	14.2445	13.7158

66 Se reporter aux paragraphes 6 et 7 ci-après.

46	15.4277	14.8436	14.3110	13.7821
47	15.4872	14.8991	14.3634	13.8308
48	15.5419	14.9495	14.4105	13.8741
49	15.6636	15.0707	14.5305	13.9945
50	15.7020	15.1040	14.5602	14.0194
51	15.7784	15.1728	14.6229	14.0747
52	15.9761	15.3651	14.8101	14.2578
53	16.1973	15.5824	15.0232	14.4685
54	16.4371	15.8197	15.2570	14.7016
55	16.4586	15.8245	15.2498	14.6774
56	16.7417	16.1037	15.5242	14.9500
57	16.9675	16.3175	15.7278	15.1430
58	17.1181	16.4500	15.8463	15.2440
59	17.3403	16.6590	16.0442	15.4301
60	17.6931	17.0096	16.3907	15.7777
61	18.0118	17.3217	16.6956	16.0788
62	18.2095	17.4982	16.8555	16.2185
63	18.5042	17.7525	17.0971	16.4475
64		18.0158	17.3178	16.6528
65			17.6510	16.9518
66				17.1991

3. Lorsque les agents engagés avant le 1er juillet 2025 et ayant opté pour le TRP souhaitent ensuite se prévaloir des dispositions de l'article 12, paragraphe 2, du présent Règlement, le tableau à partir duquel l'équivalent actuariel de la pension d'ancienneté est calculé, conformément à l'article 12, paragraphe 2, et à l'instruction 12.2 c) du présent Règlement, est celui qui est prévu au paragraphe 2 ci-dessus. Ce tableau est mis à jour régulièrement par le Secrétaire général.

4. Nonobstant l'article 4 du présent Règlement et le paragraphe 1 ci-dessus, les agents engagés avant le 1er juillet 2025 qui auront opté pour le TRP conserveront le bénéfice des périodes de service comptant dans le calcul des droits à prestations qu'ils auront déjà accumulées dans le cadre du Règlement du NRP à la date de leur passage effectif au TRP.

5. Par dérogation à l'article 8 du présent Règlement et au paragraphe 1 ci-dessus, l'âge d'ouverture du droit à pension d'ancienneté applicable aux agents engagés avant le 1er juillet 2025 qui optent pour le TRP et l'âge à compter duquel ils ont la faculté de demander la liquidation anticipée de leur pension dépendent des dispositions énoncées aux paragraphes 6 à 9 ci-dessous.

Âge d'ouverture du droit à pension

6. L'âge d'ouverture du droit à pension applicable aux agents visés au paragraphe 5 ci-dessus qui ont été engagés avant le 1er juillet 2024 s'entend de l'âge correspondant à leur situation au 1er juillet 2024 et résulte du tableau ci-après :

	Âge d'ouverture du droit à une pension d'ancienneté sans décote		
Ancienneté au 1er juillet 2024 **Âge au 1er juillet 2024**	**>0 et <5 ans**	**≥5 et <10 ans**	**10 ans ou plus**
≥58 ans	63 ans	63 ans	63 ans
50 – 57 ans	64 ans	64 ans	63 ans
40 – 49 ans	65 ans	64 ans	64 ans
<40 ans	66 ans	65 ans	64 ans

7. L'âge d'ouverture du droit à pension applicable aux agents visés au paragraphe 5 ci-dessus qui ont été engagés à compter du 1er juillet 2024 inclus est fixé à 66 ans.

Pension anticipée

8. L'âge à compter duquel les agents visés au paragraphe 5 ci-dessus engagés avant le 1er juillet 2024 ont la faculté de demander la liquidation anticipée de leur pension s'entend de l'âge correspondant à leur situation au 1er juillet 2024 et résulte du tableau ci-après :

Âge au 1er juillet 2024 / Ancienneté au 1er juillet 2024	Âge minimum de liquidation d'une pension anticipée		
	>0 et <5 ans	≥5 et <10 ans	10 ans ou plus
≥58 ans	51 ans	51 ans	51 ans
50 – 57 ans	51 ans	51 ans	51 ans
40 – 49 ans	55 ans	54 ans	53 ans
<40 ans	60 ans	57 ans	55 ans

9. L'âge à compter duquel les agents visés au paragraphe 5 ci-dessus engagés à compter du 1er juillet 2024 inclus ont la faculté de demander la liquidation anticipée de leur pension est fixé à 60 ans.

10. Pour les agents visés au paragraphe 5 ci-dessus, le tableau figurant à l'article 8, paragraphe 4, du présent Règlement est remplacé par le tableau ci-après :

Âge au moment de la liquidation anticipée des droits à pension	Âge d'ouverture du droit à pension des agents			
	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans
	Rapport entre le montant de la pension d'ancienneté anticipée et le montant de la pension à l'âge d'ouverture du droit à pension			
51	57.74 %	54.83 %		
52	60.21 %	57.18 %		
53	62.81 %	59.65 %		
54	65.58 %	62.28 %		
55	68.51 %	65.06 %	61.71 %	
56	71.61 %	68.01 %	64.51 %	
57	74.92 %	71.15 %	67.49 %	
58	78.44 %	74.49 %	70.66 %	
59	82.19 %	78.05 %	74.04 %	
60	86.20 %	81.86 %	77.65 %	73.57 %
61	90.48 %	85.93 %	81.51 %	77.22 %
62	95.07 %	90.29 %	85.64 %	81.14 %
63	100 %	94.99 %	90.08 %	85.35 %
64	100 %	100 %	94.86 %	89.87 %
65	100 %	100 %	100 %	94.74 %
66	100 %	100 %	100 %	100 %

Une étude actuarielle des coefficients de réduction utilisés dans ce barème est effectuée avec la même périodicité que l'étude visée à l'article 8, paragraphe 4, du présent Règlement.

Sortie partielle en capital à la retraite.

11. Pour les agents visés au paragraphe 5 ci-dessus, le tableau figurant à l'Instruction 10 bis.1/3 du présent Règlement est remplacé par le tableau ci-après :

Âge au moment de la liquidation des droits à pension	Coefficient
51 ans	17.5738
52 ans	17.3076
53 ans	17.0338
54 ans	16.7523
55 ans	16.4630
56 ans	16.1658
57 ans	15.8606
58 ans	15.5472
59 ans	15.2256
60 ans	14.8958
61 ans	14.5578
62 ans	14.2117
63 ans	13.8574
64 ans	13.4954
65 ans	13.1255
66 ans	12.7483
67 ans	12.3640

ANNEXE XI - RÈGLEMENT APPLICABLE AUX AGENTS AFFECTÉS À DES POSTES DANS LES PAYS D'EUROPE CENTRALE ET ORIENTALE

Texte abrogé

Se reporter à l'annexe XXIII.

Dernière révision : mai 2003

ANNEXE XII - DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL RELATIVE À LA PROTECTION DES INDIVIDUS À L'ÉGARD DU TRAITEMENT DE LEURS DONNÉES PERSONNELLES

Date d'entrée en vigueur : 28 octobre 2022

Article 1 - OBJET

1.1 La présente décision énonce les règles relatives à la protection des personnes concernées, y compris des membres du personnel de l'Organisation, à l'égard du traitement de leurs données personnelles par l'Organisation ou pour son compte.

1.2 L'Organisation est responsable du traitement par l'Organisation ou pour son compte des données personnelles des personnes concernées, conformément à la présente décision.

1.3 Les directeurs s'assurent que le traitement des données personnelles relevant de leur responsabilité est conforme à la présente décision, que l'Organisation agisse en tant que responsable de traitement ou en tant que sous-traitant.

Article 2 - DÉFINITIONS

Aux fins de la présente Décision :

a) « **système d'IA** » désigne un système qui fonctionne grâce à une machine et capable d'influencer son environnement en produisant des résultats (tels que des prédictions, des recommandations ou des décisions) pour répondre à un ensemble donné d'objectifs ;

b) « **responsable de traitement** » désigne l'Organisation, lorsqu'elle détermine seule ou conjointement avec d'autres, les finalités et les moyens du traitement ;

c) « **consentement** » désigne toute manifestation de volonté libre, univoque, spécifique et éclairée par les personnes concernées et signifiant leur accord pour le traitement de leurs données personnelles ;

d) « **directeur** » désigne les directeurs, chefs de programmes ou autres membres du personnel auxquels le Secrétaire général a confié la responsabilité et l'autorité exécutive sur un programme de travail. Ce terme désigne également le Directeur exécutif de l'Agence internationale de l'énergie, le Secrétariat général du Forum international des transports ainsi que d'autres chefs de programmes placés sous l'égide de l'Organisation ;

e) « **données personnelles** » désigne toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable (« personne concernée ») ;

f) « **violation de données personnelles** » désigne une violation de la sécurité entraînant, de manière accidentelle ou illicite, la destruction, la perte, l'altération, la divulgation non autorisée, le vol ou l'accès non autorisé à des données personnelles transmises, conservées ou traitées d'une autre manière ;

g) « **traitement** » désigne toute opération effectuée sur des données personnelles, à l'aide de procédés automatisés ou non ;

h) « **sous-traitant** » désigne une personne physique ou morale traitant des données personnelles pour le compte de l'Organisation. L'Organisation est considérée comme un sous-traitant lorsqu'elle traite des données personnelles pour le compte d'autres personnes physiques ou morales et, dans ce cas, elle devra se conformer à toutes les obligations des sous-traitants au titre de la présente décision ;

i) « **membres du personnel** » désigne l'ensemble des agents, membres du personnel temporaire et des autres personnes employées par l'Organisation ;

j) « **catégories particulières de données personnelles** » désigne i) les données personnelles révélant l'origine raciale ou ethnique , les opinions politiques, les croyances religieuses ou philosophiques, ou l'appartenance syndicale ; ii) les données génétiques et biométriques aux fins d'identifier un individu de manière distinctive ; iii) les données personnelles concernant la santé, la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique ; ou iv) les données personnelles concernant des condamnations ou allégations pénales.

Article 3 - CHAMP D'APPLICATION ET LIMITATION

a) La présente décision s'applique aux traitements effectués par l'Organisation ou pour son compte.

b) La présente décision ne s'applique pas au traitement par l'Organisation de données personnelles des membres du personnel, qui sont uniquement utilisées pour la gestion administrative interne de l'Organisation, et qui ne présentent dans ce cadre aucun risque sérieux pour la vie privée.

c) Après consultation avec le Délégué à la protection des données, l'Organisation peut limiter l'application des articles 4.3, 5 et 6.4 de la présente décision lorsque cette limitation est nécessaire et proportionnée pour :

   i) prévenir, détecter, sanctionner ou enquêter sur toute faute du personnel, conformément aux dispositions des Statut du personnel et Code de conduite ;

   ii) protéger la sûreté ou la sécurité des personnes concernées ou d'autres personnes, la sécurité des locaux de l'Organisation ou de son fonctionnement ;

   iii) exercer ou défendre une action judiciaire ou répondre à une demande formulée par le Tribunal administratif de l'OCDE dans le cadre de sa fonction juridictionnelle ;

   iv) garantir d'importants objectifs d'intérêt public général d'un Membre de l'Organisation ou d'un pays non-Membre lorsque les données personnelles en cause ont été transférées à l'Organisation par ce pays.

De telles limitations doivent être levées dès que les circonstances qui les justifiaient n'existent plus.

Article 4 - PRINCIPES EN MATIÈRE DE TRAITEMENT

4.1 **Traitement**

Les données personnelles doivent être :

a) traitées de manière loyale et transparente et à des fins déterminées, explicites et légitimes pour l'accomplissement par l'Organisation de sa mission et de son programme de travail ;

b) appropriées, pertinentes, exactes, raisonnablement tenues à jour, et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées ;

c) traitées de façon à assurer leur sécurité appropriée, y compris contre toute violation de données personnelles, à l'aide de mesures techniques ou organisationnelles appropriées ;

d) conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées.

4.2 **Catégories particulières de données personnelles**

a) Le traitement de catégories particulières de données personnelles est uniquement autorisé si :

   i) les personnes concernées ont consenti au traitement de ces données personnelles ou les ont manifestement rendues publiques ;

   ii) le traitement est nécessaire à l'emploi dans l'Organisation, à des fins de protection de la sûreté ou la sécurité de la personne concernée ou d'autres personnes ou la sécurité des locaux de l'Organisation ou de son fonctionnement, ou en lien avec la protection médicale ou sociale prévue par le Statut du personnel de l'Organisation ou par des régimes nationaux (notamment pour ce qui est de la prise en charge des dépenses de santé ou du paiement des prestations à caractère familial ou social) ;

   iii) le traitement est nécessaire à l'exercice ou à la défense d'une action judiciaire ou pour répondre à

une demande formulée par le Tribunal administratif de l'OCDE dans le cadre de sa fonction juridictionnelle ;

iv) le traitement est nécessaire à des fins de recherche scientifique, historique ou économique, de statistique, d'archivage, d'élaboration et de mise en œuvre des politiques publiques, et n'est pas destiné à avoir un impact direct ou indirect sur la personne concernée ; ou si

v) le traitement est fondé sur un accord en droit international ou à une décision juridiquement contraignante du Conseil de l'OCDE ou d'un autre organe compétent.

b) Dans les cas énumérés à l'alinéa a) ci-dessus, le traitement doit être proportionné à la finalité et le responsable de traitement doit prendre les mesures appropriées de protection des droits, libertés et intérêts légitimes des personnes concernées, y compris, en particulier, des mesures de sécurité conformes à la présente décision.

4.3 Traitement à l'aide d'un système d'IA

Lorsque le traitement fait intervenir l'utilisation d'un système d'IA pour produire un résultat qui affecte les personnes concernées, le responsable de traitement doit fournir à ces dernières des informations claires et facilement compréhensibles sur les facteurs et la logique servant de base à la production du résultat. Les personnes concernées négativement affectées par un résultat en lien avec l'utilisation d'un système d'IA ont le droit de contester le résultat du traitement auprès du responsable de traitement, en particulier au motif d'inexactitudes ou de biais.

Article 5 - DROITS DES PERSONNES CONCERNÉES

5.1 Transparence et information

a) Le responsable de traitement communique des informations sur le traitement et sa ou ses finalité(s) aux personnes concernées, ainsi que sur toute modification apportée à ce traitement, lesdites informations devant être présentées de manière concise et transparente et sous une forme compréhensible et aisément accessible, et rendues disponibles par des moyens adaptés.

b) Ces informations comprennent :

i) les coordonnées du responsable de traitement ;

ii) les coordonnées du Délégué à la protection des données ;

iii) les coordonnées du Commissaire à la protection des données ;

iv) les finalités du traitement ;

v) les destinataires ou catégories de destinataires des données personnelles ;

vi) le cas échéant, le fait que le responsable de traitement compte transférer les données personnelles en dehors de l'Organisation ;

vii) la durée pendant laquelle les données personnelles seront conservées ou, à défaut, les raisons pour lesquelles aucune durée n'est fixée ;

viii) tout lieu de conservation extérieur ; et

ix) l'existence du droit de demander l'accès, la rectification ou l'effacement des données personnelles ou de s'opposer à leur traitement, et de soumettre des réclamations.

c) Les alinéas a) et b) ci-dessus ne s'appliquent pas si la communication de ces informations s'avère impossible, supposerait des efforts disproportionnés, ou risque de rendre impossible ou de compromettre sérieusement la réalisation des objectifs visés par le traitement. En pareils cas, le responsable de traitement prend des mesures appropriées pour protéger les droits, libertés et intérêts légitimes des personnes concernées.

5.2 Droit d'accès

a) Les personnes concernées ont le droit d'obtenir du responsable de traitement la confirmation que leurs données personnelles sont ou ne sont pas traitées, et, lorsqu'elles le sont, d'accéder à ces données.

b) Une copie des données personnelles de la personne concernée soumises à un traitement doit lui être fournie gratuitement sur demande. Lorsque la personne concernée présente sa demande par voie électronique, les informations sont fournies sous une forme électronique d'usage courant.

c) Le droit d'obtenir la copie mentionnée ci-dessus ne doit pas porter atteinte aux droits et libertés d'autres individus.

5.3 **Droit de rectification et d'effacement**

a) Les personnes concernées ont le droit d'obtenir du responsable de traitement que des données personnelles inexactes les concernant soient rectifiées ou complétées.

b) Les personnes concernées ont le droit d'obtenir du responsable de traitement l'effacement de leurs données personnelles lorsque :

i) ces données ne sont plus nécessaires au regard des finalités pour lesquelles elles ont été traitées ;

ii) leurs données personnelles ont fait l'objet d'un traitement contraire à la présente décision

iii) les personnes concernées retirent leur consentement sur lequel le traitement était basé.

c) L'alinéa b) ci-dessus ne s'applique pas dans la mesure où le traitement est nécessaire :

i) à des fins de recherche scientifique, historique ou économique, de statistique, d'archivage ou d'élaboration et de mise en œuvre des politiques publiques, dès lors que l'effacement risque de rendre impossible ou de compromettre sérieusement la réalisation des objectifs visés par ce traitement ;

ii) à l'exercice ou à la protection de la liberté d'expression et des droits à l'information ;

iii) pour des motifs d'intérêt général en relation avec la santé et la sécurité publiques.

5.4 **Droit d'opposition**

Les personnes concernées ont le droit de s'opposer au traitement de leurs données personnelles au motif qu'un tel traitement n'est pas nécessaire à l'exécution des tâches qui s'inscrivent dans le cadre de la mission et du programme de travail de l'Organisation. Le responsable de traitement doit examiner l'opposition et, si elle est légitime, doit cesser de traiter les données personnelles.

Article 6 - CADRE DE MISE EN ŒUVRE DU TRAITEMENT

6.1 **Responsabilité**

a) Le responsable de traitement met en œuvre des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour s'assurer que le traitement est réalisé conformément aux dispositions de la présente décision, et doit être en mesure de démontrer que c'est le cas.

b) Le responsable de traitement et, le cas échéant, les sous-traitants, tiennent un registre de tous les traitements sous leur responsabilité. Ce registre comprend les informations relatives aux activités de traitement figurant à l'article 5.1 ci-dessus.

6.2 **Consultations préalables et évaluation des risques pour la protection des données**

a) Avant tout nouveau traitement ou toute modification à un de traitement, le responsable de traitement procède à une évaluation des risques que pourraient avoir les conséquences du traitement envisagé pour la protection des données personnelles (ci-après « l'évaluation des risques pour la protection des données ») et en informe le Délégué à la protection des données.

b) Lorsque l'évaluation des risques pour la protection des données montre que le traitement est susceptible de faire courir un risque élevé à la protection des données personnelles, le responsable de traitement consulte le Délégué à la protection des données. Une fois consulté, le Délégué à la protection des données communique son conseil par écrit au responsable de traitement, y compris sur les garanties qu'il pourrait être utile de mettre en place afin d'atténuer le risque. Si le Délégué à la protection des données considère que, malgré la mise en place de telles garanties, le traitement se traduirait par un risque élevé pour la protection des données personnelles, il/elle peut décider de suspendre l'exécution de ce traitement, dans l'attente d'une décision à cet égard du Commissaire à la protection des données.

6.3 **Protection des données dès la conception**

a) Le responsable de traitement prend des mesures techniques et organisationnelles appropriées dans le but de mettre en œuvre la présente décision, tant au moment de la détermination des modalités de traitement des données qu'au moment de l'exécution du traitement lui-même. À cette fin, le responsable de traitement doit prendre en compte le résultat de l'évaluation des risques pour la protection des données, l'état des connaissances, les coûts de mise en œuvre, la nature, le champ d'application, le contexte et les finalités du traitement, ainsi que la probabilité et la gravité des risques que le traitement pourrait engendrer pour les droits, libertés et intérêts légitimes des personnes concernées.

b) Le responsable de traitement prend également des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour s'assurer que, par défaut, seules les données personnelles qui sont nécessaires au regard de chacune des finalités spécifiques du traitement sont effectivement traitées.

6.4 **Violation de données personnelles**

a) Le responsable de traitement et, le cas échéant, les sous-traitants, informent le Délégué à la protection des données de toute violation de données personnelles aussi tôt que possible après l'avoir constatée.

b) La notification, qui doit être communiquée par écrit, inclut les faits se rapportant à la violation de données personnelles, ses effets probables et les mesures correctives prévues ou effectivement adoptées. Lorsque la notification est communiquée plus de 72 heures après que la violation a été constatée, les raisons de ce retard doivent également être précisées.

c) Lorsque la violation de données personnelles est susceptible de porter atteinte aux personnes concernées, le responsable de traitement doit notifier le Commissaire à la protection des données dans les meilleurs délais, ainsi que les personnes concernées affectées, sauf si cela exige des efforts disproportionnés.

6.5 **Transfert de données personnelles en dehors de l'Organisation**

a) Les données personnelles peuvent être transférées en dehors de l'Organisation conformément aux conditions définies dans le présent article et après consultation avec le Délégué à la protection des données. Tout transfert ultérieur doit être conforme aux mêmes conditions, et n'est autorisé que pour les finalités compatibles avec celles pour lesquelles les données personnelles ont initialement été transférées.

b) Avant le transfert, le responsable de traitement doit s'assurer que le destinataire des données personnelles s'engage à respecter des garanties assurant un niveau de protection conforme à la présente décision, y compris, en particulier, des droits et des voies de recours effectifs pour les personnes concernées. De telles garanties devront être proportionnées aux risques que le transfert présente pour les personnes concernées, et prendre en compte la nature des données ainsi que la finalité et le contexte du traitement.

c) Les garanties au titre de l'alinéa (b) ci-dessus peuvent découler :

   i) de clauses contractuelles ou stipulations intégrées à d'autres arrangements écrits ;

   ii) d'une décision du Conseil de l'OCDE ou d'un autre organe compétent contraignante pour le destinataire des données personnelles et le responsable de traitement ;

   iii) d'autres mécanismes, tels qu'ils peuvent être établis dans des règles spécifiques adoptées au titre de l'article 10(b) de la présente décision.

d) En l'absence de garanties au titre de l'alinéa (b) ci-dessus, le transfert de données personnelles en dehors de l'Organisation est uniquement autorisé lorsque l'une des conditions ci-après s'applique :

   i) les personnes concernées ont consenti au transfert, après avoir été informées du transfert et des risques y afférents ;

   ii) le transfert est nécessaire pour protéger la sûreté ou la sécurité des personnes concernées ou d'autres personnes, la sécurité des locaux de l'Organisation ou de son fonctionnement ;

   iii) le transfert est nécessaire en vue de l'exercice d'une action judiciaire ou de sa défense, ou pour

répondre à une demande formulée par le Tribunal administratif de l'OCDE dans le cadre de sa fonction juridictionnelle.

6.6 **Sous-traitants**

Le responsable de traitement s'assure que les sous-traitants (et tout sous-traitant de ces derniers) apportent des garanties à l'Organisation concernant la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles appropriées destinées à garantir la conformité du traitement à la présente décision. De telles garanties doivent être apportées par le biais de clauses contractuelles ou stipulations intégrées à d'autres arrangements écrits entre le responsable de traitement et le sous-traitant. L'engagement de sous-traitants par le sous-traitant est soumis à autorisation écrite préalable du responsable de traitement.

Article 7 - DÉLÉGUÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES

7.1 Le Délégué à la protection des données est un expert de la réglementation, des principes et des pratiques en matière de protection des données. Il/elle est nommé(e) en qualité d'agent par le Secrétaire général.

7.2

a) Le Délégué à la protection des données relève directement du Secrétaire général. Il/elle exerce ses fonctions en toute indépendance et impartialité.

b) Selon les besoins, le Délégué à la protection des données consulte le Cabinet du Secrétaire général et le Bureau du Directeur exécutif sur des questions relatives à ses fonctions telles que décrites à l'article 7.4 ci-dessous.

7.3 Le Délégué à la protection des données doit assurer la protection des données de nature confidentielle dont il/elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

7.4 Le Délégué à la protection des données assume, entre autres, les responsabilités suivantes :

a) donner des informations et des conseils au responsable de traitement et, le cas échéant, aux sous-traitants, concernant la présente décision ;

b) sensibiliser les membres du personnel à leurs responsabilités à l'égard de la protection des données personnelles et pourvoir à leur formation en la matière ;

c) donner des informations et des conseils aux personnes concernées sur toute question relative au traitement des données personnelles qui les concernent et à l'exercice de leurs droits au titre de la présente décision ;

d) prendre des mesures pour s'assurer du respect de la présente décision ;

e) vérifier tout traitement, de sa propre initiative ou sur demande ;

f) prendre la décision de suspendre temporairement un traitement en cas de risque élevé pour la protection des données personnelles et informer immédiatement le Commissaire à la protection des données d'une telle décision ;

g) communiquer au Commissaire à la protection des données : i) son avis sur toute réclamation d'une personne concernée, alléguant une violation de la présente décision ; ii) les documents et/ou renseignements pertinents relatifs à ladite réclamation, aux données personnelles et/ou au traitement visés ;

h) coopérer avec le Commissaire à la protection des données et être son interlocuteur pour les questions relatives au traitement des données.

7.5 Le Secrétaire général peut désigner un Délégué adjoint à la protection des données qui assume, dans les mêmes conditions, les responsabilités du Délégué à la protection des données en cas d'absence de ce dernier.

Article 8 - COMMISSAIRE À LA PROTECTION DES DONNÉES

8.1 **Mandat**

a) Le Commissaire à la protection des données veille au respect et à l'application effective de la présente

décision, de manière à protéger les droits, libertés et intérêts légitimes des personnes concernées au regard du traitement des données qui les concernent.

b) Le Commissaire à la protection des données est désigné par le Secrétaire général parmi des personnes disposant d'une connaissance pointue de la réglementation, des principes et des pratiques en matière de protection des données, ainsi que d'une expérience professionnelle reconnue des questions de protection des données personnelles, acquise au niveau national ou international.

c) Le Commissaire à la protection des données est nommé pour un mandat d'une durée déterminée de cinq (5) ans, qui peut être renouvelé une seule fois pour une durée identique. Cependant, pour éviter toute vacance de la fonction de Commissaire à la protection des données, le mandat du Commissaire à la protection des données en exercice peut être prorogé à titre exceptionnel en cas de retard dans la nomination de son successeur. Il/elle peut être prorogé une ou plusieurs fois, pour une durée totale ne dépassant pas douze (12) mois. Le Commissaire à la protection des données ne peut être démis de ses fonctions par le Secrétaire général que s'il/elle ne remplit plus les conditions requises pour exercer ses fonctions ou s'il/elle commet une faute grave.

d) Toute personne ayant exercé les fonctions de Commissaire à la protection des données ne peut être employée en quelque qualité que ce soit par l'Organisation, ni conclure un quelconque contrat avec celle-ci, pendant une durée de douze (12) mois à compter de la date de cessation de ses fonctions.

e) Les conditions et modalités détaillées d'exercice des fonctions de Commissaire à la protection des données sont définies par le Secrétaire général ; elles comprennent l'interdiction pour le Commissaire à la protection des données d'exécuter d'autres tâches ou fonctions susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêt.

f) Le Commissaire à la protection des données s'acquitte de son mandat en toute indépendance et impartialité,

et ne saurait solliciter ou recevoir d'instructions de quiconque. Il/elle dispose des ressources nécessaires à la bonne exécution de son mandat et peut informer le Secrétaire général de toute difficulté rencontrée à ce titre.

g) Le Commissaire à la protection des données jouit, dans l'exercice de son mandat, des mêmes privilèges et immunités que ceux qui sont accordés aux experts en mission en vertu des protocoles additionnels à la Convention relative à l'OCDE. Il/elle ne peut, en particulier, faire l'objet d'aucune mesure de contrainte, ni être obligé(e) à témoigner dans le cadre d'une procédure menée en dehors de l'Organisation, en relation avec des faits ou des documents dont il/elle a eu connaissance dans l'exercice de son mandat.

8.2 **Responsabilités**

Les principales attributions du Commissaire à la protection des données sont les suivantes :

a) formuler des conseils quant à la mise en œuvre optimale de la présente décision, en tenant compte des évolutions et des défis qui se font jour, ainsi que des meilleures pratiques internationales ;

b) enquêter et examiner, avec le concours du Délégué à la protection des données, les réclamations qui lui sont soumises, alléguant une violation de la présente décision, et faire part de ses conclusions finales au Secrétaire général ;

c) notifier au responsable de traitement et, le cas échéant, aux sous-traitants tout manquement à la présente décision ;

d) adresser au Secrétaire général, en tant que de besoin, des commentaires généraux visant à garantir la protection des données personnelles ;

e) remettre un rapport d'activité annuel au Secrétaire général. Ledit rapport dresse un état des lieux de la protection des données au sein de l'Organisation, notamment des initiatives mises en place pour accroître la sensibilisation et mettre en œuvre les dispositions de la présente décision. Il résume en outre les éventuelles réclamations soumises au Commissaire à la protection des données pendant l'année écoulée et leurs résultats, sans qu'il soit possible d'identifier les personnes concernées. Ce rapport est communiqué à tous les membres du personnel et publié sur les sites intranet et internet de l'Organisation.

8.3 **Pouvoirs**

8.3.1 Le Commissaire à la protection des données est investi des pouvoirs d'enquête suivants :

a) ordonner au responsable de traitement et, le cas échéant, aux sous-traitants de communiquer toute information dont il/elle a besoin pour s'acquitter de son mandat ;

b) mener toute enquête en rapport avec tout traitement de données ;

c) obtenir du responsable de traitement et, le cas échéant, des sous-traitants l'accès : i) à l'ensemble des données personnelles et des informations dont ils disposent ; ii) à leurs locaux et leurs équipements si l'exécution du mandat du Commissaire à la protection des données le justifie.

8.3.2 Le Commissaire à la protection des données a le pouvoir d'adopter les mesures correctives suivantes :

a) ordonner au responsable de traitement et, le cas échéant, aux sous-traitants :

i) de respecter les droits des personnes concernées aux termes de la présente décision ;

ii) de mettre tout traitement de données en conformité avec les dispositions de la présente décision ;

iii) de communiquer une violation de données personnelles aux personnes concernées et, lorsque ces dernières sont des membres du personnel, au Chef de la Gestion des ressources humaines ;

iv) de rectifier ou d'effacer des données personnelles, ou d'en limiter le traitement, et d'informer de ces mesures les destinataires auxquels ces données ont été divulguées.

b) décider de lever ou maintenir la suspension d'un traitement de données décidée par le Délégué à la protection des données, conformément à l'article 7.4 f) ci-dessus, et informer immédiatement le Délégué à la protection des données et le responsable de traitement de cette décision ;

c) limiter, voire interdire, le traitement de certaines données personnelles.

Article 9 - RÈGLEMENT DES LITIGES

9.1 Lorsqu'il/elle enquête sur des réclamations adressées par des personnes concernées, le Commissaire à la protection des données invite le responsable de traitement et, le cas échéant, les sous-traitants, ainsi que les personnes concernées, à exprimer leur avis par écrit sur les réclamations et sur les faits pertinents, et à communiquer des éléments de preuve ou leur point de vue sur éléments de preuve déjà disponibles.

9.2 Après avoir examiné la réclamation, les éléments de preuve et tout commentaire écrit transmis par le responsable de traitement et, le cas échéant, les sous-traitants, ainsi que les personnes concernées, le Commissaire à la protection des données peut ordonner ou imposer les mesures énoncées à l'article 8.3.2 ci- dessus.

9.3 Les conclusions motivées du Commissaire à la protection des données sont communiquées au Secrétaire général dans un délai de deux mois à compter du dépôt de la réclamation. Elles s'imposent au Secrétaire général et sont définitives, sauf erreur matérielle manifeste.

9.4 Le Secrétaire général prend une décision en se conformant aux conclusions du Commissaire à la protection des données, et notifie cette décision, de même que les conclusions du Commissaire à la protection des données, à la personne concernée qui a soumis la réclamation, au responsable de traitement et, le cas échéant, aux sous-traitants, et au Délégué à la protection des données. La décision du Secrétaire général est notifiée dans un délai de deux semaines à compter de la date des conclusions du Commissaire à la protection des données. Une copie de cette décision est adressée au Commissaire à la protection des données.

9.5 La décision du Secrétaire général peut uniquement être contestée devant le Tribunal administratif par des membres du personnel et leurs ayants droit, et par des candidats à un emploi dans

l'Organisation, conformément à l'article 22 et à l'annexe III du Statut applicable aux agents de l'Organisation.

9.6 Pour contester la décision du Secrétaire général, les personnes concernées qui ne sont ni des membres du personnel ou leurs ayants droits, ni des candidats à un emploi au sein de l'Organisation, doivent, dans un délai de quatre mois à compter de la date de notification de ladite décision, adresser par écrit, au Secrétaire général, une demande de retrait ou de modification de la décision ainsi contestée. Si le Secrétaire général rejette cette demande ou n'y répond pas dans un délai de trois mois (rejet tacite de la demande), les personnes concernées peuvent déposer une demande d'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 9.7 de la présente décision.

9.7 Tout litige ou toute réclamation découlant d'une décision du Secrétaire général notifiée aux personnes concernées qui ne sont ni des membres du personnel ou leurs ayants droit, ni des candidats à un emploi au sein de l'Organisation, fera l'objet d'un arbitrage définitif et obligatoire conformément au Règlement d'arbitrage de la Cour permanente d'arbitrage 2012. Le nombre d'arbitres est de un (1). L'autorité de nomination est le Secrétaire général de la Cour permanente d'arbitrage. La langue à utiliser pour la procédure arbitrale est l'anglais. Le lieu de l'arbitrage sera Paris (France). La loi applicable à cet arbitrage est la présente décision. La sentence arbitrale est définitive et obligatoire pour l'Organisation comme pour le requérant.

9.8 La demande d'arbitrage en vertu de l'article 9.7 doit être déposée auprès de l'Organisation et du Bureau international de la Cour permanente d'arbitrage dans un délai de six mois à compter de la première des deux dates suivantes : la date de notification du rejet, par le Secrétaire général, de la demande écrite soumise conformément à l'article 9.6 ci-dessus, ou la date du rejet tacite de ladite demande.

Article 10 - PUBLICITÉ ET AMENDEMENTS

a) La présente décision, qui remplace celles de juillet 1992, septembre 2001, septembre 2005 et mai 2019, sera publiée sur les sites intranet et internet de l'Organisation et entre en vigueur dès cette publication.

b) Le Secrétaire général peut adopter des règles et/ou lignes directrices particulières concernant toute question liée à la présente décision, après consultation avec le Commissaire à la protection des données et le Délégué à la protection des données. Toutes les références à la présente « décision » seront réputées inclure lesdites règles et lignes directrices.

c) La présente décision sera réexaminée tous les cinq (5) ans au moins à compter de son entrée en vigueur et peut être modifiée à tout moment.

* * *

ANNEXE XIII - RÉGLEMENTATION RELATIVE AU SYSTÈME DE LA COORDINATION

Article 1

DOMAINE DE LA COORDINATION

a) L'objet du système de la coordination est de fournir des recommandations aux organes directeurs des Organisations Coordonnées, conformément aux dispositions de la réglementation, concernant :

(i) les barèmes des traitements de base, ainsi que leur méthode d'ajustement, applicables à l'ensemble des catégories de personnel et à l'ensemble des pays où se trouvent des agents en activité ou des bénéficiaires d'une pension ;

(ii) le Règlement du Régime de pensions coordonné ;

(iii) l'objet, le montant et la méthode d'ajustement de[67] :

- l'indemnité d'expatriation
- l'indemnité d'installation
- l'allocation de foyer
- l'allocation familiale de base
- l'allocation pour enfant à charge
- le supplément pour enfant à charge
- l'allocation pour enfant handicapé
- les suppléments pour enfant handicapé ou gravement handicapé
- l'allocation pour personne à charge
- le supplément pour parent handicapé et à charge
- l'indemnité pour enfant expatrié
- l'indemnité d'éducation
- l'indemnité journalière de subsistance
- l'indemnité kilométrique

b) Selon la procédure mentionnée dans l'article 6, les recommandations aux organes directeurs sont formulées par le Comité de coordination sur les rémunérations (CCR), dans la mesure du possible conjointement avec le Comité des représentants des Secrétaires/Directeurs généraux (CRSG) et après consultation du Comité des représentants du personnel (CRP). En cas de conditions divergentes dans les Organisations Coordonnées, les recommandations relatives aux indemnités et aux suppléments peuvent prendre la forme de cadres applicables à toutes les Organisations, à l'intérieur desquels chaque Organisation a la flexibilité d'adopter des dispositions d'application visant à répondre à ses besoins propres. Le CCR est tenu informé de ces dispositions.

c) Selon la procédure mentionnée dans l'article 6, le CCR émet un avis consultatif sur toute question relevant de son domaine de compétence soumise par l'organe directeur d'une Organisation Coordonnée.

Article 2

COMITÉ DE COORDINATION SUR LES RÉMUNÉRATIONS (CCR)

a) Chaque État membre de l'une des Organisations Coordonnées peut nommer un/une représentant(e) au CCR qui peut se faire assister de délégués suppléants et de conseillers.

b) Le CCR élit son/sa Président(e) par consensus, pour un mandat de trois ans qui peut être prolongé

[67] L'ordre a été revu pour suivre un ordre plus logique.

annuellement, après consultation du CRSG et après avoir été informé de l'opinion du CRP.

c) Le/La Président(e) du CCR assure de manière impartiale la présidence de l'ensemble du processus de la coordination et veille au fonctionnement harmonieux, rapide et efficace de celui-ci.

d) Le/La Président(e) est assisté(e) par un/une Vice-président(e)/Conseiller(ère) juridique élu(e) tous les deux ans par le CCR.

e) Le CCR peut désigner l'un de ses membres pour parler au nom de ce Comité.

Article 3

COMITÉ DES REPRÉSENTANTS DES SECRÉTAIRES/DIRECTEURS GÉNÉRAUX (CRSG)

a) Le Secrétaire/Directeur général de chaque Organisation Coordonnée désigne un/une représentant(e) au CRSG qui peut se faire assister par des délégués suppléants et des conseillers.

b) Le/La Président(e) et les deux Vice-présidents(es) du CRSG sont désigné(e)s conformément aux procédures établies par le CRSG.

c) Le/La Président(e) du CRSG est habilité(e) à parler au nom de ce Comité.

d) Les Secrétaires/Directeurs généraux peuvent se réunir en Comité des Secrétaires/Directeurs généraux (CSG).

e) La possibilité préalable est donnée au CRP d'exposer au CRSG les grandes lignes de tout sujet relatif à la politique en matière de rémunération qu'il estimerait devoir être abordé aux sessions du CSG.

Article 4

COMITÉ DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (CRP)

a) L'organe statutaire représentatif du personnel de chaque Organisation Coordonnée et l'Association des Agents Pensionnés des Organisations Coordonnées et de leurs Ayants Droit (AAPOCAD) peuvent désigner un/une délégué(e) au CRP ainsi que les délégués suppléants et les conseillers qui peuvent l'accompagner.

b) Le/La Président(e) et ses deux Vice-présidents(es) du CRP sont désignés(es) conformément aux procédures établies par le CRP.

c) Le/La Président(e) du CRP est habilité(e) à parler au nom de ce Comité.

Article 5

PROPOSITIONS ET PROGRAMME DE TRAVAIL

a) Le CCR adopte un programme de travail détaillé, dont le projet est élaboré par son/sa Président(e) en consultation avec le CRSG et le CRP, sur tous les points à discuter au cours de l'année civile suivante. Ce programme de travail approuvé contient le calendrier pour l'examen de tous les points qui y sont mentionnés. Les Secrétaires/Directeurs généraux soumettent, chacun avec ses propres commentaires s'il y a lieu, le programme de travail du CCR à l'organe directeur de chaque Organisation Coordonnée pour information et éventuelles suggestions.

b) Après consultation du CRP, le CRSG formule des propositions se rapportant aux questions qui relèvent de la compétence du CCR telle qu'elle est définie à l'article 1 ci-dessus, et les soumet au CCR accompagnées des éventuels commentaires et opinions du CRP.

c) Tout membre du CCR peut présenter des propositions au CCR. Après avoir procédé aux consultations appropriées, le/la Président(e) du CCR décide des propositions qui bénéficient d'un large soutien parmi les États membres et qui doivent, par conséquent, faire l'objet de discussions en réunions conjointes.

Article 6

RECOMMANDATIONS ET AVIS CONSULTATIFS

a) Les recommandations, sous forme de rapports, sont faites par le CCR par consensus et, dans la mesure du possible, conjointement avec le CRSG. Le CRP est consulté sur les projets de rapport en vue de prendre sa position en considération.

b) Faute d'accord entre le CCR et le CRSG, après deux réunions suivant le dépôt de la proposition, le CCR établit un rapport, qui expose les motifs du désaccord et présente les opinions divergentes du CRSG et

les commentaires du CRP. Toutefois, les débats concernant la méthode d'ajustement des rémunérations peuvent durer plus longtemps et pourraient nécessiter la tenue de trois réunions.

c) Faute d'accord entre les délégations du CCR, après deux réunions suivant le dépôt de la proposition, le/la Président(e) du CCR établit un rapport dans lequel il/elle expose les positions qui bénéficient de l'appui le plus large au sein du CCR. Les opinions divergentes des délégations du CCR, ainsi que les opinions du CRSG et les commentaires du CRP sont présentés dans le corps du rapport.

d) Les propositions du CRSG qui, de l'avis du/de la Président(e) du CCR, ne prêtent pas à controverse, peuvent être soumises au CCR suivant une procédure écrite. Dans ce cas, les recommandations sont considérées comme acceptées par le CCR si aucune objection n'est portée à l'attention du/de la Président(e) du CCR. Normalement, toute objection doit être portée à son attention dans un délai de trois semaines à compter de la notification de la recommandation aux membres du CCR, ou dans tout autre délai, qui ne saurait être inférieur à cinq jours ouvrables, que le/la Président(e) du CCR pourrait fixer.

e) Le CCR émet ses avis consultatifs par consensus après consultation des représentants du CRSG et du CRP de la ou des Organisations concernées. Dans le cas où le sujet en question concerne spécifiquement une ou plusieurs Organisations, les délégations du CCR dont le pays n'est pas membre de la ou des Organisations concernées, interviennent avec mesure dans les débats visant à l'adoption de l'avis. Faute d'accord entre les délégations du CCR après deux réunions suivant la soumission de la demande, le/la Président(e) du CCR établit un rapport dans lequel il/elle formule l'avis consultatif qui bénéficie de l'appui le plus large au sein du CCR. Les opinions divergentes communiquées par écrit figurent en annexe au rapport.

Article 7

GROUPE DE CONCERTATION, RÉUNIONS FORMELLES ET INFORMELLES

a) En cas d'impasse dans les débats entre le CCR et au moins une des autres parties sur un sujet donné, le CCR, le CRSG et le CRP peuvent établir, en tant que de besoin, un groupe de concertation pour faire avancer le sujet en question. Le groupe de concertation n'a pas de pouvoir de décision et ne saurait se substituer au CCR dans l'exercice de ses prérogatives. Il est présidé par le/la Président(e) du CCR. Les résultats des délibérations du groupe de concertation sont présentés aux trois Comités de la coordination pour examen avant la formulation d'une recommandation du CCR. Les règles de fonctionnement du groupe de concertation, qui ont pour but de clarifier son mandat et ses modalités de travail, sont définies dans le règlement intérieur.

b) Le CCR, le CRSG et le CRP peuvent se réunir conjointement, séparément ou deux par deux en sessions formelles ou informelles. Le/La Président(e) du CCR assure la présidence chaque fois que le CCR se réunit avec le CRSG ou avec le CRP.

Article 8

NOTIFICATION ET MISE EN ŒUVRE

a) Le/La Président(e) du CCR notifie, aux Secrétaires/Directeurs généraux tous les rapports, recommandations et avis consultatifs. Les Secrétaires/Directeurs généraux transmettent ces rapports, recommandations et avis consultatifs à l'organe directeur de leur Organisation, aussitôt que possible.

b) L'organe directeur de chaque Organisation Coordonnée prend les décisions sur les rapports, recommandations et avis consultatifs que le CCR lui a présentés.

c) Le Secrétaire/Directeur général de chaque Organisation est chargé de la mise en œuvre des décisions.

Article 9

MEMBRES ET OBSERVATEURS

a) Les organes directeurs des Organisations Coordonnées peuvent, après avoir demandé l'avis du CCR, accepter à l'unanimité que d'autres organisations internationales participent au système de la coordination en qualité de membres ou d'observateurs.

b) Une organisation internationale ne peut devenir membre du système de la coordination qu'après approbation par son organe directeur des décisions relatives à la coordination alors en vigueur.

c) Lorsqu'une organisation internationale est admise à participer au système de la coordination comme

observateur, les ordres du jour, procès-verbaux et documents du CCR, du CRSG et du CRP sont communiqués respectivement à ses pays Membres, au Secrétaire ou Directeur général et à l'organe statutaire représentatif du personnel. Les représentants de ceux-ci participent, en qualité d'observateurs, aux réunions du CCR, du CRSG et du CRP.

d) L'organe directeur de toute Organisation Coordonnée peut décider de mettre fin, en ce qui concerne cette Organisation, à l'application de la présente réglementation, en donnant un préavis d'une année civile à cet effet. Il transmettra une telle décision aux autres Organisations Coordonnées. En pareil cas, la présente réglementation demeurera applicable à l'égard des autres Organisations Coordonnées.

Article 10

Entrée en vigueur

Les présents amendements entreront en vigueur après approbation par les Organes directeurs des six Organisations coordonnées (*). À cette date, la Réglementation relative au système de Coordination en date du 8 juillet 2004 sera complétée par le présent Addendum. La Réglementation peut être revue par les Organes directeurs des Organisations coordonnées après trois ans de fonctionnement du système.

* Le 5 décembre 2016.

ANNEXE XIV - PRISE EN CHARGE DES DÉPENSES DE SANTÉ AU TITRE DE L'ARTICLE 17 a) DU STATUT

Article 1er

Les présentes instructions fixent les modalités et les procédures de la prise en charge des dépenses de santé par le système médical et social de l'Organisation prévue aux instructions 117/1.6.1 et 117/1.13.1. Elles sont applicables aux agents et bénéficiaires visés aux articles 17/1.17, 17/1.21 et 17/1.22 du règlement dans les conditions fixées à l'article 10 ci-dessous.

Prise en charge des dépenses de santé

Article 2er

a) Les dépenses de santé prises en charge par le système médical et social de l'Organisation en vertu des articles 17/1.6 et 17/1.13 du règlement figurent dans les tableaux de l'article 11 ci-dessous qui décrivent les treize catégories de dépenses prises en charge et fixent, le cas échéant, les plafonds de remboursement et les conditions particulières de prise en charge.

b) Les cas dans lesquels les dépenses de santé ne sont prises en charge qu'après accord préalable sont précisés dans les tableaux de l'article 11.

c) Les actes de chirurgie esthétique et les interventions liées à la recherche médicale mais non encore introduites dans les nomenclatures coutumières des actes que les praticiens sont autorisés à effectuer ne sont pris en charge que sur avis favorable du médecin désigné par l'Organisation.

Dernière révision : janvier 95

d) Est remboursable comme médicament toute substance ou composition reconnue comme possédant des propriétés curatives ou préventives à l'égard des maladies humaines, qu'elle soit officinale ou magistrale, allopathique ou homéopathique, à condition d'être légalement prescrite par un médecin et de faire l'objet d'un décompte établi par la personne qui l'a légalement délivrée. Sont également remboursables, sous les mêmes conditions, les vaccins, le matériel et les accessoires médicaux-chirurgicaux et orthopédiques, les pansements, les désinfections, la stérilisation hospitalière et domestique, les réactifs et les tests.

Article 3er

a) Les dépenses de santé sont prises en charge :

   i) pour un(e) affilié(e), lorsqu'elles ont été exposées dans son pays de résidence ou, lorsqu'il s'agit d'un(e) affilié(e) au titre des articles 17/1.2 ou 17/1.3, ou de son conjoint ou conjointe, concubin(e) ou personne à charge, bénéficiaire en vertu de l'instruction 117/1.4.1 a) ii) ou iii), dans le pays où l'Organisation a son siège.

   ii) pour l'un des autres bénéficiaires visés à l'instruction 117/1.4.1 a), lorsqu'elles ont été exposées dans son pays de résidence ou dans le pays de résidence de l'affilié(e) au titre duquel il est bénéficiaire.

b) Les dépenses de santé exposées dans des pays autres que ceux mentionnés au paragraphe a) ci- dessus ne peuvent être prises en charge qu'en cas de maladie inopinée ou d'urgence médicalement attestée, ou, après accord préalable du médecin désigné par l'Organisation, pour des raisons médicales ou familiales. Toutefois, les dépenses de santé encourues dans le pays d'origine de l'affilié(e) peuvent être remboursées

sans accord préalable, dans la limite d'un forfait de 229 EUR par bénéficiaire. Ce pays est celui dans lequel l'affilié(e) est autorisé(e) à prendre son congé dans les foyers ou, à défaut, celui dont il/elle a la nationalité.

Dernière révision : octobre 2006

c) Les plafonds et conditions de remboursement applicables sont ceux fixés pour le pays où les soins sont prodigués dans les tableaux de l'article 11.

d) Toutefois, même lorsque les conditions prévues aux paragraphes a) et b) ci-dessus ne sont pas remplies, les dépenses de santé encourues hors du pays de résidence de l'affilié(e) ou du bénéficiaire autre que l'affilié(e) sont prises en charge dans la limite de la base de remboursement de l'assurance maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles du régime général de la sécurité sociale française.

Dernière révision : septembre 2018

Article 4er

Toute demande de prise en charge de dépenses de santé non soumises à un plafond par acte fait l'objet d'un examen particulier lorsque les dépenses en cause paraissent manifestement excessives compte tenu des tarifs habituellement pratiqués pour le même type de soins dans le pays où ils sont donnés. À la suite de cet examen, la prise en charge peut être limitée, à la condition d'en informer au préalable l'affilié(e) et de lui fournir les motifs de cette limitation. Dans le cas de soins soumis à accord préalable, les limitations éventuelles sont précisées au moment de la délivrance de l'accord.

Procédures de prise en charge

Article 5er

Les demandes de remboursement sont adressées au gestionnaire désigné par le Secrétaire général, accompagnées des formulaires et justificatifs requis. Dans les pays dont la législation prévoit l'apposition de vignettes pour justifier le paiement de certains médicaments, les vignettes de ces médicaments doivent, sauf circonstances jugées exceptionnelles par le chef de la gestion des ressources humaines, être jointes aux demandes de remboursement.

Article 6er

Quand le paiement direct des dépenses de santé aux prestataires est prévu dans les tableaux de l'article 11, la demande est faite par l'établissement au gestionnaire désigné par le Secrétaire général. Le gestionnaire règle directement, en totalité ou en partie, le prestataire dans les conditions prévues aux tableaux de l'article 11. Les dépenses qui ne sont pas réglées directement par le gestionnaire, notamment les frais non remboursables, sont payés directement par l'affilié(e) au prestataire.

Article 7er

Quand les actes donnant lieu à des dépenses de santé sont pris en charge sous réserve d'un accord préalable, la demande d'accord est adressée au gestionnaire désigné par le Secrétaire général accompagnée des formulaires et des justificatifs requis. Le gestionnaire fait connaître sa réponse à l'affilié par écrit dans un délai maximum de quinze jours.

Dernière révision : janvier 96

Article 8er

Dans le cas où le bénéficiaire a obtenu le remboursement partiel de ses dépenses de santé par un ou plusieurs autres régimes de protection sociale, l'original du décompte de ces remboursements doit être joint à la demande de prise en charge par le système médical et social de l'Organisation.

Article 9er

Les décisions prises par le gestionnaire dans le cadre de ses fonctions sont prises par délégation du Secrétaire général et peuvent faire l'objet de recours conformément aux dispositions des articles du règlement et des instructions pris en vertu de l'article 22 du statut.

Dispositions transitoires

Article 10er

a) Les agents visés à l'article 17/1.17 du règlement et les personnes visées aux articles 17/1.21 et 17/1.22 bénéficient de la prise en charge de leurs dépenses de santé dans les limites prévues aux tableaux de l'article 11, sous déduction de la part de ces dépenses prises en charge par le régime français de sécurité sociale ou, pour les personnes visées aux articles 17/1.21 et 17/1.22, par le régime de base auquel elles sont affiliées, ainsi que de toute prestation reçue d'un autre régime complémentaire.

b) Les taux, plafonds et conditions de prise en charge des dépenses de santé des personnes visées au paragraphe a) ci-dessus sont ceux fixés pour le système médical et social, sous réserve d'une prise en charge préalable par le régime français de sécurité sociale ou, pour les personnes visées aux articles 17/1.21 et 17/1.22 qui ne sont pas affiliées au régime français, par le régime de base auquel elles sont affiliées. Les accords ou prises en charge délivrés par le régime de base se substituent à l'accord préalable exigé au titre de l'article 2 b) ci-dessus.

c) Les demandes de prise en charge des dépenses de santé des personnes visées à l'alinéa a) ci-dessus doivent être accompagnées de l'original du décompte des prestations de la sécurité sociale française ou de tout autre régime de base ou complémentaire et adressées au gestionnaire désigné par le Secrétaire général selon les procédures et dans les conditions fixées par les articles 5 à 9 ci-dessus.

Dernière révision : novembre 92

Article 11er

REMBOURSEMENTS DES SOINS DE SANTÉ

Nature des services et biens remboursables (1)	Taux de remboursement des frais encourus (2)	Plafonds de remboursement (3)		Accord préalable	Conditions ou modalités particulières
		Pays d'Europe et assimilés (15)	Autres pays		
I - CONSULTATIONS MÉDICALES					
1/ Généralistes :					
- consultations	92.5 %	61 € par acte	92 € par acte	—	
- visites à domicile	92.5 %	68 € par acte	122 € par acte	—	
2/ Spécialistes (y compris les psychiatres)	92.5 %	92 € par acte	153 € par acte	—	
3/ Professeurs agrégés, professeurs d'université	92.5 %	183 € par acte	229 € par acte	—	
4/ Supplément pour indemnités de déplacement et jours fériés	92.5 %	23 € par acte	23 € par acte		
5/ Psychothérapie et actes assimilés (non faite par un psychiatre) (4)	92.5 %	1525 € par an/par bénéficiaire	2668 €	Oui	25 séances maximum par trimestre
6/ Ostéopathes, Chiropracteurs	92.5 %	54 € par acte	54 € par acte	Oui (13)	
II - SOINS DENTAIRES					
1/ Soins et traitements (y compris examens préventifs, soins prophylactiques et parodontologie)	92.5 %	2000 € par an/par bénéficiaire	2500 €	Oui	Si les soins prévus pour l'année excèdent 1525 €
2/ Orthodontie (y compris les consultations, le bilan préalable et l'appareillage)	92.5 % (*)	4240 € par bénéficiaire pour la durée totale du contrat de l'agent		Oui	Pour l'ensemble des appareils nécessaires à un seul traitement (*) 100 % pour l'enfant si premier accord donné avant l'âge de 16 ans
3/ Prothèses mobiles (y compris tous les actes relatifs à la fourniture et à la mise en place d'une même prothèse mobile)	92.5 %	1200 € par appareil[*16])		Oui	Sur justification
4/ Prothèses et implants associés	92.5 %	5100 € par bénéficiaire par an dans la limite des plafonds suivants			
- Prothèse		1700 € par dent par an avec 1000 € Par prothèse par an		Oui	Sur justification
- Implant		700 € Par implant par an			

Nature des services et biens remboursables (1)	Taux de remboursement des frais encourus (2)	Plafonds de remboursement (3)		Accord préalable	Conditions ou modalités particulières
		Pays d'Europe et assimilés (15)	Autres pays		
III - SOINS SPÉCIALISÉS					Sur prescription
1/ Électrothérapie	100 %	(**)	(**)	—	
2/ Dialyse	100 %	(**)	(**)	—	Faculté de paiement direct total ou partiel au centre de soins
3/ Chimiothérapie	100 %	(**)	(**)	—	
4/ Radiothérapie	100 %	(**)	(**)	—	
IV - AUXILIAIRES MÉDICAUX					Sur prescription
1/ Infirmier(e)s.	92.5 %	(**)	(**)	Non	
2/ Massages, Kinésithérapie	92.5 %	(**)	(**)	Oui (5)	
3/ Orthophonistes, Orthoptistes	92.5 %	(**)	(**)	Oui (5)	(*) 100 % pour l'enfant de moins de 16 ans
4/ Pédicures, Podologues	92.5 %	(**)	(**)	Oui (5)	
5/ Aide en cas de maintien à domicile pour raison médicale imprévue (<8h/jour)	92.5 %	109 € par jour	199 € par jour	Oui (6)	Uniquement à la suite d'une hospitalisation ou d'une immobilisation imprévue au domicile*, en raison d'une maladie aigüe ou d'un accident. L'aide droit être fourni par un infirmier, un aide-soignant ou un auxiliaire de vie agréé diplômé d'État. ** Toute incapacité physique à se déplacer survenant inopinément et consécutive à un accident ou à une maladie soudaine, constatée par un médecin et nécessitant le repos au domicile du bénéficiaire prescrit par un médecin.*
6/ Aide en cas de maintien à domicile pour raison médicale imprévue (8 à 24h/jour)	92.5 %	168 € par jour	305 € par jour	Oui (6)	Les dépenses listées sous 5 et 6 sont sujettes à un plafond global annuel de 45 jours par année civile et par bénéficiaire, quel que soit la durée de l'aide journalière.
7/ Ergothérapeutes	92.5 %	(**)	(**)	Oui (5)	
8/ Psychomotriciens	92.5 %	(**)	(**)	Oui (5)	
9/ Frais de déplacement auxiliaires	92.5 %	9 € par acte	9 € par acte		
V - PHARMACIE					
Médicaments, vaccins	92.5 %	(**)	(**)	—	Sur prescription (7)
VI - ANALYSES DE LABORATOIRE	92.5 %	(**)	(**)	—	
VII - IMAGERIE MEDICALE Notamment : 1/ Radioscopie 2/ Radiologie 3/ Échographie	92.5 %	(**)	(**)	—	

Nature des services et biens remboursables (1)	Taux de remboursement des frais encourus (2)	Plafonds de remboursement (3)		Accord préalable	Conditions ou modalités particulières
		Pays d'Europe et assimilés (15)	Autres pays		
4/ Scanographie					Sur prescription
5/ Résonance magnétique nucléaire					Sur prescription

Nature des services et biens remboursables (1)	Taux de remboursement des frais encourus (2)	Plafonds de remboursement (3)		Accord préalable	Conditions ou modalités particulières
		Pays d'Europe et assimilés (15)	Autres pays		
VIII - OPTIQUE					Sur prescription
1/Verres ou lentilles	92.5 %	Voir grille optique fixant les dépenses maximales prises en comptes (8)		—	- 1 paire de verres ou 1 paire de lentilles par an par bénéficiaire (4) En cas de prescription de lentilles jetables, dans la limite de 382 € par an. - une seconde paire/an (4) pour les bénéficiaires : *de moins de 16 ans ; de plus de 16 ans, après accord préalable ou en cas de bris de verres ou de détérioration des lentilles, sur déclaration sur l'honneur de l'affilié.
2/Montures ou application lentilles	92.5 %	145 € par bénéficiaire	168 € par bénéficiaire	—	- 1 monture par période de 2 années civiles, sans limitation pour l'enfant de moins de 16 ans sur prescription liée à l'évolution morphologique de l'enfant (dans la limite du plafond)
IX - APPAREILLAGES	92.5 %	(**)	(**)	Oui	Sur prescription Sauf si le montant de l'appareillage ou de la réparation est inférieur à 229 €

Nature des services et biens remboursables (1)	Taux de remboursement des frais encourus (2)	Plafonds de remboursement (3)		Accord préalable	Conditions ou modalités particulières
		Pays d'Europe et assimilés (15)	Autres pays		
X - HOSPITALISATIONS Y compris tous les soins et prestations liés à la chirurgie et à l'hospitalisation, même pour une période inférieure à 24 h et pour l'hospitalisation à domicile					Faculté de paiement direct total ou partiel à l'établissement
Pour les Affiliés ne pouvant prétendre qu'au système médical et social de l'Organisation (14) Demande d'entente préalable et devis obligatoires quel que soit l'établissement					
Pour les Affiliés pouvant également prétendre à des prestations au titre d'un autre régime de protection sociale (14) Devis et demande d'entente obligatoires dans tous les établissements non conventionnés Devis obligatoire dans les cliniques privées conventionnées et le secteur privé de l'Assistance Publique de Paris.					
1/**Établissements** :					
- publics (9)	100 %	(**)	(**)	—	
- privés (10)	92.5 %	(**)	(**)	—	
- supplément chambre individuelle	92.5 %	153 € par jour	153 € par jour	—	
- Accompagnement enfant de moins de 12 ans	100 %	77 € par jour	77 € par jour	—	
2/**Établissements gériatriques médicalisés** (moyen et long séjours) :		229 € par jour en moyen séjour	344 €	—	
		54 € par jour en long séjour (soins)	69 €	—	À partir du 6ème mois
- publics (9)	100 %				
- privés	92.5 %				
3/**Établissements médicaux spécialisés autres que gériatriques** (psychiatrie, rééducation, maison de repos)		(**)	(**)		
- publics (9)	100 %	(**)	(**)		
- privés	92.5 %	(**)	(**)		

Nature des services et biens remboursables (1)	Taux de remboursement des frais encourus (2)	Plafonds de remboursement (3)		Accord préalable	Conditions ou modalités particulières
		Pays d'Europe et assimilés (15)	Autres pays		
XI – MATERNITÉ					
1/ Consultations pré et post natales (y compris sage-femme) et consultations infantiles	100 % (*)	Voir Section I			(*) Dans les cas prévus par le régime général de la Sécurité Sociale Française
Imagerie médicale	100 % (*)				
- Échographie	100 %				À partir de la 3ème échographie pendant la grossesse : remboursement sur prescription
- Examen de laboratoire	100 % (*)				
- Amniocentèse	100 %				
2/ Hospitalisation	100 % ou 92.5 %	Mêmes taux, plafonds et conditions que ceux prévus pour l'hospitalisation en cas de maladie			
XII – TRANSPORT PATIENT					Sur prescription
- Sans hospitalisation	92.5 %	(**)	(**)	Oui	Sauf urgence et dans le cas des personnes ayant été reconnues atteintes d'une maladie longue et coûteuse (cf. : inst. 117/1.6.3) (*) pour recours à un service spécialisé dans un hôpital ou un centre de soins
- avec hospitalisation de plus de 24 heures	100 %	(**)	(**)	Non	Si urgence pour un établissement adapté proche du lieu où se trouve le patient
				Oui	Dans les autres cas
XIII – CURES THERMALES THALASSOTHÉRAPIE				Oui (11)	Sur prescription
- Honoraires médicaux et paramédicaux	92.5 %	Mêmes plafonds et conditions que ceux prévus par les tableaux correspondants à ces rubriques			
- Hospitalisation	92.5 %				
- Autres soins / séjours	92.5 %	115 € par semaine			
- Frais de transport	92.5 %	77 €			
- Accompagnement enfant de moins de 12 ans	92.5 %	115 € par semaine			
• Frais de transport		77 €			

Nature des services et biens remboursables (1)	Taux de remboursement des frais encourus (2)	Plafonds de remboursement (3)		Accord préalable	Conditions ou modalités particulières
		Pays d'Europe et assimilés (15)	Autres pays		
XIV – SOINS DIRECTEMENT LIÉS AU HANDICAP (12)					
- Soins directement liés au handicap et frais de séjour dans les établissements médicaux dispensant de tels soins	100 %	(**)	(**)	Non	Faculté de paiement direct total ou partiel.
- Appareillages et prothèses directement liés au handicap (y compris la réparation)	100 %	(**)	(**)	Oui	Sauf si le montant de l'appareillage ou de la réparation est inférieur à 229 € Prise en charge uniquement pour les appareillages et prothèses figurant sur la nomenclature de la Sécurité Sociale Française
- Frais de transport directement liés au handicap (selon ce que prévoit la Sécurité sociale française)	100 %	(**)	(**)	Non	Prise en charge pour la personne handicapée et, si nécessaire, une tierce personne **Hors de France** : même principe ou application de la législation locale.
- Tous autres services et biens directement liés au handicap remboursables en vertu des tableaux précédents	100 %				Mêmes conditions que pour les personnes non handicapées

(1) Définition des actes remboursables - voir instructions 117/1.6.1 (maladie, maternité) et 117/1.13.1 (accidents du travail)

(2) Modification des taux - voir instructions 117/1.6.2 (maladie, maternité) et 117/1.13.1 a) (accidents du travail)

(3) Absence de plafonds - voir instructions 117/1.6.3 (maladie, maternité) et 117/1.13.1 (accidents du travail)

(4) Nonobstant l'instruction 117/1.6.1.b.

(5) Accord préalable nécessaire :

1) si le nombre d'actes prescrits par une même ordonnance est supérieur à 6. Cependant, les 6 premiers actes peuvent être effectués sans attendre l'accord préalable.

2) si le nombre total de séances effectuées dans une année civile est supérieur à 20, quel que soit le nombre de nouvelles séances prescrites par l'ordonnance en cause.

Un accord préalable n'est toutefois pas nécessaire si les personnes concernées par les soins dispensés par les ergothérapeutes et les psychomotriciens sont des enfants ou des adultes handicapés.

(6) Accord préalable nécessaire si le nombre de jours prescrits est supérieur à 7. Les 7 premiers jours, les gardes peuvent être effectuées sans attendre l'accord préalable.

(7) Se référer à la définition de l'Article 2) d) de l'annexe XIV.

(8) La grille optique peut être consultée sur le site intranet EXD/HRM/SAI ou obtenue auprès de HENNER ou du OIC.

(9) En France sont assimilés aux établissements publics les établissements conventionnés, hors de France les établissements qui pratiquent des tarifs imposés par les autorités publiques ou négociés avec les principaux systèmes de couverture médicale.

(10) Un supplément égal à 7.5 % du tarif applicable dans les établissements hospitaliers de l'Assistance publique de Paris peut être versé lorsque la sécurité sociale française prend en charge à 100 %, à la demande de l'affilié qui établit que l'hospitalisation en établissement privé était justifiée dans les circonstances de l'espèce.

(11) L'accord vaut également pour le congé maladie.

(12) Rappel : Dispositions applicables - aux personnes ouvrant droit à l'allocation pour enfant handicapé ou au supplément pour enfant handicapé(e) ou gravement handicapé(e) ; - aux membres du personnel et aux conjoints reconnus handicapés selon la législation de leur pays de résidence. (Voir instruction 117/1.6.2 c).

(13) Accord préalable nécessaire si le nombre total de séances effectuées dans une année civile est supérieur à 20.

(14) En cas d'urgence, la demande d'entente et/ou le devis, selon le cas, devront être adressés dans les 10 jours suivant l'admission.

(15) Afin d'assurer le bon fonctionnement du système de remboursement des frais de soins de santé, il est entendu par « Pays d'Europe et assimilés » les pays suivants : Albanie, Allemagne, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Biélorussie, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Gibraltar, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Kazakhstan, Kirghizistan,

Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Moldavie, Monaco, Monténégro, Norvège, Ouzbékistan, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Russie, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, Tadjikistan, Tchéquie, Turkménistan, Turquie et Ukraine. Il convient de préciser que cette liste ne saurait présager d'aucune considération politique ou géographique.

(16) Dans l'hypothèse où deux appareils seraient nécessaires (haut et bas), ce plafond serait multiplié par deux.

(17) Tout appareillage donnant lieu à prise en charge par l'assurance maladie ou maternité du régime général de sécurité sociale en France est prise en charge par le système médical et social, voir Instruction 117/1.6.1 b).

(**) Sous réserve des dispositions de l'Article 4 de l'annexe XIV

(†) Toute incapacité physique soudaine à se déplacer, résultant d'un accident ou d'une maladie aiguë, constatée par un médecin et nécessitant, sur prescription médicale, un repos à domicile du bénéficiaire.

Dernière révision : mars 2026

Appendice 1 à l'annexe XIV

ACCORD ENTRE LE GOUVERNEMENT DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE ET L'ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES RELATIF À LA PROTECTION SOCIALE DES MEMBRES DU PERSONNEL EMPLOYÉS PAR LADITE ORGANISATION SUR LE TERRITOIRE FRANÇAIS

Le Gouvernement de la République française d'une part,

L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques d'autre part,

VU l'Accord signé le 5 mars 1959 entre la France et l'Organisation Européenne de Coopération Économique (O.E.C.E.) sur l'application de la législation française de sécurité sociale au personnel employé par ladite Organisation,

VU l'échange de lettres du 26 janvier 1966, entre la France et l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques complétant l'accord du 5 mars 1959 sur l'application de la législation française de sécurité sociale au personnel employé par ladite Organisation,

CONSIDÉRANT que l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques a institué un régime de pensions au profit de ses agents, qui est entré en vigueur le 1er juillet 1974,

DÉSIREUX de remplacer l'Accord précité du 5 mars 1959 et de modifier la situation des membres du personnel de l'Organisation au regard de la législation française de sécurité sociale, en tenant compte de l'évolution tant de cette législation que de la protection sociale assurée par l'Organisation aux membres de son personnel,

Sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1er

Dans la mesure où l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (dénommée ci- dessous « l'Organisation ») met en place, pour tout ou partie de son personnel, un régime autonome de protection sociale ou adhère au système de protection sociale d'une autre Organisation internationale couvrant une partie ou la totalité des risques assurés par la sécurité sociale française, les membres du personnel bénéficiant de ce régime et l'Organisation sont dispensés d'assujettissement au régime français de sécurité sociale pour les risques considérés ainsi que des contributions obligatoires correspondantes, dans les conditions fixées par un Arrangement Administratif signé par les Autorités françaises d'une part et le Secrétaire général de l'Organisation d'autre part.

Dernière révision : mai 93

Article 2

Dans la mesure où, en application de l'article 1er du présent Accord, tout ou partie du personnel de l'Organisation et l'Organisation, en tant qu'employeur de ces personnels, ne sont pas soumis à la législation française en matière de prestations familiales, les enfants à la charge des membres du personnel concerné n'ouvrent droit, au titre du présent Accord, qu'aux prestations et avantages familiaux prévus par le régime de l'Organisation.

Article 3

Les agents de l'OCDE en fonctions au moment de l'entrée en vigueur de l'Arrangement Administratif et qui sont susceptibles de bénéficier d'un régime autonome de protection sociale assurant la couverture des risques maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail et maladies professionnelles ont la possibilité de renoncer à ce régime pour ces risques et d'opter, dans les conditions fixées par l'Arrangement Administratif, pour le maintien au régime français de sécurité sociale pour l'ensemble de ces risques.

Article 4

Les membres du personnel de l'Organisation qui ne bénéficient pas, pour tout ou partie des risques assurés par la sécurité sociale française, d'un régime autonome de protection sociale de l'Organisation, sont assujettis à la législation française dans les conditions fixées dans l'Arrangement Administratif.

Article 5

1. L'Organisation est assujettie, en tant qu'employeur des personnels visés aux articles 3 et 4 du présent Accord, à la législation française de sécurité sociale, à l'exception des règles de contrôle et de contentieux prévues par celle-ci.

Dernière révision : mai 93

2. L'Organisation retient également, sur la rémunération des personnels visés à l'article 4 du présent Accord qui ne sont pas exonérés d'impôts sur les émoluments versés par l'Organisation, les contributions autres que les cotisations de sécurité sociale qui sont assises sur cette rémunération et mises à leur charge par la législation française et qui sont affectées au financement de la sécurité sociale française dont bénéficient ces personnels.

3. Les modalités et les difficultés éventuelles de détermination de l'assiette et de recouvrement des contributions sont réglées conformément aux dispositions de l'Arrangement Administratif.

Article 6

Les Autorités françaises compétentes et le Secrétaire général de l'Organisation se concertent sur les dispositions à prendre en cas de modification substantielle de la législation ou de la réglementation française en matière de sécurité sociale d'une part, du régime de protection sociale de l'Organisation et des prestations qu'il prévoit d'autre part.

Article 7

1. Les modalités et les difficultés d'application du présent Accord ou de l'Arrangement Administratif seront réglées directement entre les Autorités françaises compétentes et le Secrétaire général de l'Organisation.

2. Au cas où il ne serait pas possible de parvenir à un règlement par cette voie, le différend sera réglé d'un commun accord par la procédure diplomatique ou, à défaut d'un tel accord, par voie d'arbitrage selon les modalités convenues par les Parties dans l'Arrangement Administratif.

Article 8

1. Le présent Accord abroge et remplace l'Accord entre la France et l'Organisation Européenne de Coopération Économique sur l'application de la législation française de sécurité sociale au personnel employé par ladite Organisation, signé le 5 mars 1959, ainsi que l'échange de lettres entre la France et l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques complétant l'Accord du 5 mars 1959 sur l'application de la législation française de sécurité sociale au personnel employé par ladite Organisation, en date du 26 janvier 1966.

Dernière révision : mai 93

2. Le présent Accord est conclu pour une période d'une année à partir de la date de son entrée en vigueur. Il sera renouvelé tacitement d'année en année, sauf dénonciation notifiée trois mois avant l'expiration de chaque période.

3. Les deux Parties se notifieront l'accomplissement des procédures internes requises pour l'approbation du présent Accord, dont la date d'entrée en vigueur sera fixée par échange de lettres (*).

Fait en double exemplaire à Paris le 24 septembre 1991, en français et en anglais, les deux textes faisant également foi.

Pour le Gouvernement de la République Française Jacques LE CHARTIER DE SEDOUY Ambassadeur Chef de la Délégation permanente de la France auprès de l'Organisation de Coopération de Développement Économiques	Pour l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques Jean-Claude PAYE Secrétaire général. de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques

(*) L'Arrangement Administratif est entré en vigueur le 1er janvier 1993.

Dernière révision : mai 93

Appendice 2 à l'annexe XIV

ARRANGEMENT ADMINISTRATIF PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ACCORD ENTRE LE GOUVERNEMENT DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE ET L'ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES RELATIF À LA PROTECTION SOCIALE DES MEMBRES DU PERSONNEL EMPLOYÉS PAR LA DITE ORGANISATION SUR LE TERRITOIRE FRANÇAIS

Les Autorités françaises représentées par M. Jacques Le CHARTIER DE SEDOUY, Ambassadeur, Chef de la Délégation permanente de la France auprès de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques, d'une part,

L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques représentée par M. Jean-Claude PAYE, Secrétaire général, d'autre part,

Vu l'Accord l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques et le Gouvernement de la République Française relatif à la protection sociale des membres du personnel employés par ladite Organisation sur le territoire français, dénommé ci-dessous « l'Accord »,

sont convenues des dispositions suivantes :

Dispositions générales

Article 1er

a) Les agents de l'OCDE sont exclus de l'ensemble de la législation française de sécurité sociale à compter de l'entrée en vigueur du présent Arrangement Administratif. Ils bénéficient des prestations servies par l'Organisation.

Dernière révision : mai 93

b) Les auxiliaires de l'OCDE sont soumis à l'ensemble de la législation française de sécurité sociale et sont affiliés au régime général.

c) Les consultants salariés de l'OCDE sont soumis à la législation française de sécurité sociale et affiliés au régime général en ce qui concerne :

   i) quelle que soit la durée de leur engagement :

      - l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès ;
      - l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles ;

   ii) lorsque la durée cumulée de leur engagement au service de l'Organisation est supérieure à trois mois pendant une période consécutive de douze mois :

      - l'assurance veuvage et l'assurance vieillesse.

d) Les employés de l'OCDE :

   i) sont soumis à l'ensemble de la législation française de sécurité sociale et sont affiliés au régime général ;

   ii) sont affiliés à une institution de retraite complémentaire ;

   iii) sont soumis à la législation française relative à l'assurance chômage.

Article 2

Conformément à l'article 3 de l'Accord et par dérogation à l'article 1 a) du présent Arrangement Administratif, les agents de l'Organisation qui sont en fonctions à l'OCDE au moment de l'entrée en vigueur du présent Arrangement Administratif ont la faculté de demander, avant l'entrée en vigueur dudit Arrangement, à rester affiliés au régime général français pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail et maladies professionnelles. Les agents qui auront exercé cette option auront la faculté d'y renoncer pour l'avenir, sous réserve d'être admis dans le système de protection sociale de l'Organisation. Cette renonciation sera irrévocable.

Dernière révision : mai 93

Assurances maladie, maternité, décès

Article 3

a) Les personnes qui cessent d'exercer une activité professionnelle relevant d'un régime français d'assurance maladie-maternité, décès, pour prendre des fonctions d'agent de l'Organisation bénéficient des prestations en nature et en espèces en cas de maladie-maternité, décès, prévues par le régime de protection sociale de l'Organisation dès leur entrée en fonctions.

b) Pour les agents qui quittent l'Organisation pour exercer une activité professionnelle relevant d'un régime français d'assurance maladie-maternité, décès, et qui deviennent ainsi assurés de ce régime, il est tenu compte, en tant que de besoin, des périodes de services accomplies auprès de l'Organisation aux fins des conditions de stage et de durée d'immatriculation requises par la législation française pour avoir droit aux prestations en nature et aux prestations en espèces du régime d'assurance maladie-maternité, décès.

Assurance vieillesse

Article 4

Dans le cas où les services accomplis par les agents de l'OCDE à l'issue de leur carrière à l'Organisation n'ouvrent pas droit à une prestation prenant la forme d'une pension, ces agents ont la faculté de demander le rachat des cotisations au régime français de l'assurance vieillesse afférentes au temps de service accompli dans l'Organisation et n'ayant pas donné lieu à des cotisations d'assurance volontaire vieillesse, dans les conditions de la législation française en vigueur au moment où ils présentent une telle demande.

Prestations familiales

Article 5

a) Conformément à la législation française de sécurité sociale, des allocations différentielles sont versées au titre des enfants à charge des agents de l'Organisation par la caisse d'allocations familiales territorialement compétente, dans les conditions déterminées ci-après.

Dernière révision : mai 93

b) Les prestations servies par l'Organisation et prises en compte pour apprécier le droit aux allocations différentielles sont les suivantes :

- l'allocation de foyer ;
- l'allocation pour enfant à charge ;
- l'indemnité de logement ;
- l'allocation pour enfant handicapé ;
- l'indemnité pour naissance d'un enfant.

c) Les prestations familiales relevant de la législation française de sécurité sociale sont prises en compte globalement pour apprécier le droit aux allocations différentielles.

d) Le droit à l'allocation différentielle est ouvert à un agent de l'Organisation si, pour un trimestre civil, le

montant global des prestations qui seraient dues pour cette période en vertu de la législation française au titre de l'ensemble des enfants à sa charge au sens de cette législation est supérieur au montant global des prestations qui lui sont servies pendant cette même période par l'Organisation, au titre de ces mêmes enfants. L'allocation est égale à la différence entre les deux termes de la comparaison.

e)

i) Pour établir ses droits à l'allocation différentielle, le demandeur doit justifier du montant des prestations familiales servies par l'OCDE ainsi que du montant des salaires versés par l'Organisation.

ii) En vue de calculer le montant de l'éventuelle allocation différentielle, les Autorités françaises compétentes déterminent le montant des prestations familiales conformément aux conditions générales d'attribution prévues par la législation française.

Cotisations

Article 6

a) L'Organisation précompte les cotisations de sécurité sociale mises à la charge des employeurs et des salariés par la législation française au titre des risques pour lesquels ses salariés sont affiliés au régime général conformément au présent Arrangement. Les cotisations des agents visés à l'article 3 de l'Accord sont assises sur les traitements soumis à retenue pour pension, et celles des autres membres du personnel visés à l'article 4 de l'Accord sont assises sur l'intégralité des rémunérations qui leur sont versées, dans les conditions prévues par les dispositions de la législation française applicables aux salariés affiliés au régime général.

b) L'Organisation, en application du deuxième alinéa de l'article 5 de l'Accord, précompte la contribution sociale généralisée, selon les règles fixées par la législation française, sur les rémunérations dues aux auxiliaires, aux consultants salariés et aux employés visés à l'article 1er ci-dessus.

Article 7

Le Secrétaire général de l'Organisation met à la disposition des agents de contrôle des Unions pour le Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales - URSSAF - les documents nécessaires au calcul des cotisations de sécurité sociale sur demande écrite de ces agents. Les vérifications s'exercent dans le respect des dispositions du Protocole additionnel n° 2 à la Convention relative à l'OCDE du 14 décembre 1960 relatives à ses privilèges et immunités, notamment sur le territoire français. Elles ne peuvent porter que sur les documents dont la liste est annexée au présent Arrangement Administratif, pour les seuls éléments soumis à contrôle et concernant les seules personnes assujetties, pour les risques considérés, au régime français de sécurité sociale en application de l'Accord et du présent Arrangement Administratif.

Dispositions finales

Article 8

La procédure d'arbitrage prévue à l'article 7 de l'Accord est conduite conformément aux dispositions suivantes : le Tribunal arbitral est composé de trois arbitres, dont l'un est désigné par le gouvernement de la République française, l'autre par le Secrétaire général de l'Organisation, le troisième par les deux premiers ou, à défaut d'accord entre eux sur ce choix, par le président de la Cour Internationale de Justice.

Article 9

Lorsque des personnes visées par le présent Arrangement Administratif ou leurs ayants droit transfèrent leur résidence hors du territoire français, les pensions de vieillesse ou d'invalidité ainsi que les rentes d'accidents du travail qu'elles ont acquises au titre de la législation française de sécurité sociale ou au titre du régime de l'Organisation sont liquidées, maintenues et payées dans leur nouveau pays de résidence.

Article 10

À la demande des Autorités françaises ou du Secrétaire général de l'Organisation, les Parties procèdent périodiquement à un examen des conditions d'application de l'Accord et de l'Arrangement Administratif.

Dernière révision : mai 93

Article 11

Le présent Arrangement Administratif est conclu pour la durée de l'Accord. Il entrera en vigueur à la même date (*).

Fait en double exemplaire à Paris le 24 septembre 1991, en français et en anglais, les deux textes faisant également foi.

Pour le Gouvernement de la République Française Jacques LE CHARTIER DE SEDOUY Ambassadeur Chef de la Délégation permanente de la France auprès de l'Organisation de Co-opération et de Développement Économiques	Pour l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques Jean-Claude PAYE Secrétaire général de l'Organisation de Co-opération et de Développement Économiques

(*) L'Arrangement Administratif est entré en vigueur le 1er janvier 1993.

Dernière révision : mai 93

Annexe à l'appendice 2

DOCUMENTS RELATIFS AUX TROIS DERNIÈRES ANNÉES À PRÉSENTER LORS D'UN CONTRÔLE DES UNIONS POUR LE RECOUVREMENT DES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES

- URSSAF -

- Livre de paie
- Doubles des bulletins de salaire
- Doubles des bordereaux récapitulatifs des cotisations
- Doubles des déclarations annuelles des données sociales
- Notifications de taux d'accidents du travail

Dernière révision : mai 93

ANNEXE XV - TAUX DE COTISATION APPLICABLES AUX AFFILIÉS AU SYSTÈME MÉDICAL ET SOCIAL

DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Vu l'article 17/1.15 du règlement du personnel et l'instruction 117/1.15.1 ;

Vu l'article 17/1.20 c) du règlement du personnel et l'instruction 117/1.20.1 ;

Après avis de l'Association du personnel ;

Considérant que les frais de couverture des dépenses de santé en cas de maladie ou de maternité comprennent le coût de l'assurance, y compris la constitution d'une réserve destinée à modérer l'évolution des cotisations à la charge de l'Organisation et des affilié(e)s, ainsi que le coût de la gestion des prestations ;

DÉCIDE :

Les cotisations des affilié(e)s au système médical et social de l'Organisation sont fixées aux taux suivants, qui sont applicables à compter du 1er janvier 2006 :

a) au titre de la couverture des dépenses de santé en cas de maladie ou de maternité pour les affilié(e)s au « Système Global » (article 17/1.6 du règlement du personnel) :

- 2,5 % de l'assiette définie par l'instruction 117/1.15.1 a) ;
- 1,51 % de l'assiette définie par l'instruction 117/1.15.1 a) pour les affilié(e)s volontaires qui bénéficient à un autre titre d'une couverture et d'une prise en charge des dépenses de santé reconnues d'un niveau satisfaisant, en application de l'instruction 117/1.15.1 c) ;
- 7,5 % de l'assiette définie par l'instruction 117/1.15.1 a) pour les affilié(e)s personnel(le)s visés à l'instruction 117/1.2.5 (« affiliation personnelle ») ;

b) au titre des prestations en capital en cas de décès ou d'invalidité :

- 0,45 % des émoluments pour les agents affilié(e)s au régime de pension ;
- 0,70 % des émoluments pour les agents affilié(e)s exclusivement à la caisse de prévoyance ;

c) pour les affilié(e)s suspendus dans leurs droits, en vertu de l'instruction 117/1.5.3 : cotisation volontaire forfaitaire de 15.98 EUR par mois pendant la période de suspension.

Dernière révision : octobre 2006

ANNEXE XVI - DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL RELATIVE À LA MÉDIATION

Article 1 - Généralités

Les dispositions ci-dessous régissent la médiation au sein de l'Organisation. La médiation vise à faciliter le règlement amiable des différends individuels et des conflits relationnels.

Article 2 - Nomination

Le Secrétaire général nomme un ou deux médiateurs, sur proposition du directeur exécutif et après consultation de l'Association du personnel. Les dispositions ci-dessous sont applicables aux médiateurs.

Article 3 - Mandat

a) Le médiateur examine les demandes d'intervention dont il est saisi, soit par les membres du personnel, soit par les anciens membres du personnel ou leurs ayants droit, soit par le chef de la gestion des ressources humaines, en vue de résoudre, dans toute la mesure du possible et à leur source si possible :

   i) les différends individuels que les membres du personnel, les anciens membres du personnel ou leurs ayants droit pourraient avoir avec les services de l'Organisation (à l'exception des différends portant sur les ajustements périodiques de rémunérations, d'indemnités et de pensions) et ;

   ii) les conflits relationnels que les membres du personnel pourraient avoir, à l'occasion de leurs fonctions, avec leurs supérieurs hiérarchiques ou d'autres membres du personnel ;

b) Le médiateur adresse au Secrétaire général, au directeur exécutif et au chef de la gestion des ressources humaines, chaque fois que nécessaire, des observations générales destinées à faciliter la prévention ou la résolution des différends ou conflits indiqués ci-dessus ;

c) Les médiateurs adressent un rapport annuel d'activité au Secrétaire général. Ce rapport est diffusé à l'ensemble du personnel de l'Organisation. Il ne permet pas d'identifier les noms des personnes ayant saisi les médiateurs ou ayant participé à la médiation.

Article 4 - Procédure de nomination

Au plus tard un mois avant la nomination des médiateurs et après consultation de l'Association du personnel, le directeur exécutif établit une liste comportant les noms d'au moins quatre personnes, pour soumission au Secrétaire général.

Article 5 - Conditions de la nomination aux fonctions de médiateur

a) Les personnes visées au paragraphe a) de l'article 4 ci-dessus doivent avoir suivi une formation ou avoir une expérience professionnelle reconnue dans la résolution amiable des différends entre employeurs et employés et des conflits relationnels au sein d'une entreprise ou d'une administration nationale ou internationale. Elles doivent maîtriser les deux langues officielles de l'Organisation.

b) Toute personne employée ou ayant été employée par l'Organisation ne peut être nommée médiateur.

c) Sans préjudice de l'article 6 ci-dessous, toute personne ayant exercé un mandat de médiateur au sein de l'Organisation ne peut être nommée médiateur pendant une période de trois ans à compter de la cessation de son mandat ou de ses fonctions.

Article 6 - Durée et renouvellement du mandat

Le mandat du médiateur est de deux ans ; il est renouvelable une fois pour une durée de trois ans, après consultation de l'Association du personnel. Le mandat peut toutefois être prorogé temporairement au-delà de son terme jusqu'à la nomination du successeur du médiateur.

Article 7 - Conditions d'exercice des fonctions

Dans l'exercice de ses fonctions, le médiateur jouit des mêmes privilèges et immunités que ceux dont jouissent

les experts en mission en vertu du protocole additionnel n° 2 à la Convention relative à l'OCDE. Toutes conditions particulières d'exercice des fonctions du médiateur, complétant les conditions générales prévues par la présente Décision, sont arrêtées par le Secrétaire général.

Article 8 - Indépendance et neutralité

Le médiateur exerce ses fonctions en pleine indépendance et en toute neutralité. Il ne peut ni solliciter ni recevoir d'instructions. Il ne peut être l'objet d'aucune mesure de contrainte ni être appelé à témoigner, dans des procédures internes ou externes à l'Organisation, sur des faits ou des documents dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Article 9 - Secret professionnel dans le cadre de la médiation

Le médiateur est tenu au respect du secret professionnel sur les faits et documents dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Il ne peut en particulier divulguer sans le consentement de la personne qui l'a saisi ni l'identité de cette personne ni les informations qu'elle lui a communiquées. Il n'est fait exception à ces règles que dans le cas de danger grave et imminent pour une ou plusieurs personnes. (...)

Article 10 - Confidentialité des documents

Le médiateur assure la confidentialité des documents qu'il a reçus et des notes personnelles qu'il a prises dans le cadre de ses missions d'intervention ; il les conserve en lieu sûr. Ces documents et notes sont détruits par le médiateur à l'issue de la mission à laquelle ils se rapportent ou, au plus tard, à la fin de son mandat.

Article 11 - Secrétariat des médiateurs

Le secrétariat des médiateurs est assuré par un agent de l'Organisation qui est mis à leur disposition afin de leur fournir l'assistance requise. Dans l'exercice de ses fonctions, les articles 8, 9 et 10 ci-dessus lui sont applicables mutatis mutandis, étant précisé qu'il peut recevoir des instructions des médiateurs.

Article 12 - Saisine

a) Le médiateur peut être saisi à tout moment de toute question relevant de son mandat.

b) Toutefois, le médiateur ne peut plus être saisi ou, s'il l'a été, ne peut rester saisi :

   i) d'un différend individuel portant sur l'évaluation de la performance, l'avancement périodique ou la classification de l'emploi d'un agent, en cas de saisine de la commission de réévaluation prévue à l'article 22 du statut applicable aux agents (ci-après « le statut ») et ce jusqu'à ce que ladite commission ait rendu un avis ;

   ii) d'un différend individuel relevant de la procédure d'expertise médicale prévue aux instructions de l'article 22 du statut ;

   iii) d'un conflit relationnel portant sur des faits qui sont l'objet d'une enquête au sens de l'Annexe XXV au statut ou d'une procédure disciplinaire au sens de l'article 21 du statut et des instructions qui s'y rapportent ; la personne qui a saisi un médiateur, si elle a connaissance de cette enquête ou de cette procédure, en informe le médiateur saisi.

c) La saisine du médiateur n'a pas pour effet de suspendre ou d'interrompre les délais de recours prévus à l'article 22 du statut et à l'Annexe III audit statut. Le médiateur attire, en tant que de besoin, l'attention de ceux qui le saisissent sur cette règle.

Article 13 - Refus ou fin d'intervention

Le médiateur peut décliner toute demande d'intervention dont il est saisi, ou mettre fin à son intervention à tout moment. Il se récuse en cas de conflit d'intérêts.

Article 14 - Empêchement ou récusation

Lorsqu'un médiateur est empêché ou se récuse, la médiation est conduite, le cas échéant, par l'autre médiateur. En l'absence d'un autre médiateur, ou si ce médiateur est également empêché ou se récuse, un médiateur ad hoc, qui remplit les conditions visées à l'article 5 ci-dessus, est nommé par le Secrétaire général, après consultation de l'Association du personnel.

Article 15 - Absence de pouvoir de décision ou de contrôle

Le médiateur n'a pas de pouvoir de décision et n'exerce pas de fonction de contrôle.

Article 16 - Moyens d'exercice de la fonction

a) Le médiateur s'efforce de contribuer à la solution des différends individuels ou conflits relationnels dont il est saisi par tout moyen interne à l'Organisation qu'il juge approprié : entretiens, confrontations, recommandations, etc.

b) Dans l'exercice de ses fonctions, il a accès aux dossiers personnels de tous les membres du personnel et à tous les documents dont il juge la consultation utile. Si des copies de documents extraits de ces dossiers personnels sont remises au médiateur, il ne peut en aucun cas en révéler le contenu ou en adresser copies à la personne qui l'a saisi - sauf si ces documents sont extraits de son dossier personnel - ni à aucun membre du personnel qui n'est pas habilité, au titre de ses fonctions, à en prendre connaissance. Le médiateur peut cependant informer la personne qui l'a saisi de l'opinion qu'il a formée à la lecture de ces documents.

c) Il peut organiser des réunions internes à l'Organisation.

d) En cas de règlement du conflit relationnel qui lui est soumis, le médiateur peut, sous réserve de l'accord des membres du personnel concernés, consigner ce règlement dans un document confidentiel que les parties conservent.

e) En cas de règlement du différend individuel qui lui est soumis, le médiateur consigne ce règlement dans un document qu'il soumet à l'accord de l'Organisation et du membre du personnel ou de l'ancien membre du personnel ou son ayant droit concerné.

Article 17 - Information du Secrétaire général

Les médiateurs peuvent informer le Secrétaire général des difficultés qu'ils rencontrent dans l'exercice de leur mandat.

Article 18 - Participation à la médiation

a) Les membres du personnel fournissent au médiateur, sur sa demande, tous documents et informations qu'ils jugent utiles à l'exercice de sa fonction et lui apportent toute l'assistance nécessaire pour leur permettre de mener à bien sa mission.

b) Tout membre du personnel entendu par le médiateur est tenu à ne pas divulguer les faits et documents dont il a connaissance dans le cadre d'une médiation. Il n'est fait exception à ces règles que dans le cas de danger grave et imminent pour une ou plusieurs personnes. Toute divulgation d'informations obtenues par un membre du personnel dans ce cadre est passible de sanctions disciplinaires.

c) Un membre du personnel entendu par le médiateur dans le cadre d'une médiation ne peut ni solliciter ni recevoir d'instructions. Il ne peut être l'objet d'aucune mesure de contrainte ni être appelé à témoigner, dans des procédures internes ou externes à l'Organisation, sur le déroulement de la médiation ou sur des faits ou des documents dont il n'a eu connaissance que dans le cadre de la médiation.

d) Tout tiers à l'Organisation entendu par le médiateur a l'obligation de ne pas divulguer les faits et documents dont il a connaissance dans le cadre d'une médiation. Il n'est fait exception à cette règle que dans le cas de danger grave et imminent pour une ou plusieurs personnes. Avant d'être entendu, tout tiers se voit rappeler par le médiateur son obligation et doit confirmer par écrit qu'il y souscrit.

Article 19 - Information de la personne qui a saisi le médiateur

Dans le cours ou, au plus tard, à l'issue de chaque mission sur une demande d'intervention, le médiateur saisi informe la personne qui l'a mandaté du résultat de ses démarches. Il ne peut lui communiquer d'autre information sans le consentement exprès de la personne dont il a reçu cette information.

ANNEXE XVII - DISTINCTION DU RÔLE DES MÉDECINS

DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Vu l'article 17 a) du Statut du personnel ;

Après avis de l'Association du personnel ;

Considérant que l'utilisation du terme « médecin » dans les dispositions statutaires applicables au personnel recouvre des situations variables et qu'il est souhaitable de préciser que les médecins visés par certaines de ces dispositions sont désignés par le gestionnaire ou l'assureur du système médical et social, au nom du Secrétaire général,

DÉCIDE :

« Les médecins visés aux instructions 117/1.6.3. 117/1.7.1 a), 120/4.2 b) et c), 122/4.1 et suivantes et aux articles 2 c) et 3 b) de l'annexe XIV, sont des médecins, autres que ceux de l'Organisation, désignés par le gestionnaire ou l'assureur du système médical et social, au nom du Secrétaire général. »

Dernière révision : juin 97

ANNEXE XVIII - CONGÉ SPÉCIAL

[Conformément à la décision du Conseil du 6 mars 2001, les dispositions marquées d'un astérisque sont prolongées jusqu'au 27 février 2002. En cas de modifications ultérieures de ces règles, aucune des dispositions qui cesserait d'être applicable ne sera génératrice de droits acquis.]

Dernière révision : mars 2001

Champ d'application et dispositions générales

1. Sur notification de l'intention du Secrétaire général de résilier leur engagement en application de l'article 11 a) iii) du statut du personnel, les agents suivants peuvent être placés, à leur demande, en congé spécial par le Secrétaire général :

   a. agents titulaires d'un engagement de durée indéfinie ;

   b. agents titulaires d'un engagement de durée déterminée ayant au moins dix années de service consécutives auprès d'une ou de plusieurs des organisations coordonnées mentionnées à l'article 17/7.1 du règlement du personnel.

1.bis

   a. Lorsqu'un agent demande au Secrétaire général de le placer en congé spécial, l'organe consultatif compétent en vertu de l'article 6 du statut du personnel est consulté si l'agent le sollicite par écrit dans le cadre de sa demande d'être placé en congé spécial. La décision du Secrétaire général d'accepter de le placer en congé spécial ne peut intervenir qu'après avis de cet organe.

   b. L'organe consultatif compétent est consulté soit après expiration de la période de trois mois prévue à l'instruction 111/1.7, soit plus tôt si l'agent a renoncé à faire l'objet de mesures de redéploiement au sein de l'Organisation. L'agent doit être entendu par cet organe s'il en a exprimé le désir dans les huit jours suivant la réception de la lettre l'informant de la date à laquelle son cas sera soumis à l'examen de cet organe. En cas d'empêchement physique, l'organe consultatif se prononce en l'absence de l'agent, qui a la faculté de se faire représenter par un autre agent en activité.

2. Le congé spécial prend effet à la date fixée par le Secrétaire général et ne peut excéder 5 ans.

3. Les agents en congé spécial ne peuvent prétendre à des congés, indemnités, allocations, prestations ou paiements au titre de la période de congé spécial autres que ceux prévus spécifiquement dans la présente annexe.

4. Les agents en congé spécial reçoivent par versements mensuels égaux le montant de l'indemnité auquel ils auraient pu prétendre en cas de perte d'emploi. Ce montant est calculé sur la base du barème des traitements applicable dans le pays dans lequel l'agent était en service avant la date de prise d'effet du congé spécial.

5. Les droits à congés annuels cumulés et le paiement au lieu de préavis dus à l'agent au moment où le congé spécial prend effet peuvent être ajoutés au montant de l'indemnité mentionnée au paragraphe précédent et versés selon les mêmes modalités.

6. À la date de prise d'effet du congé spécial, les agents peuvent valider au titre du régime de pensions les périodes correspondant au montant calculé conformément aux paragraphes 4 et 5 ci-dessus, dans les limites imposées par l'instruction 4.1/1 ii) et v) de ce régime. Leur contribution personnelle est déduite du montant servant de base de calcul des versements mensuels. Les agents affiliés à la caisse de prévoyance peuvent valider, dans les mêmes conditions et limites, ces périodes aux fins de leur compte individuel.

7. Les versements sont ajustés au début de chaque exercice financier en leur appliquant le taux d'intérêt moyen obtenu par l'Organisation sur ses placements à court terme au cours de l'année précédente.

8. Sauf dispositions contraires, les agents en congé spécial demeurent soumis aux droits et obligations des

agents de l'Organisation.

Dernière révision : avril 2000

Protection sociale

9. Les agents en congé spécial ne bénéficient pas, au titre de ce congé, des dispositions de l'article 17 a) et b) du statut du personnel concernant la couverture médicale et sociale et l'affiliation au régime de pensions et à la caisse de prévoyance. Sur leur demande faite au plus tard dans le mois qui suit le début du congé spécial, ils bénéficient toutefois de la prise en charge des dépenses de santé par le système médical et social de l'Organisation sous réserve du paiement d'une contribution fixée par le Secrétaire général en application de l'article 17/1.15 du règlement du personnel. Les agents en congé spécial qui sont affiliés au régime français de sécurité sociale continuent d'être affiliés à ce régime, sous réserve du paiement de la contribution applicable, et de bénéficier des prestations complémentaires de soins de santé.

Instructions

9/1 Les agents en congé spécial affiliés au système médical et social de l'Organisation pour la prise en charge des dépenses de santé paient une cotisation mensuelle exprimée en pourcentage du plus élevée des deux montants suivants :

a. du versement mensuel payé à l'agent au titre du congé spécial ;

b. du montant de la pension qui serait due à un ancien agent de mêmes grade et échelon quittant l'Organisation à 60 ans après 20 ans de service.

9/2 Aux fins de l'application de l'instruction 117/1.2.1 a) iv) concernant l'affiliation volontaire au système médical et social de l'Organisation pour la prise en charge des dépenses de santé, les anciens agents dont l'engagement a pris fin à l'expiration d'un congé spécial sont assimilés aux anciens agents dont les fonctions ont pris fin dans l'une des conditions prévues à l'article 11 a) iii) du statut du personnel.

10. Les agents en congé spécial peuvent demander des secours financiers en cas de difficultés pécuniaires du fait d'un accident, d'une maladie grave ou prolongée ou de leur situation familiale, conformément aux dispositions de l'article 17/4.3 du règlement du personnel.

Frais de voyage et de déménagement

11. Un agent en congé spécial peut demander, à n'importe quel moment après la prise d'effet du congé spécial, le remboursement de ses frais de voyage et de déménagement pour retourner au lieu où il résidait lors de son entrée en fonction dans les conditions applicables au remboursement des frais de voyage et de déménagement encourus lors de la cessation de fonctions.

12. Si un agent en congé spécial est transféré à un poste au sein de l'Organisation, le Secrétaire général peut lui octroyer l'assistance financière qu'il juge appropriée pour faire face au coût supporté par l'agent pour revenir à son lieu d'affectation si, du fait de la législation en matière d'immigration ou de travail dans le pays du lieu d'affectation de l'agent antérieurement au congé spécial, il ne pouvait pas obtenir d'emploi rémunéré dans ce pays. L'assistance financière ne peut pas dépasser les frais de voyage et de déménagement qui peuvent être remboursés aux agents qui entrent en fonction.

Fin d'engagement et de congé spécial

13. Sauf en cas de transfert au sein de l'Organisation, l'engagement d'un agent en congé spécial prend fin à l'expiration de ce congé.

14. Le congé spécial expire :

a. au terme convenu au moment de la prise d'effet du congé spécial ;

b. à la date à laquelle l'agent démissionne, fait valoir ses droits à retraite, atteint l'âge limite ou décède ;

c. à la date où l'agent occupe un nouvel emploi au sein de l'Organisation ou auprès d'un autre

employeur ou exerce une activité professionnelle rémunérée ; ou

d. à la date de résiliation de l'engagement de l'agent pour raisons disciplinaires.

15. Tout agent en congé spécial peut démissionner en donnant par écrit au Secrétaire général un préavis de 30 jours au moins.

16. Sous réserve du paragraphe 17 ci-dessous, un agent en congé spécial ou, en cas de décès, ses ayants droit, reçoit à l'expiration du congé spécial un montant forfaitaire représentant la différence entre le montant auquel il aurait eu droit en application de l'article 11 a) iii) du statut du personnel, ajusté conformément au paragraphe 7 ci-dessus, et celui qui lui a été versé pendant le congé spécial.

17. Quand le congé spécial expire à la suite d'un transfert à un poste au sein de l'Organisation, la somme du montant forfaitaire mentionné ci-dessus et du total des versements faits pendant le congé spécial, ne peut pas excéder le montant des émoluments que l'agent concerné aurait reçus, pendant la période de son congé spécial, à ses derniers grade et échelon. Si, au moment du transfert, les montants déjà versés au titre du congé spécial dépassent le montant des émoluments que l'agent concerné aurait reçus à ses derniers grade et échelon pendant la durée de son congé spécial, il rembourse la différence à l'Organisation.

Dernière révision : février 97

ANNEXE XIX - INDEMNITÉ DE LOGEMENT

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux agents percevant une indemnité de logement au 1er janvier 2001 tant qu'ils louent le logement pour lequel le droit à cette indemnité a été établi.

1. Les agents des grades A1, A2, LI1-LT1 et LT2, ainsi que des catégories B et C qui ne sont pas propriétaires, ou dont le conjoint ou la conjointe n'est pas propriétaire, d'un logement dans la région parisienne considéré par le Secrétaire général comme correspondant à leurs besoins, eu égard à leurs fonctions et à leur situation de famille, et louent un logement considéré comme correspondant à leurs besoins, peuvent obtenir une indemnité de logement. L'indemnité de logement ne peut être attribuée aux agents mariés qui ne reçoivent pas l'allocation de foyer.

   1/1 Les agents remplissant les conditions fixées dans cette annexe, qui sont propriétaires dans la région parisienne d'un logement qu'ils n'occupent pas, ne perçoivent l'indemnité de logement que déduction faite du loyer qu'ils reçoivent ou devraient normalement recevoir au prix du marché, pour le logement dont ils sont propriétaires.

2. L'indemnité de logement n'est versée que si le loyer excède une fraction des émoluments qui varie suivant le grade de l'agent comme suit :

   - catégorie C, grades B1, B2, B3, B4 : 15 pour cent.
   - grades B5, B6 : 20 pour cent.
   - Grades A1, A2, LI1-LT1, LT2 : 22 pour cent.

3. Dans cette annexe, on entend par loyer, le loyer réel payé, déduction faite de toutes les charges (chauffage, éclairage, etc., et frais d'entretien).

4. Dans cette annexe, on entend par émoluments, le traitement tel qu'il est défini à l'article 15/1 du Règlement, augmenté éventuellement de l'allocation de foyer, des indemnités d'expatriation et de langue, après déduction des contributions obligatoires versées à la sécurité sociale ou au système médical et social de l'Organisation, au régime de pensions ou au fonds de prévoyance et aux prestations en cas de décès ou d'invalidité permanente totale.

5. L'indemnité de logement d'un agent est égale à un pourcentage de la différence entre son loyer et la fraction de ses émoluments indiquée dans cette annexe. Ce pourcentage varie suivant la situation de famille de l'agent, comme suit :

   - agents ne recevant pas l'allocation de foyer et agents recevant l'allocation de foyer sans personne à charge : 50 pour cent ;
   - agents avec une personne à charge : 55 pour cent ;
   - agents avec deux personnes à charge ou plus : 60 pour cent.

6. L'indemnité de logement ne peut en aucun cas excéder :

   - 10 pour cent des émoluments de l'agent, dans le cas des agents de la catégorie C, des agents des grades B1, B2, B3 et B4 ;
   - 5 pour cent des émoluments de l'agent, dans le cas des agents des grades B5, B6, A1, A2, LI1-LT1 et LT2.

   6/1 Les demandes d'indemnité de logement doivent être adressées au Chef de la gestion des ressources humaines qui est habilité à décider si les agents ont droit à cette indemnité et à fixer, dans chaque cas et sur la base des pièces justificatives, le montant de l'indemnité due en application de cette annexe.

   6/2 L'indemnité de logement est payable mensuellement à la même date que les émoluments du mois au titre duquel l'indemnité est due.

   6/3 Les agents sont tenus d'informer le Chef de la gestion des ressources humaines de tout

changement affectant leur droit à l'indemnité de logement.

Dernière révision : 1er janvier 2001

ANNEXE XX - DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL RELATIVE À LA PRÉVENTION ET AU RÈGLEMENT DES CONFLITS ET DU HARCÈLEMENT

PRÉVENIR ET COMBATTRE LE HARCÈLEMENT À L'OCDE

POLITIQUE ET PRINCIPES DIRECTEURS

INTRODUCTION : PRÉVENIR ET COMBATTRE LE HARCÈLEMENT À L'OCDE

1. Les membres du personnel doivent traiter leurs collègues et toutes les autres personnes avec dignité, courtoisie et respect, et s'abstenir d'exercer des violences verbales ou physiques et toute forme de harcèlement. L'OCDE est déterminée à promouvoir un environnement de travail où le harcèlement moral, le harcèlement sexuel (ci-après « le harcèlement ») et l'abus d'autorité n'ont pas leur place et où toute forme de comportement inapproprié qui ne correspond pas aux standards de conduite attendus d'un agent de l'Organisation est traitée. Par conséquent, l'objectif de la présente Politique est de promouvoir un environnement de travail positif et harmonieux, exempt de harcèlement, de prescrire des mesures pour empêcher les comportements inappropriés et éviter qu'ils dégénèrent en harcèlement, et de proposer divers moyens pour répondre aux préoccupations des membres du personnel concernant les comportements inappropriés dans, ou connectés à, l'environnement de travail.

Normes de conduite

2. Tous les membres du personnel de l'OCDE et toutes les personnes qui travaillent avec ou pour l'OCDE doivent agir les unes envers les autres avec professionnalisme, courtoisie, dignité et respect, et sans exercer de harcèlement, ou de violences physiques, psychologiques ou verbales ; et ce, qu'il s'agisse de supérieurs hiérarchiques, de pairs ou de subordonnés. Toute forme de harcèlement constitue une faute, susceptible de donner lieu à des mesures disciplinaires, allant jusqu'à la révocation, en application de l'article 21.

Contexte multiculturel

3. Dans un cadre de travail international et multiculturel comme celui de l'OCDE, tous les membres du personnel doivent être conscients du fait que leurs normes et valeurs culturelles ne sont peut-être pas partagées par leurs collègues, et être attentifs aux malentendus ou aux divergences d'opinion que ces différences culturelles peuvent entraîner. Parallèlement, ces différences n'excusent pas le comportement inapproprié ou le harcèlement. Dans le contexte de cet environnement international et multiculturel, il est attendu de tous les membres du personnel qu'ils observent la norme de comportement la plus élevée possible et doivent agir avec courtoisie, dignité et respect.

Présentation générale de la Politique

4. La présente Politique s'articule autour des volets suivants : i) elle proscrit le harcèlement et tout autre comportement inapproprié qui est offensant ou susceptible de créer une atmosphère d'hostilité ou d'intimidation dans l'environnement de travail (partie I) ; ii) elle établit des procédures, formelles et informelles, afin d'aider les membres du personnel à trouver des moyens efficaces pour réagir aux comportements qu'ils jugent inappropriés et de résoudre leurs problèmes (partie II) ; et iii) elle définit les rôles et responsabilités dans l'Organisation pour prévenir et combattre ces comportements et préserver

un environnement de travail respectueux (partie III).

PARTIE I : INTERDICTION DU HARCÈLEMENT MORAL, DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DE L'ABUS D'AUTORITÉ

Champ d'application

5. Tous les membres du personnel de l'OCDE et toutes les autres personnes qui travaillent pour ou avec l'OCDE, quels que soient le type ou la durée de leur contrat avec l'Organisation et le lieu où ils sont appelés à travailler, sont visés par la Politique selon les termes qui y sont prévus[68].

6. Toute personne qui travaille avec l'OCDE (directement ou indirectement), y compris les personnes en détachement, les agents mis à disposition par d'autres organisations et les stagiaires, ainsi que les salariés de fournisseurs extérieurs fournissant des services à l'OCDE, sont protégés en vertu de cette Politique. Réciproquement, l'obligation de traiter autrui avec la courtoisie, la dignité et le respect voulus, y compris tout individu ayant une interaction professionnelle avec l'Organisation, s'applique également à toutes ces catégories de personnes.

7. Si l'auteur présumé[69] n'est pas directement employé par l'OCDE, la question sera réglée dans le cadre du contrat liant l'OCDE à l'employeur ou transmise à une partie externe ou une autre organisation responsable qui la traitera dans le cadre de ses propres règles en matière d'emploi. Lorsque les circonstances l'exigent, les parties externes pourront être exclues des locaux de l'OCDE sur cette base.

8. La Politique s'applique également à une conduite proscrite survenant hors du lieu d'affectation (par exemple, lors de missions, pendant des conférences ou dans tout autre cadre où les individus pourraient se trouver en lien avec leur travail à l'OCDE), et/ou en dehors des heures de travail.

9. Il convient de prêter une attention particulière aux missions, lors desquelles les membres travaillent en étroite collaboration pendant de longues périodes loin de chez eux. Tirer parti de cette proximité forcée pour imposer une attention importune à une autre personne pourrait constituer un harcèlement et les membres du personnel en mission devraient s'abstenir de toutes formes de comportements susceptibles de constituer un harcèlement ou d'être interprétées comme telles.

Concepts, définitions et exemples

10. Le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et l'abus d'autorité peuvent prendre diverses formes, de sorte qu'il est impossible d'en donner une définition globale. Toutefois, aux fins de la présente Politique, les définitions et exemples suivants peuvent être utiles pour identifier et classer en catégories ces types de comportements inappropriés, qui désignent souvent toute conduite importune ou offensante qui a eu, ou pourrait raisonnablement être susceptible d'avoir pour effet :

    - d'offenser, d'humilier, d'embarrasser ou d'intimider une autre ou d'autres personnes ; ou
    - de créer un climat de travail intimidant ou hostile et/ou de perturber déraisonnablement la capacité d'une autre ou d'autres personnes à exercer leurs fonctions pour ou à l'OCDE.

11. Le harcèlement ne se définit pas par l'intention de l'auteur, mais par l'effet du comportement sur la personne visée. Si un acte spécifique peut raisonnablement être perçu comme offensant, humiliant ou intimidant, il peut être considéré comme constituant un harcèlement, que ce préjudice soit ou non délibéré. Par conséquent, dans leurs interactions avec d'autres personnes, les membres du personnel doivent toujours se demander comment leur comportement pourrait être perçu par d'autres et s'abstenir de tout comportement qui est susceptible de créer une atmosphère d'hostilité ou d'intimidation.

12. Le harcèlement peut prendre diverses formes : des mots (à l'oral ou à l'écrit), des gestes ou des actes. En règle générale, il suppose la persistance ou la répétition d'événements plutôt qu'un fait unique ou isolé.

[68] Aux fins de la présente Politique, le « plaignant » désigne la personne lésée qui affirme avoir été la cible du harcèlement, d'un abus d'autorité ou d'autre comportement inapproprié comme défini dans cette Politique.

[69] Aux fins de la présente Politique, l'« auteur présumé » désigne la personne identifié par le plaignant comme présumé d'ayant commis harcèlement, abus d'autorité ou autre comportement inapproprié comme défini dans cette Politique.

Toutefois, un incident exceptionnel pourrait être considéré comme constituant un harcèlement s'il était suffisamment grave en soi.

Harcèlement moral

13. Le « harcèlement moral » désigne généralement toute conduite importune ou indésirable qui crée un climat de travail hostile ou qui pourrait raisonnablement être perçue comme ayant cet effet, et/ou qui dévalorise, rabaisse ou humilie un individu, en violation du droit à la dignité au travail. Le harcèlement peut être exercé dans diverses situations, par exemple :

    - *par un supérieur hiérarchique à l'égard d'un subordonné ;*
    - *par un subordonné à l'égard d'un supérieur hiérarchique ;*
    - *par un collègue à l'égard d'un autre, d'un fournisseur, etc. ;*
    - *par un groupe (« harcèlement moral collectif ») à l'égard d'un individu qu'il stigmatise.*

14. En règle générale, le harcèlement moral suppose des agissements répétés ou des types de comportements, mais il peut prendre la forme d'une accumulation d'incidents, y compris de faits qui, pris isolément et hors contexte, ne seraient pas considérés comme un harcèlement. On trouvera ci-après une liste non exhaustive d'agissements qui pourraient constituer un harcèlement moral :

    (i) Un comportement intimidant, notamment des menaces, des cris, ou des paroles ou gestes violents ;

    (ii) les commentaires offensants (en particulier en public), la pression indue, l'opposition ou le refus de communiquer ;

    (iii) le fait d'humilier, de ridiculiser, d'imiter ou de rabaisser une personne de façon répétée, en particulier devant ses collègues ;

    (iv) les plaisanteries offensantes, les sarcasmes, les commérages ou la dérision ;

    (v) le fait d'ignorer une personne de façon répétée ou de l'exclure de façon répétée des réunions et des activités professionnelles sans raison de service ; de l'interrompre ou de ne pas l'écouter ;

    (vi) les qualificatifs à connotation raciale ou sexuelle, les insultes, les stéréotypes négatifs visant un individu ou un groupe, directement ou indirectement ;

    (vii) l'affichage d'images ou de documents écrits qui sont offensants, obscènes ou qui créent un climat de travail hostile ;

    (viii) les remarques péjoratives ou discriminatoires sur des caractéristiques personnelles telles que l'origine ethnique ou raciale, la nationalité, les opinions ou croyances, l'apparence, le genre, l'orientation sexuelle, la santé ou le handicap.

Harcèlement sexuel

15. Constitue un « harcèlement sexuel » tout comportement importun à caractère sexuel dont on peut raisonnablement penser qu'il offense ou humilie autrui, ou qui peut être perçu comme ayant cet effet, lorsque cette conduite perturbe le travail, crée un climat de travail intimidant, hostile ou offensant, ou constitue une condition à l'emploi ou à une opportunité de carrière. Il peut être verbal (par exemple, insinuations suggestives, plaisanteries à caractère sexuel), physique (par exemple, un contact physique indésirable), ou visuel (par exemple, le fait d'afficher des objets ou images sexuellement suggestifs), comme illustré dans la liste non exhaustive sous le paragraphe 17. Tout le monde, quels que soient le genre ou l'orientation sexuelle, peut être la cible ou l'auteur de harcèlement sexuel.

16. Le harcèlement sexuel est particulièrement flagrant lorsqu'il prend la forme de menaces ou promesses directes ou laissant entendre que l'acceptation des avances sexuelles sera une condition à une évolution de carrière favorable. Ce type de harcèlement survient lorsque les demandes à caractère sexuel s'accompagnent de la promesse d'une récompense en cas d'acceptation ou de menaces de mesures préjudiciables en cas de refus. Cette situation se produit en général lorsqu'une personne de niveau hiérarchique plus élevé tire un avantage inapproprié de son rang ou de son statut pour tenter d'obtenir des faveurs sexuelles de la part d'un subordonné ; dans ce cas, ce comportement constituerait également un abus d'autorité (voir ci-après).

17. Outre les situations impliquant un abus d'autorité, divers autres types de comportements peuvent également constituer un harcèlement sexuel, selon les circonstances dans lesquelles ils surviennent. On trouvera ci-après une liste non exhaustive d'agissements qui pourraient constituer un harcèlement sexuel :

(i) la répétition de commentaires suggestifs ou d'insinuations à caractère sexuel qui, bien que mineurs en soi, deviennent d'autant plus offensants qu'ils s'accumulent ;

(ii) le fait d'afficher des documents à caractère sexuel au travail ou dans un milieu en relation avec le travail ;

(iii) l'emploi d'un langage ou de gestes crus ou obscènes, ou le fait de raconter des plaisanteries ou histoires osées ou obscènes ;

(iv) les commentaires répétés et/ou exagérés sur l'apparence d'un collègue, ou sur ses caractéristiques physiques ;

(v) les invitations à des activités sociales ou à des « rendez-vous » si elles persistent après que la personne visée a fait savoir qu'elles étaient importunes ;

(vi) des interrogations concernant la vie privée d'une personne qui sont injustifiées, intrusives ou faites de manière persistante ;

(vii) les propositions directes à caractère sexuel, y compris tout lien entre l'acceptation de ces propositions et les conditions d'emploi, de promotion, d'avancement professionnel, etc. ;

(viii) un contact physique délibéré et importun, ou une proximité physique inutilement étroite.

Abus d'autorité

18. Lorsque le harcèlement est le fait d'une personne qui est en mesure d'influencer la carrière ou les conditions d'emploi (notamment, le recrutement, l'affectation, le renouvellement du contrat, l'évaluation des performances ou la promotion) de la personne qu'il vise, il constitue un abus d'autorité, qui élève le degré de gravité de la potentielle faute. On trouvera ci-après une liste non exhaustive d'agissements qui pourraient constituer un abus d'autorité :

(i) le harcèlement sexuel exercé par un supérieur hiérarchique ou une personne se trouvant en position d'impacter la situation professionnelle de la personne visée ou sa carrière ;

(ii) le fait de demander à un agent d'accorder des faveurs personnelles ou de faire des courses personnelles en dehors du cadre du travail ou des fonctions de travail de l'agent ;

(iii) le fait d'exercer une pression sur un agent pour qu'il déforme les faits ou enfreigne les règles.

Comportements ne constituant pas un harcèlement

19. L'exercice normal des fonctions et devoirs des membres du personnel, y compris l'accomplissement de leurs responsabilités de gestion et d'encadrement, ne constitue pas en soi un harcèlement. La prise de décisions difficiles liées au travail qui pourraient être sujettes au désaccord, telles que les affectations ou l'évaluation des performances, qui pourraient inclure des commentaires soulignant des points à améliorer, ou une instruction d'accomplir le travail selon une norme voulue ou dans des délais donnés, ou leur application, font partie de ces responsabilités[70]. Les actions raisonnables de cette nature ne constituent pas des faits de harcèlement ou d'abus d'autorité, à moins qu'elles soient menées d'une façon qui est raisonnablement perçue comme dévalorisante, humiliante ou contraire au droit à la courtoisie, la dignité et le respect au travail.

20. Bien que diverses formes de conflits interpersonnels liés à l'environnement de travail, comme le fait de parfois élever la voix ou faire une remarque sarcastique, ne constituent pas nécessairement un harcèlement, elles sont inappropriées et devraient être évitées, car elles portent atteinte à la dignité

[70] S'il existe un désaccord entre le membre du personnel et son responsable concernant l'évaluation des performances, les promotions régulières ou la classification du poste qui ne peut être résolu, ces questions doivent être portées à l'attention de la Commission de réévaluation conformément à l'article 22.

professionnelle et peuvent nuire au cadre de travail. Par ailleurs, ces comportements peuvent dégénérer en harcèlement s'ils ne sont pas promptement corrigés et arrêtés. Par conséquent, si des membres du personnel se sont sentis embarrassés, insultés ou isolés face à une situation, ils sont fortement invités à s'adresser à l'auteur présumé, directement ou avec l'aide des ressources citées ci-après, et à faire part de leurs préoccupations, même si le comportement ne va pas jusqu'au harcèlement. Du fait de leur position, les responsables ont un rôle essentiel à jouer pour créer et préserver un climat de travail satisfaisant, où chacun est traité et traite autrui avec respect.

21. Les relations personnelles étroites de nature consensuelle entre les membres du personnel ne constituent pas en soi un harcèlement sexuel. Toutefois, de telles relations entre supérieurs hiérarchiques et subordonnés ou d'autres situations où l'un des membres du personnel concernés est en position d'influencer sur les perspectives de carrière de l'autre créent le risque d'un conflit d'intérêt réel ou apparent. Ces relations doivent donc être déclarées à la Gestion des ressources humaines (GRH) afin qu'elle prenne les mesures pertinentes pour éviter ou atténuer tout conflit d'intérêts (par exemple, par voie de réaffectation)[71].

PARTIE II : PROCÉDURES DE RÈGLEMENT

Aperçu général

22. Si possible, la meilleure façon de traiter un comportement inapproprié est de le faire cesser au plus tôt en parlant ouvertement à son auteur. Les auteurs de ces actes ne réalisent peut-être pas l'effet que leur comportement a eu sur autrui, et pourraient cesser dès qu'on leur en aura fait part.

23. Toutefois, si le comportement persiste, ou si le plaignant ne se sent pas capable de s'adresser à l'auteur tout seul, il existe des voies informelles et formelles pour faire remonter les préoccupations et résoudre le problème. Par les voies informelles, les parties elles-mêmes tentent de régler les problèmes liés au comportement en question, éventuellement avec l'appui ou l'aide de tiers. Par la voie formelle, on s'attache à établir les faits après le signalement d'un comportement, et le cas échéant, à prendre des mesures correctives pour remédier à la situation.

24. Il existe diverses ressources permettant de conseiller les membres du personnel et de les informer des options dont ils disposent, afin qu'ils puissent choisir la démarche qui leur convient le mieux. De cette manière, ils peuvent tenir compte de facteurs comme la gravité du comportement en question et l'issue souhaitée pour décider quoi faire. L'Organisation est prête à apporter une aide concernant chacune de ces options, en gardant à l'esprit qu'elles ont des conséquences différentes sur ce que la procédure implique et sur la ou les issues possibles.

25. Quelle que soit l'option retenue par le membre du personnel, la mesure prise pour répondre aux problèmes de harcèlement respectera la vie privée des personnes concernées et garantira la confidentialité autant que possible. Toutefois, si le plaignant ne souhaite pas que son identité et ses préoccupations soient communiquées à l'auteur présumé, directement ou par un tiers, les divers moyens de traiter efficacement la question seront limités.

Voies informelles

26. L'objectif du règlement informel est de résoudre au plus tôt tous les problèmes que pose la conduite offensante ou importune présumée d'une manière qui soit juste, constructive et respectueuse, en engageant une communication et une coopération ouvertes. Les membres du personnel sont invités à participer aux moyens de règlement informels et à s'attacher à traiter et à résoudre le problème en toute bonne foi avant qu'il s'installe ou dégénère.

27. Même s'il est difficile d'engager des discussions directes en raison de l'autorité ou du statut relatifs des personnes concernées ou d'autres considérations, les membres du personnel qui estiment être la cible d'un harcèlement sont invités à tenter de résoudre la question de manière informelle en s'adressant

[71] Si les agents se demandent s'il convient de signaler une relation personnelle étroite, et quand ils doivent le faire, ils peuvent solliciter les conseils du Chef de l'éthique à titre strictement confidentiel.

directement à l'auteur présumé. Toutefois, s'ils ne s'en sentent pas capables, ou si le comportement persiste après qu'ils en ont parlé, ils peuvent consulter toutes les autres ressources mises à disposition par l'Organisation. Le plaignant peut choisir la ressource à laquelle il pense pouvoir s'adresser le plus librement. Quelles que soient la ou les ressources qu'il aura retenues, ces tiers sont tenus d'agir de façon totalement neutre à l'égard du plaignant comme de l'auteur présumé. Ces ressources sont également à la disposition des auteurs présumés de harcèlement.

28. Outre leur responsable ou supérieur hiérarchique, les membres du personnel peuvent consulter une ou plusieurs personnes parmi les suivantes pour discuter de la situation et des options permettant de la traiter :

- le responsable RH des services aux clients de leur direction ou le Chef de Service aux clients ;
- le Service de médiation ;
- l'Association du personnel ;
- les conseillers sociaux ;
- le Service médical ;
- le Responsable pour les questions de l'éthique.[72]

Voies formelles

29. Les membres du personnel qui estiment être la cible d'un harcèlement moral, d'un harcèlement sexuel ou d'un abus d'autorité peuvent signaler la faute alléguée par écrit au Secrétaire général, soit directement, soit par l'entremise du Secrétaire général adjoint concerné, du directeur ou chef de service, du Directeur de l'Audit interne, du Directeur exécutif, du Chef de la Gestion des ressources humaines ou du Chef de l'éthique. Les plaignants sont fortement invités, sans y être obligés, à communiquer des informations sur le nom et les fonctions de l'auteur présumé ; la nature, le lieu et les dates de ou des incidents ou comportements motivant le signalement ; le cas échéant, les noms des éventuels témoins de ou des incidents ou comportements en question ; tout document étayant le signalement, tels que courriels, photographies ou rapports médicaux ; et l'issue ou les mesures correctives souhaitées.

30. En règle générale, un signalement de harcèlement par écrit déclenche une procédure en plusieurs étapes visant à établir la matérialité des faits allégués, pouvant donner lieu à des mesures disciplinaires :

(i) une évaluation préliminaire par le Chef de GRH pour vérifier si des faits portés à son attention pourraient, s'ils étaient avérés, constituer une violation des règles internes de l'Organisation. Si tel est le cas, la question donnera lieu à une enquête approfondie visant à établir les faits ; dans ce cas :

(ii) une enquête conformément à l'Annexe XXV (Procédure d'enquête) ; et

(iii) si l'enquête établit la véracité des allégations en question, une procédure disciplinaire, conformément à l'article 21.

31. Suite à l'évaluation préliminaire du signalement de harcèlement par écrit, le Chef de GRH fournira au plaignant une réponse écrite pour lui informer de la décision qui a été prise concernant l'ouverture d'une enquête et de toute autre décision prise relative à ce sujet.

32. Conformément à l'Annexe XXV, des signalements anonymes peuvent être autorisés.[73] Toutefois, si le signalement est anonyme, il sera peut-être plus difficile d'engager ou de mener une enquête ou une procédure disciplinaire, et il peut empêcher le pouvoir de l'Organisation de prendre les mesures voulues.

33. Même s'il n'y a pas de délai limite pour lancer une procédure formelle, les plaignants sont fortement invités à engager la procédure formelle au plus tôt, tant pour se protéger que pour se donner les meilleures chances de disposer des informations et preuves pertinentes, y compris des dépositions des témoins.

---

[72] Les personnes concernées peuvent préférer et sont encouragées à discuter de leur situation avec le Responsable pour les questions de l'éthique, qui peut offrir des conseils ou de l'assistance confidentielle en expliquant le cadre juridique applicable, les options disponibles et indiquer les ressources disponibles à des fins de soutien.

[73] Conformément à l'Annexe XXV, des signalements anonymes ne peuvent être présentés qu'à titre exceptionnel lorsque des preuves suffisamment convaincantes corroborent les allégations ou lorsque les allégations portent sur un risque de préjudice physique pour l'individu, ou un risque financier pour l'Organisation ou un éventuel préjudice grave pour l'image ou les intérêts de l'Organisation.

Confidentialité

34. Tous les membres du personnel qui savent que des mesures ont été prises ou sont en cours pour traiter une conduite inappropriée présumée doivent respecter la sensibilité et la confidentialité de l'affaire. Dans ce cas, ils doivent s'abstenir d'en discuter ou de diffuser des informations ou des documents entre eux ou à quiconque n'a pas « besoin d'être informé » pour accomplir ses fonctions en lien avec la présente Politique. Tout doit être mis en œuvre pour préserver la dignité, les droits et l'estime de soi des parties. Toute personne qui sera entendue dans le cadre d'une enquête sera tenue à la confidentialité.

Suivi et appui après le règlement d'un signalement

35. Après le règlement d'un signalement de harcèlement, la situation fera l'objet d'un suivi étroit pour faire en sorte que les personnes concernées reprennent leurs tâches normales le plus harmonieusement et rapidement possible. Les responsables assureront également un suivi de leurs équipes pour veiller à ce que le comportement inapproprié ne puisse pas se répéter ou recommencer.

Protection contre les représailles

36. Toutes représailles ou menaces de représailles exercées à l'encontre d'individus ayant signalé tout type de faute en vertu de la présente Politique, ou ayant participé à une enquête après de tels signalements (par exemple, en qualité de témoins), seront considérées comme une faute grave et donneront lieu à des mesures disciplinaires[74]. Parallèlement, toute accusation ou tout signalement dont il aura été prouvé qu'ils ont été faits de mauvaise foi seront également considérés comme une faute grave et seront traités de la même manière.

PARTIE III : RÔLES ET RESPONSABILITÉS DANS LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT

37. Le Secrétaire général doit :

    (i) favoriser un climat de respect mutuel et agir de manière exemplaire en démontrant les normes les plus élevées de conduite personnelle ;

    (ii) faire en sorte que tous les agents ayant des fonctions d'encadrement qui sont placés sous sa responsabilité rendent compte du respect de la présente Politique dans le cadre de l'évaluation de leurs performances ;

    (iii) veiller à ce qu'il existe des mécanismes permettant de régler de manière informelle les conflits au travail et à ce que les préoccupations ou signalements concernant des comportements inappropriés au travail soient pris au sérieux et traités avec promptitude et diligence ;

    (iv) désigner des personnes qui pourront conseiller et aider les agents qui estiment avoir fait l'objet de harcèlement, ont été accusés de harcèlement, ont été témoins de harcèlement ou ont besoin de conseils sur des questions de harcèlement ;

    (v) prendre les mesures voulues pour préserver la sécurité et le bien-être des parties concernées et pour protéger les intérêts et la réputation de l'Organisation, y compris, lorsque cela est nécessaire, en prenant des mesures disciplinaires ou administratives pour traiter les infractions à la Politique.

38. La Gestion des ressources humaines doit :

    (i) conserver des rapports strictement confidentiels sur les allégations de harcèlement et les mesures prises pour les traiter ;

    (ii) conjointement au Chef de l'éthique[75], assurer le suivi de l'efficacité de la présente Politique dans sa mise en œuvre et faire périodiquement rapport aux hauts responsables sur les signalements de harcèlement et les questions connexes ;

[74] Voir l'Annexe XXVIII des Statut, règlement et instructions applicables aux agents de l'Organisation.

[75] Voir l'Annexe XXVII des Statut, règlement et instructions applicables aux agents de l'Organisation.

(iii) faire en sorte qu'il existe des voies informelles permettant d'apporter l'appui, l'aide et les conseils voulus aux agents avant, pendant et après le règlement des questions liées au harcèlement ;

(iv) dans les cas où les agents signalent de manière formelle un harcèlement ou autre comportement inapproprié, réaliser un examen initial afin de déterminer s'il convient de transmettre le signalement en vue d'une enquête approfondie conformément à l'Annexe XXV des Statut, règlement et instructions applicables aux agents de l'Organisation ;

(v) lorsque cela se justifie, prendre les mesures disciplinaires ou autres mesures voulues à l'encontre de l'agent dont il a été établi qu'il a exercé un harcèlement moral, un harcèlement sexuel ou un abus d'autorité, ainsi que les mesures voulues à l'encontre des autres catégories de personnel qui ont eu ce type de comportement (par exemple, selon les termes prévus dans le contrat d'un sous-traitant) ;

(vi) une fois le signalement réglé, assurer un suivi de la situation afin de faire en sorte que toutes les parties reprennent leurs tâches normales le plus harmonieusement et rapidement possible, et que le comportement offensant ne se répète pas.

39. Les responsables à tous les niveaux ont un rôle clé et une responsabilité particulière dans la prévention et la lutte contre tout fait de harcèlement. Ils doivent donc :

(i) donner le bon exemple et respecter les règles de conduite voulues ;

(ii) favoriser un cadre de travail harmonieux où tous les agents sont traités avec dignité et respect et faire en sorte que nul ne se sente menacé ou intimidé au travail ;

(iii) agir promptement et efficacement pour faire cesser toute forme de harcèlement, et veiller à ce qu'aucun document potentiellement offensant ne soit affiché ou diffusé au travail ;

(iv) prêter attention aux signes d'une détérioration de l'atmosphère de travail, et prendre des mesures pour résoudre promptement les problèmes avec tact ;

(v) se rendre disponibles pour les personnes qui souhaitent faire remonter des préoccupations de manière confidentielle, et traiter ces questions promptement et efficacement ;

(vi) suivre et compléter toute formation obligatoire sur la prévention et la lutte contre le harcèlement, se familiariser avec la présente Politique et les politiques et procédures connexes, et veiller à ce que leurs subordonnés fassent de même.

40. Il incombe à tout le personnel de l'OCDE, quels que soient leur grade et leur situation contractuelle, de prévenir le harcèlement et de préserver un cadre de travail harmonieux. Par conséquent, les membres du personnel et autres personnes qui travaillent pour ou à l'OCDE ou pour ses sous-traitants doivent donc :

(i) faire preuve de tolérance, de tact et de respect pour la diversité dans leurs interactions avec autrui ;

(ii) veiller à ne pas exercer, à ne pas encourager d'autres personnes à exercer, ou à condamner un comportement inapproprié ;

(iii) suivre toute formation obligatoire sur la prévention du harcèlement au travail et se familiariser avec la présente Politique et les politiques et procédures connexes ;

(iv) apporter leur aide aux individus concernés s'ils constatent qu'un collège pourrait être l'objet de harcèlement. En outre, les agents qui ont connaissance de faits de harcèlement sont attendus de les porter à l'attention du Secrétaire général, soit directement, soit par l'intermédiaire du directeur ou chef de service compétent, du Directeur de l'Audit interne, du Chef du Service de gestion des ressources humaines (GRH) ou du Directeur exécutif ;

(v) coopérer pleinement avec les personnes qui sont chargées d'enquêter sur les allégations de faute et respecter scrupuleusement la confidentialité de la procédure.

Dernière révision : mars 2025

ANNEXE XX bis - DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL RELATIVE À LA PRÉVENTION DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS ET AUX MESURES POUR Y FAIRE FACE

INTRODUCTION : PRÉVENIR ET COMBATTRE L'INCONDUITE SEXUELLE À L'OCDE

1. L'OCDE s'engage à respecter les normes d'éthique les plus élevées, qui font écho à ses valeurs fondamentales en sa qualité d'organisation internationale et aux règles et principes fondamentaux qui s'appliquent à son personnel et qui devraient le guider dans l'exercice de ses fonctions pour l'Organisation. L'Organisation s'engage à promouvoir et préserver une culture globale du respect, de la dignité et de l'inclusivité. À l'appui de cet engagement, elle a mis en place un cadre global solide destiné à prévenir et combattre toutes les formes d'inconduite, notamment de nature sexuelle.

2. Il incombe au personnel de l'OCDE, en particulier aux managers de tous niveaux, d'instaurer et de préserver un environnement propice à la prévention de toutes les formes d'inconduite, et à même de promouvoir les normes de conduite définies dans les Statut, règlement et instructions applicables aux agents de l'Organisation (le « Statut du personnel »)[76].

3. Cette Politique traite de l'exploitation et des abus sexuels commis par du personnel de l'OCDE à l'encontre de parties externes, en particulier celles qui se trouvent en situation de vulnérabilité. Elle complète la Décision du Secrétaire général relative à la prévention et au règlement des conflits et du harcèlement (« Annexe XX du Statut du personnel »), qui couvre les cas de harcèlement et de harcèlement sexuel dans lesquels les victimes et les personnes visées sont des membres du personnel de l'OCDE ou toutes les autres personnes qui travaillent pour ou avec l'OCDE. L'Annexe XX et la présente Annexe XX bis du Statut du personnel constituent, ensemble, le cadre de l'OCDE visant à prévenir, signaler et combattre les allégations d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels.

[76] Voir en particulier le titre II du Statut du personnel, et la Décision du Secrétaire général relative au Code de conduite de l'OCDE (le « Code de conduite ») figurant à l'annexe XXX du Statut du personnel.

PARTIE I : INTERDICTION DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS

Définition et exemples

4. L'« exploitation sexuelle » désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement, en vue de tirer un avantage pécuniaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Les comportements suivants peuvent constituer des exemples, parmi d'autres, d'exploitation sexuelle :

   (i) Contraindre une personne à se livrer à des activités sexuelles ou lui imposer d'autres formes de comportement abusif, humiliant, dégradant ou pouvant s'apparenter à de l'exploitation en échange d'argent, de biens, de services, de possibilités d'emploi, ou d'autres avantages.

   (ii) Le trafic à des fins d'exploitation sexuelle.

5. Les « abus sexuels », sont définis comme toute intrusion physique à caractère sexuel commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel. Les comportements suivants peuvent constituer des exemples, parmi d'autres, d'abus sexuel :

   (i) Agression sexuelle ;

   (ii) Viol ou tentative de viol ;

   (iii) Toute activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans), quel que soit l'âge local de consentement ou de majorité, la méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne pouvant être invoquée comme moyen de défense.

6. Par « membre du personnel », on entend tous les agents ainsi que le personnel hors classe, les membres du personnel temporaire, le personnel mis à la disposition de l'Organisation et les stagiaires, qui ont l'obligation de se conformer aux mêmes normes de conduite que les agents, dans la mesure où ils sont, en vertu du cadre juridique de l'OCDE qui leur est applicable, tenus aux mêmes règles.

7. Par « victime », on entend toute personne qui estime être ou avoir été exploitée ou abusée sexuellement par un membre du personnel de l'OCDE ou une personne travaillant pour ou avec l'OCDE.[77]

8. L'« auteur du signalement » désigne la personne qui signale une allégation d'exploitation et d'abus sexuels à l'encontre d'un membre du personnel de l'OCDE ou d'une autre personne travaillant pour ou avec l'OCDE.

9. La « personne visée » désigne le membre du personnel ou la personne travaillant pour ou avec l'OCDE faisant l'objet d'allégations d'inconduite en matière d'exploitation et d'abus sexuels.

Principes généraux

10. La différence entre l'exploitation et les abus sexuels, et le harcèlement sexuel réside dans le statut de la victime. Conformément au paragraphe 3 ci-dessus, les victimes d'exploitation et d'abus sexuels sont des parties externes à l'Organisation, tandis que les victimes de harcèlement sexuel sont essentiellement des membres du personnel de l'OCDE, ainsi que toute personne travaillant pour ou avec l'Organisation.

11. L'exploitation et les abus sexuels constituent une forme flagrante d'inconduite qui ne saurait être tolérée. À ce titre, l'OCDE a une politique de tolérance zéro à leur égard ainsi qu'envers toute inaction face à de telles allégations.

12. Dans le cadre du Statut du personnel, l'exploitation et les abus sexuels, ou les tentatives en la matière, constituent une inconduite grave et justifient par conséquent l'application de mesures disciplinaires

[77] Cela inclut, le cas échéant, les prestataires extérieurs et leurs salariés dans le cadre de la fourniture de prestations de services à l'OCDE.

pouvant aller jusqu'au licenciement, conformément à l'article 21 du Statut du personnel.

13. L'OCDE reconnaît l'importance de placer la dignité, la sûreté et le bien-être des victimes d'exploitation et d'abus sexuels au cœur des actions de prévention et de lutte dans ce domaine.

PARTIE II : SIGNALEMENT DES ALLÉGATIONS D'EXPLOITATION ET D'ABUS SEXUELS ; MESURES POUR Y FAIRE FACE ET RENVOI AUX DONATEURS ET AUTORITÉS NATIONALES

Signalement des allégations d'exploitation et d'abus sexuels

14. Les allégations d'inconduite en matière d'exploitation et d'abus sexuels peuvent être signalées à l'Organisation de la manière suivante :

    a) Les membres du personnel de l'OCDE doivent avoir recours aux mécanismes de signalement décrits dans le Statut du personnel.[78]

    b) Les personnes extérieures à l'Organisation doivent soumettre un rapport écrit sur les allégations d'inconduite en matière d'exploitation et d'abus sexuels à l'adresse de messagerie dédiée : OECD.ReportMisconduct@oecd.org.

15. Afin de faciliter les activités d'évaluation et de soutien, les signalements d'allégations doivent fournir le plus de précisions possible et contenir les informations suivantes :

    a) s'ils sont connus, le nom et la fonction de la/des victime(s) et de la/des personne(s) visée(s) par les allégations ;

    b) la nature, le lieu et les dates de/des (l')incident(s) ou du/des comportement(s) sur le(s)quel(s) le signalement s'appuie ; le cas échéant, le nom des témoins éventuels des incidents ou comportements en question ;

    c) tout document susceptible d'étayer le signalement, tel que des courriers électroniques, des photographies, des rapports médicaux ou toute autre preuve.

16. À des fins d'efficacité, et afin de faciliter le recueil de preuves, les allégations d'exploitation et d'abus sexuels doivent être formulées le plus rapidement possible. Les signalements anonymes peuvent être autorisés aux conditions définies dans l'Annexe XXV au Statut du personnel.

17. Les informations relatives aux allégations d'exploitation et d'abus sexuels doivent être traitées en toute confidentialité par l'ensemble du personnel afin de protéger l'identité, la vie privée et la réputation des victimes, des auteurs des signalements et des personnes visées par les allégations. Les membres du personnel s'abstiendront de s'entretenir de l'affaire ou de diffuser des informations ou des documents autrement que dans le cadre de ce qui est nécessaire aux fins de l'application de la présente Politique, Annexe XXV du Statut du personnel et de l'article 21 du Statut du personnel.

Mesures prises en réponse aux allégations d'exploitation et d'abus sexuels

18. Les allégations d'exploitation et d'abus sexuels donnent en principe lieu à une enquête menée conformément à l'Annexe XXV du Statut du personnel, sous réserve que les critères qui y sont définis concernant l'ouverture d'une telle enquête soient remplis.

19. En fonction des résultats de l'enquête, l'Organisation peut initier une procédure disciplinaire à l'encontre du membre du personnel concerné, conformément à l'article 21 du Statut du personnel.

20. L'OCDE a pour usage d'inclure des clauses relatives à l'interdiction et la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels dans les contrats de biens et de services avec les partenaires externes. Si la personne visée par les allégations n'est pas employée par l'OCDE, l'affaire sera traitée dans le cadre du contrat entre l'OCDE et son employeur, ou renvoyée à la partie externe ou à l'autre institution responsable, conformément à ses propres règles. L'affaire pourrait également être renvoyée devant les

[78] Voir en particulier l'Annexe XXV, la Décision du Secrétaire général concernant la procédure d'enquête au sein de l'Organisation (l'« Annexe XXV au Statut du personnel »).

autorités nationales conformément au paragraphe 23 ci-dessous.

Signalement aux donateurs

21. Conformément aux dispositions éventuellement prévues dans les accords entre l'Organisation et les donateurs, l'OCDE peut informer ces derniers de toute allégation crédible d'exploitation ou d'abus sexuels, c'est-à-dire des allégations donnant lieu à une enquête menée conformément à l'Annexe XXV du Statut du personnel.

22. Dans ce cas, les informations seront communiquées à condition que cela ne compromette pas le déroulement de l'enquête en cours ni ne porte atteinte au respect de la procédure en cours ou aux droits fondamentaux. Les informations seront communiquées conformément aux réglementations, règles et politiques en vigueur à l'OCDE, notamment pour ce qui est de la confidentialité des informations non publiques, du respect de la vie privée et de l'indépendance de l'OCDE en sa qualité d'organisation intergouvernementale. En particulier, le caractère confidentiel des informations relatives aux personnes impliquées dans l'affaire et le respect de leur vie privée seront préservés, des données identifiantes telles que le(s) nom(s) et fonction(s) de ces personnes ne seront pas divulgués, et le signalement portera exclusivement sur les allégations et les mesures prises en réponse par l'Organisation.

Renvoi aux autorités nationales

23. Toute affaire d'exploitation et d'abus sexuels peut être signalée aux autorités nationales, conformément aux dispositions correspondantes de l'Annexe XXV du Statut du personnel.

Dernière révision : mars 2025

ANNEXE XXI - POSITION DE CESSATION ANTICIPÉE VOLONTAIRE D'ACTIVITÉ POUR LES AGENTS DE MAINTENANCE

Champ d'application et dispositions générales

1. Le présent dispositif de cessation anticipée volontaire d'activité s'applique exclusivement aux agents assurant des fonctions de maintenance lorsqu'ils présentent la demande visée à l'article 2 et figurant sur la liste exhaustive arrêtée par le Chef de la gestion des ressources humaines. Le Chef de la gestion des ressources humaines peut inscrire sur cette liste les agents nommés pour assurer des fonctions de maintenance depuis au moins le 1er octobre 1994.

2. Le Chef de la gestion des ressources humaines peut placer en position de cessation anticipée volontaire d'activité, sur leur demande, les agents qui :

   - sont inscrits sur la liste visée à l'article 1;
   - sont âgés de plus de 50 ans et de moins de 60 ans ; et
   - présentent un taux d'incapacité permanente partielle reconnu par la commission médicale de l'Organisation du fait d'une pathologie consécutive à une exposition à l'amiante.

3. La position de cessation anticipée volontaire d'activité prend effet à la date fixée par le Chef de la gestion des ressources humaines et au plus tard le premier jour du deuxième mois qui suit la demande de l'agent, sans préjudice des dispositions de l'article 8 ci-après. L'Organisation peut affecter un autre agent aux fonctions occupées par l'agent immédiatement avant sa mise en position de cessation anticipée volontaire d'activité.

Dernière révision : janvier 2011

4. Les agents en position de cessation anticipée volontaire d'activité ne peuvent prétendre à des congés, indemnités, allocations, prestations ou paiements au titre de ladite position autres que ceux prévus spécifiquement dans la présente annexe. En outre, les agents en position de cessation anticipée volontaire d'activité ne sont pas autorisés à exercer une activité professionnelle à l'extérieur de l'Organisation.

5. Sous réserve de l'article 4, les agents en position de cessation anticipée volontaire d'activité demeurent soumis aux droits et obligations des agents de l'Organisation.

Rémunération pendant la période de cessation anticipée volontaire d'activité

6. Les agents en position de cessation anticipée volontaire d'activité reçoivent une allocation mensuelle équivalant au montant de la pension d'ancienneté à laquelle ils pourraient prétendre à partir de l'âge de 60 ans s'ils étaient restés en activité jusqu'à cet âge. Cette allocation est révisée à la même date et dans les mêmes proportions que les traitements des agents.

7. Les agents en position de cessation anticipée volontaire d'activité bénéficient des dispositions relatives aux allocations de foyer, pour enfant à charge et pour personne à charge ainsi qu'aux prestations pour enfant handicapé.

8. Les droits à congés annuels cumulés dus à l'agent au titre du service précédant le début de la position de cessation anticipée volontaire d'activité doivent être épuisés avant que cette position prenne effet.

Protection médicale et sociale

9. Les agents en position de cessation anticipée volontaire d'activité bénéficient, pendant la période de cessation anticipée volontaire d'activité, de la prise en charge des dépenses de santé par le système

médical et social de l'Organisation et de la protection décès et invalidité sous réserve du paiement d'une contribution fixée par le Secrétaire général en application de l'article 17/1.15 du règlement du personnel. Les agents en position de cessation anticipée volontaire d'activité qui sont affiliés au régime français de sécurité sociale continuent d'être affiliés à ce régime, sous réserve du paiement de la contribution applicable, et de bénéficier des prestations complémentaires de soins de santé.

9/1 Les agents en position de cessation anticipée volontaire d'activité affiliés au système médical et social de l'Organisation pour la prise en charge des dépenses de santé paient une cotisation mensuelle exprimée en pourcentage de l'allocation mensuelle payée à l'agent au titre de la position de cessation anticipée volontaire d'activité. Le pourcentage applicable est le même que celui qui est fixé pour les agents en activité.

9/2 Les agents en position de cessation anticipée volontaire d'activité affiliés au système médical et social de l'Organisation pour l'assurance décès et invalidité paient une cotisation mensuelle exprimée en pourcentage de l'assiette suivante :

- le traitement correspondant aux derniers grade et échelon de l'agent avant sa mise en position de cessation anticipée volontaire d'activité, révisé conformément à l'article 19 du statut ; et
- les allocations de foyer, pour enfant à charge et pour personne à charge versées à l'agent pendant la période de cessation anticipée volontaire d'activité.

Le pourcentage applicable est le même que celui qui est fixé pour les agents en activité.

9/3 Aux fins de l'application de l'instruction 117/1.2.1 a) iv) concernant l'affiliation volontaire au système médical et social de l'Organisation pour la prise en charge des dépenses de santé, les anciens agents dont l'engagement a pris fin à l'expiration d'une période de cessation anticipée volontaire d'activité sont assimilés aux anciens agents dont les fonctions ont pris fin dans l'une des conditions prévues à l'article 11 a) iii) du statut.

9/4 Aux fins de l'application des articles 17/1.10 à 17/1.14 concernant la protection en cas de décès ou d'invalidité, un agent en position de cessation anticipée volontaire d'activité est réputé toujours occuper les fonctions auxquelles il était affecté immédiatement avant le début de sa cessation anticipée volontaire d'activité.

Dernière révision : janvier 2011

Maintien de l'affiliation au régime de pensions

10. Pendant la période de cessation anticipée volontaire d'activité, les agents continuent d'être affiliés, en tant qu'agent en service, au régime de pensions sous réserve du paiement d'une contribution exprimée en pourcentage du traitement de l'agent à ses derniers grade et échelon périodiquement révisés conformément à l'article 19 du statut. Ce pourcentage est équivalent à celui qui est fixé pour les agents en activité.

10/1 Aux fins de l'application de l'article 13 du Règlement de Pensions concernant la pension d'invalidité, un agent en position de cessation anticipée volontaire d'activité est réputé toujours occuper le poste auquel il était affecté immédiatement avant le début de sa cessation anticipée volontaire d'activité.

Frais de voyage et de déménagement

11. Un agent en position de cessation anticipée volontaire d'activité peut demander, à n'importe quel moment après la prise d'effet de cette position, le remboursement de ses frais de voyage et de déménagement pour retourner au lieu où il résidait lors de son entrée en fonctions dans les conditions applicables au remboursement des frais de voyage et de déménagement encourus lors de la cessation de fonctions.

Fin d'engagement et de position de cessation anticipée volontaire d'activité

12. L'engagement d'un agent en position de cessation anticipée volontaire d'activité prend fin à l'expiration de cette position.

13. La position de cessation anticipée volontaire d'activité expire :

- le dernier jour du mois suivant la date à laquelle l'agent atteint l'âge de 60 ans ;
- à la date à laquelle lui est versée une pension d'invalidité ;
- à la date à laquelle l'agent démissionne, fait valoir ses droits à retraite ou décède ; ou
- à la date de résiliation de l'engagement de l'agent pour raisons disciplinaires.

ANNEXE XXII - DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL SUR LES DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Le 14 octobre 2002, de nouvelles modifications des Statut, Règlement et Instructions applicables aux agents ont été publiées (Principes fondamentaux, droits et obligations, discipline et responsabilité, politique de prévention et de lutte contre le harcèlement). Dans le cadre de cette révision statutaire, il a été décidé de déplacer les règles relatives aux droits de propriété intellectuelle sur tout travail produit par un agent dans l'exercice de ses fonctions et de les intégrer sous la même formulation dans les dispositions concernant les conditions d'engagement, ces dernières faisant elles-mêmes l'objet, à l'heure actuelle, d'un réexamen complet par le Comité exécutif.

Par conséquent, dans l'attente de la décision finale du Conseil, et ce afin d'éviter tout vide règlementaire à ce sujet pendant cette période temporaire, le Secrétaire général a décidé que continuerait à s'appliquer la réglementation connue jusqu'à ce jour en matière de propriété intellectuelle au sein de l'Organisation, à savoir :

1. Tous les droits, y compris les droits d'auteur et de brevet, sur une œuvre produite par des agents dans l'exercice de leurs fonctions appartiennent ou sont dévolus à l'Organisation, à moins que le Secrétaire général n'y renonce en faveur des agents intéressés.

2. Les demandes d'autorisation de publier ou d'exploiter une œuvre, dans les conditions visées au paragraphe 1 ci-dessus, doivent être adressées par les agents intéressés au Secrétaire général par l'intermédiaire de leurs supérieurs, qui en informent le chef de la gestion des ressources humaines.

En cas de question complémentaire au sujet des règles relatives aux droits de propriété intellectuelle précitées, vous pouvez contacter le service de la gestion des ressources humaines.

ANNEXE XXIII - RÈGLEMENT APPLICABLE AUX AGENTS AFFECTÉS HORS DU SIÈGE

Article 1

Le Statut, Règlement et Instructions applicables aux agents de l'Organisation sont applicables aux agents affectés hors du siège de l'Organisation, à l'exception des dispositions suivantes.

Article 2

Traitement et indemnités

a) Le traitement prévu à l'article 15/1 du Règlement et les allocations et indemnités prévues à l'article 16 a) et d) sont fixés conformément aux tableaux figurant en appendice. Ces traitements, allocations et indemnités sont fixés et payables dans la monnaie du pays d'affectation. Les autres dispositions relatives aux traitements, allocations et indemnités sont applicables *mutatis mutandis* aux agents affectés hors du siège.

b) En l'absence de tableau de traitements ou de tableau d'allocations et indemnités pour le pays dans lequel un agent est affecté, ceux-ci sont fixés en utilisant le tableau pertinent applicable aux agents affectés au siège de l'Organisation. Ces traitements, allocations et indemnités sont fixés en euros et sont payables, sauf décision du Secrétaire général, dans la monnaie du pays d'affectation.

Dernière révision : janvier 2011

Article 3

Indemnité d'installation

L'indemnité d'installation prévue à l'article 16/4 du Règlement est versée aux agents qui ne résidaient pas, à la date de leur affectation hors du siège, dans la ville d'affectation. Les autres dispositions relatives à l'indemnité d'installation sont applicables *mutatis mutandis* aux agents affectés hors du siège.

Article 4

Protection médicale et sociale

Par dérogation à l'article 17 a) du Statut et à l'article 17/1.1 du Règlement, le Secrétaire général détermine le système de protection médicale et sociale en cas de maladie, de maternité, d'accident du travail, d'invalidité ou de décès des agents affectés hors du siège.

Instruction

4/1

a) Les agents affectés au centre de Tokyo sont affiliés au régime national d'assurance maladie. Ces agents bénéficient en outre des prestations complémentaires pour les soins de santé, du maintien de rémunération en cas d'incapacité temporaire totale, de prestations en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant et de prestations en cas de décès ou d'invalidité dans les mêmes conditions mutatis mutandis que celles fixées aux articles 17/1.17 à 17/1.21 du Règlement.

b) Les agents affectés dans les centres de Berlin, Washington et Mexico et dans les pays d'Europe centrale et orientale sont affiliés à l'ensemble du système de protection sociale et médicale de l'Organisation établi au titre de l'article 17 a) du Statut et de l'article 17/7.1 du Règlement.

c) Aucun agent ne peut être affecté ailleurs que dans les centres ou pays mentionnés ci-dessus sans que le Secrétaire général n'ait au préalable arrêté le système de protection médicale et sociale qui lui sera applicable pendant une telle affectation et n'en ait informé l'agent concerné par écrit.

Dernière révision : mai 2003

ALLEMAGNE (OCDE)

Barèmes des traitements mensuels à compter du 1er janvier 2026 (EUR)

Catégorie et grade	Échelons																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A 7	15 535.06	16 055.94	16 576.82	17 097.70	17 618.50	18 139.29	18 660.09											
A 6	14 191.44	14 584.33	14 977.21	15 370.09	15 762.87	16 155.65	16 352.04	16 744.82	16 941,22	17 334.00	17 726.79							
A 5	12 008.18	12 344.67	12 681.15	13 017.63	13 354.12	13 690.60	14 027.01	14 363.42	14 531.62	14 868.03	15 036.23	15 372.64	15 540.84	15 877.25	16 213.65			
A 4	10 368.76	10 638.80	10 908.84	11 178.88	11 448.92	11 718.96	11 989.12	12 259.27	12 394.35	12 664.50	12 799.58	13 069.73	13 204.81	13 474.96	13 745.11			
A 3	8 923.60	9 175.40	9427.19	9678.99	9 930.79	10 182.58	10 434.32	10 686.05	10 811.92	11 063.65	11 189.52	11 441.26	11 567.12	11 818.86	12 070.59			
A 2	7 232.99	7 427.30	7 621.62	7 815.93	8 010.25	8 204.57	8 398.86	8 593.16	8 690.31	8 884.60	8 981.75	9 176.05	9 273.19	9 467.49	9 661.79			
A 1	5 661.55	5 832.11	6 002.68	6 173.25	6 343.82	6 514.38	6 684.94	6 855.50	6 940.77	7 111.33	7 196.60	7 367.16	7 452. 43	7 622.99	7 793.53			
L 5	10 964.72	11 184.05	11 403.38	11 842.04	12 061.37	12 280.70	12 719.37	12 938.70	13 158.03	13 596.69	13 816.02	14 035.35	14 474.02	14 693.35	14 912.68			
LT4 - LI4	9 640.46	9 833.27	10 026.07	10 411.68	10 604.48	10 797.29	11 182.89	11 375.70	11 568.50	11 954.11	12 146.91	12 339.72	12 725.32	12 918.13	13 110.93	13 496.54	13 689.34	13 882.15
LT3 - LI3	9 143.42	9 326.30	9 509.17	9 874.93	10 057.82	10 240.69	10 606.45	10 789.33	10 972.21	11 337.96	11 520.85	11 703.72	12 069.48	12 252.36	12 435.24			
LT2	7 349.52	7 496.55	7 643.58	7 937.63	8 084.67	8 231.69	8 525.75	8 672.78	8 819.81	9 113.86	9 260.90	9 407.92	9 701.98	9 849.01	9 996.04			
LT1 - LI1	5 988.12	6 107.99	6 227.78	6467.36	6 587.15	6 706.94	6 946.52	7 066.32	7 186.10	7 425.69	7 545.48	7 665.27	7 904.85	8 024.65	8 144.43			
B 6	7 522.58	7 770.72	8 018.86	8 267.01	8 515.15	8 763.29	9 011.44	9 176.87	9 342.30	9 425.01	9 590.44	9 673.16	9 838.59	10 004.01				
B 5	6 522.28	6 737.57	6 952.87	7 168.17	7 383.47	7 598.76	7 814.06	7 957.60	8 101.13	8 172.89	8 316.43	8 388.19	8 531.73	8 675.25				
B 4	5 668.67	5 855.72	6 042.77	6 229.82	6 416.87	6 603.93	6 790.98	6 915.68	7 040.39	7 102.73	7 227.44	7 289.79	7 414.49	7 539.18				
B 3	4 956.18	5 119.84	5 283.50	5 447.17	5 610.83	5 774.49	5 938.15	6 047.26	6 156.36	6 210.92	6 320.03	6 374.58	6 483.69	6 592.80				
B 2	4 349.41	4 509.17	4 646.93	4 790.69	4 934.46	5 078.22	5 221.98	5 317.82	5 413.66	5 461.58	5 557.42	5 605.34	5 701.18	5 797.03				
B 1	3 872.95	4000.78	4 128.62	4 256.45	4 384.28	4 512.11	4 639.95	4 725.17	4 810.39	4 853.00	4 938.22	4 980.83	5 066.06	5 151.28				
C 6	5 418.74	5 581.33	5 743.91	5 906.49	6 069.07	6 231.65	6 394.24	6 502.62	6 611.01	6 665.20	6 773.59	6 827.79	6 936.17	7 044.56				
C 5	4 829.94	4 974.89	5 119.83	5 264.78	5 409.72	5 554.67	5 699.61	5 796.24	5 892.88	5 941.19	6 037.82	6 086.13	6 182.77	6 279.39				
C 4	4 404.44	4 526.62	4 668.81	4 801.00	4 933.18	5 065.37	5 197.55	5 285.67	5 373.80	5417.86	5 505.98	5 550.05	5 638.17	5 726.29				
C 3	4 009.79	4 130.12	4 250.45	4 370.78	4 491.11	4 611.44	4 731.77	4 812,00	4 892.22	4 932.33	5 012.55	5 052.66	5 132.88	5 213.10				
C 2	3 717.56	3 829.19	3 940.81	4 052.44	4 164.06	4 275.69	4 387.32	4 461.73	4 536.15	4 573.36	4 647.78	4 684.99	4 759.40	4 833.82				
C 1	3 472.99	3 577.16	3 681.34	3 785.52	3 889.69	3 993.87	4 098.04	4 167.49	4 236.94	4 271.67	4 341.11	4 375.84	4 445.29	4 514.75				

ALLEMAGNE (OCDE)

Barèmes des traitements mensuels à compter du 1er janvier 2026 (EUR)

DIRECTION

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
EL3	15 504.89	15 816.53	16 134.44	16 458.75	16 789.57	17 127.04	17 298.31	17 471.29
EL2	13 759.80	14 036.37	14 318.50	14 606.31	14 899.89	15 199.38	15 351.37	15 504.89
EL1	12 211.12	12 456.57	12 706.95	12 962.35	13 222.90	13 488.68	13 623.56	13 759.80

ANALYSTES DES POLITIQUES ET JURISTES

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
PAL8	10 729.46	10 945.12	11 165.11	11 389.54	11 618.46	11 851.99	11 970.51	12 090.23
PAL7	9 427.57	9 617.06	9 810.27	10 007.56	10 208.71	10 413.90	10 518.05	10 623.22
PAL6	7 803.58	7 960.43	8 120.44	8 283.66	8 450.16	8 620.01	8 706.20	8 793.27
PAL5	6 721.60	6 856.71	6 994.53	7 135.13	7 278.54	7 424.83	7 499.08	7 574.08
PAL4	5 789.66	5 906.03	6 024.73	6 145.84	9 269.37	6 395.38	6 459.33	6 523.92
PAL3	5 087.15	5 189.40	5 293.71	5 400.11	5 508.66	5 619.38	5 675.57	5 732.33
PAL2	4 469.89	4 559.74	4 651.39	4 744.87	4 840.25	4 937.54	4 986.91	5 036.78
PAL1	3 812.01	3 888.64	3 966.81	4 046.53	4 127.86	4 210.84	4 252.95	4 295.48

SERVICES CENTRAUX

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
CF7	10 310.80	10 518.05	10 729.46	10 945.12	11 165.11	11 389.54	11 503.43	11 618.46
CF6	9 059.71	9 241.81	9 427.57	9 617.06	9 810.37	8 283.66	8 366.49	8 450.16
CF5	7 499.08	7649.81	7 803.58	7 960.43	8 120.44	8 283.66	8 366.49	8 450.16
CF4	6 589.17	6 721.60	6 856.71	6 994.53	7 135.13	7 278.54	7 351.32	7 424.83
CF3	5 789.66	5 906.03	6 024.73	6 145.84	6 269.37	6 395.38	6 459.33	6 523.92
CF2	5 087.15	5 189.40	5 293.71	5 400.11	5 508.66	5 619.38	5 675.57	5 732.33
CF1	4 469.89	4 559.74	4 651.39	4 744.87	4 840.25	4 937.54	4 986.91	5 036.78

ADMINISTRATION GÉNÉRALE

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
GA10	9 150.31	9 334.23	9 521.85	9 713.24	9 908.48	10 107.63	10 208.71	10 310.80
GA9	8 120.44	8 283.66	8 450.16	8 620.01	8 793.27	8 970.01	9 059.71	9 150.31
GA8	7 206.48	7 351.32	7 499.08	7 649.81	7 803.58	7 960.43	8 040.03	8 120.44
GA7	6 395.38	6 523.92	6 655.06	6 788.83	6 925.28	7 064.48	7 135.13	7 206.48
GA6	5 675.57	5 789.66	5 906.03	6 024.73	6 145.84	6 269.37	6 332.05	6 395.38
GA5	5 036.78	5 138.02	5 241.29	5 346.64	5 454.11	5 563.74	5 619.38	5 675.57
GA4	4 338.43	4 425.64	4 514.59	4 605.33	4 697.90	4 792.33	4 840.25	4 888.66
GA3	3 736.91	3 812.01	3 888.64	3 966.81	4 046.53	4 127.86	4 169.15	4 210.84
GA2	3 316.31	3 382.97	3 450.97	3 520.33	3 591.10	3 663.27	3 699.90	3 736.91
GA1	2 943.06	3 002.22	3 062.56	3 124.12	3 186.92	3 250.97	3 283.48	3 316.31

ÉTATS-UNIS (OCDE)

Barèmes des traitements mensuels à compter du 1er janvier 2026 (USD)

Catégorie et grade	Échelons																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A 7	17 489.10	18 075.17	18 661.25	19 247.33	19 833.55	20 419.77	21 006.00											
A 6	15 979.60	16 241.82	16 864.05	17 306.28	17 748.60	18 190.92	18 412.08	18 854.40	19 075.57	19 517.89	19 960.22							
A 5	13 523.45	13 902.14	14 280.82	14 659.51	15 038.20	15 416.89	15 795.44	16 173.98	16 363.26	16 741.80	16 931.08	17 309.62	17 498.90	17 877.44	18 256.00			
A 4	11 672,38	11 977.03	12 281.68	12 586,32	12 890.97	13 195.61	13 499.90	13 804.18	13 956,32	14 260.60	14 412.74	14 717.02	14 869.16	15 173.44	15 477.72			
A 3	10 050.69	10 333.85	10 617.01	10 900.17	11 183.33	11 466.49	11 749.62	12 032.75	12 174.32	12 457.44	12 599.01	12 882.14	13 023.71	13 306.84	13 589.98			
A 2	8 144.34	8 363.30	8 582.26	8 801.21	9 020.17	9 239.13	9 457.86	9 676.59	9 785.95	10 004.68	10 114.04	10 332.77	10 442.13	10 660.86	10 879.59			
A 1	6 372.97	6 564.87	6 756.77	6 948.67	7 170.57	7 332.47	7 524.37	7 716.28	7 812.24	8 004.15	8 100.10	8 292.01	8 387.96	8 579.87	8 771.78			
L 5	12 347.45	12 594.28	12 841.11	13 334.76	13581.59	13 828.41	14 322.07	14 568,90	14 815.72	15 309.38	15 556.20	15 803.03	16 296.68	16 543.51	16 790.34			
LT4 - LI4	10 859.12	11 076.20	11 293.26	11 727.40	11 944.47	12 161.53	12 595.67	12 812.74	13 029.80	13 463.94	13 681.01	13 898.07	14 332.21	14 429.28	14 766.35	15 200.48	15 417.56	15 634.62
LT3 - LI3	10 291.44	10 497.20	10 702.95	11 114.46	11 320.22	11 525.97	11 937.48	12 143.24	12 348.99	12 760.49	12 966.25	13 172.00	13 583.51	13 789.27	13 995.02			
LT2	8 277.71	8 443.14	8 608.57	8 939.43	9 104.85	9 270.28	9 601.14	9 766.57	9 932.00	10 262.85	10 428.28	10 593.71	10 924.57	11 090.00	11 255.43			
LT1 - LI1	6 740.54	6 875.37	7 010.21	7 279.88	7 414.71	7549.55	7 819.22	7 954.06	8 088.89	8 358.56	8 493.40	8 628.23	8 897.90	9 032.74	9 167.57			
B 6	8 056.49	8 322.28	8 588.08	8 853.87	9 119.67	9 385.47	9 651.26	9 828.46	10 005.66	10 094.26	10 271.45	10 360.05	10 537.25	10 714.45				
B 5	6 958.53	7 188.07	7 417.60	7 647.14	7 876.68	8 106.21	8 335.75	8 488.78	8 641.80	8 718.13	8 871.34	8 947.85	9 100.88	9 253.89				
B 4	6 011.86	6 210.31	6 408.77	6 607.22	6 805.68	7 004.14	7 202.59	7334.90	7 467.21	7 533.36	7 665.66	7 731.81	7 864.12	7 996.42				
B 3	5 096.10	5 264.29	5 432.47	5 600.66	5 768.84	5 937. 03	6 105.21	6 217.34	6 329.46	6 385.52	6 497.65	6 553.70	6 665.83	6 777.95				
B 2	4 385.29	4 530.09	4 674.88	4 819.67	4 964.46	5 109.25	5 254.04	5 350.57	5 447.09	5 495.36	5 591.88	5 640.15	5 736.67	5 833.21				
B 1	3 809.48	3 935.54	4 061.60	4 187.66	4 313.72	4 439.78	4 565.84	4 649. 88	4 733.92	4 775.94	4 859.98	4 902.00	4 986.04	5 070.08				
C 6	6 673.90	6 874.14	7 074.38	7 274.62	7 474.85	7 675.09	7 875.33	8 008.82	8 142.31	8 209.06	8 342.55	8 409.29	8 542.78	8 676.28				
C 5	5 805.30	5 979.35	6 153.39	6 327.44	6 501.49	6 675.54	6 849.59	6 965.62	7 081.65	7 139.67	7 255.70	7 313.71	7 429.75	7 545.78				
C 4	4 975.72	5 124.90	5 274.07	5 423.24	5 572.42	5 721.59	5 870.76	5 970.21	6 069.65	6 119.38	6 218.83	6 268.56	6 368.00	6 467.46				
C 3	4 256.77	4 384.47	4 512.16	4 639.86	4 767.56	4 895.26	5 022.95	5108.08	5193.21	5 235.78	5 320.91	5 363.48	5 448.60	5 533.74				
C 2	3 698.83	3 809.76	3 920.68	4 031.60	4 142.53	4 253.45	4 364.38	4 438.33	4 512.28	4 549.25	4 623.20	4 660.18	4 734.13	4 808.08				
C 1	3 230.41	3 327.19	3 423.96	3 520.73	3 617.50	3 714.28	3 811.05	3 875.56	3 940.07	3 972.33	4 036.85	4 069.11	4 133.62	4 198.14				

ÉTATS-UNIS (OCDE)

Barèmes des traitements mensuels à compter du 1er janvier 2026 (USD)

DIRECTION

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
EL3	17 532,69	17 885.11	18 244.59	18 611.32	18 985.40	19 367.00	19 560.67	19 756.28
EL2	15 559.38	15 872.12	16 191.16	16 516.60	16 848.58	17 187.24	17 359.11	17 532.69
EL1	13 808.16	14 085.70	14 368.82	14 657.64	14 952.26	15 252.80	15 405.33	15 559.38

ANALYSTES DES POLITIQUES ET JURISTES

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
PAL8	12 132,71	12 376.58	12 625.35	12 879.12	13 137.99	13 402.06	13 536.09	13 671.45
PAL7	10 660.56	10 874.84	11 093.43	11 316.40	11 543.86	11 775.89	11 893.65	12 012.59
PAL6	8 824.17	9 001.53	9 182.47	9 367.04	9 555.32	9 747.37	9 844.85	9 943.30
PAL5	7 600.70	7 753.47	7 909.31	8 068.30	8 230.46	8 395.90	8 479.86	8 564.65
PAL4	6 546.86	6 678.45	6 812.68	6 949.62	7 089.31	7 231.80	7 304.12	7 377.16
PAL3	5 752.47	5 868.10	5 986.05	6 106.37	6 229.11	6 354.32	6 417.85	6 482.03
PAL2	5 054.49	5 156.08	5 259.72	5 365.44	5 473.28	5 583.29	5 639.13	5 695.52
PAL1	4 310.58	4 397.22	4 485.60	4 575.76	4 667.73	4 761.56	4 809.17	4 857.27

SERVICES CENTRAUX

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
CF7	11 659.30	11 893.65	12 132.71	12 376.58	12 625.35	12 879.12	13 007.91	13 137.99
CF6	10 244.59	10 450.50	10 660.56	10 874.84	11 093.43	11 316.40	11 429.57	11 543.86
CF5	8 479.86	8 650.30	8 824.17	9 001.53	9 182.47	9 367.04	9 460.71	9 555.32
CF4	7 450.93	7 600.70	7 753.47	7 909.31	8 068.30	8 230.46	8 312.77	8 395.90
CF3	6 546.86	6 678.45	6 812.68	6 949.62	7 089.31	7 231.80	7 304.12	7 377.16
CF2	5 752.47	5 868.10	5 986.05	6 106.37	6 229.11	6 354.32	6 417.85	6 482.03
CF1	5 054.49	5 156.08	5 259.72	5 365.44	5 473.28	5 583.29	5 639.13	5 695.52

ADMINISTRATION GÉNÉRALE

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
GA10	10 347.04	10 555.01	10 767.17	10 983.59	11 204.36	11 429.57	11 543.86	11 659.30
GA9	9 182.47	9 367.04	9 555.32	9 747.37	9 943.30	10 143.15	10 244.59	10 347.04
GA8	8 148.98	8 312.77	8 479.86	8 650.30	8 824.17	9 001.53	9 091.55	9 182.47
GA7	7 231.80	7 377.16	7 525.44	7 676.71	7 831.00	7 988.41	8 068.30	8 148.98
GA6	6 417.85	6 546.86	6 678.45	6 812.68	6 949.62	7 089.31	7 160.20	7 231.80
GA5	5 695.52	5 810.00	5 926.78	6 045.91	6 167.43	6 291.40	6 354.32	6 417.85
GA4	4 905.83	5 004.44	5 105.04	5 207.64	5 312.32	5 419.10	5 473.28	5 528.01
GA3	4 225.64	4 310.58	4 397.22	4 485.60	4 575.76	4 667.73	4 714.41	4 761.56
GA2	3 750.04	3 825.42	3 902.30	3 980.75	4 060.76	4 142.37	4 183.80	4 225.64
GA1	3 327.97	3 394.86	3 463.10	3 532.71	3 603.72	3 676.15	3 712.91	3 750.04

ITALIE (OCDE)

Barèmes des traitements mensuels à compter du 1er janvier 2025 (EUR)

Catégorie et grade	Échelons																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A 7	11 784.31	12 179.11	12 573.91	12 968.71	13 363.33	13 757.96	14 152.59											
A 6	10 764.39	11 062.20	11 360.01	11 657.82	11 955.66	12 253.50	12 402.41	12 700.25	12 849.17	13 147.01	13 444.84							
A 5	9 108.76	9 363.71	9 618.67	9 873.62	10 128.57	10 383.52	10 638.46	10 893.39	11 020.86	11 275.79	11 403.26	11 658.20	11 785.67	12 040.60	12 295.54			
A 4	7 865.25	8 070.06	8 274.88	8 479.69	8 684.51	8 889.32	9 094.02	9 298.73	9 401.08	9 605.78	9 708.13	9 912.83	10 015.18	10 219.88	10 424.58			
A 3	6 768.33	6 958.95	7 149.57	7 340.19	7 530.82	7 721.44	7 912.05	8 102.66	8 197.97	8 388.58	8 483.88	8 674.49	8 769.80	8 960.41	9 151.02			
A 2	5 485.97	5 633.19	5 780.41	5 927.63	6 074.85	6 222.07	6 369.26	6 516.45	6 590.04	6 737.23	6 810.83	6 958.02	7 031.61	7 178.80	7 325.99			
A 1	4 293.02	4 422.26	4 551.50	4 680.74	4 809.98	4 939.21	5 068.46	5 197.71	5 262.33	5 391.58	5 456.19	5 585.44	5 650.06	5 779.31	5 908.55			
L 5	8 317.68	8 484.05	8 650.40	8 983.12	9 149.48	9 315.83	9 648.55	9 814.92	9 981.27	10 313.99	10 480.35	10 646.70	10 979.42	11 145.78	11 312.14			
LT4 - LI4	7 313.89	7 460.18	7 606.45	7 899.02	8 045.30	8 191.58	8 484.14	8 630.43	8 776.70	9 069.26	9 215.55	9 361.82	9 654.39	9 800.67	9 946.95	10 239.51	10 385.79	10 532.07
LT3 - LI3	6 936.26	7 074.95	7 213.64	7 491.02	7 629.72	7 768.40	8 045.79	8 184.48	8 323.17	8 600.55	8 739.25	8 877.93	9 155.31	9 294.01	9 432.70			
LT2	5 575.40	5 686.98	5 798.55	6 021.71	6 133.30	6 244.87	6 468.03	6 579.61	6 691.18	6 914.34	7 025.92	7 137.50	7 360.65	7 472.24	7 583.81			
LT1 - LI1	4 542.31	4 633.15	4 723.98	4 905.66	4 996.50	5 087.34	5 269.01	5 359.85	5 450.69	5 632.37	5 723.20	5 814.04	5 995.72	6 086.56	6 177.39			
B 6	4 931.64	5 094.36	5 257.08	5 419.80	5 582.52	5 745.23	5 907.95	6 016.43	6 124.92	6 179.15	6 287.63	6 341.87	6 450.35	6 558.82				
B 5	4 266.60	4 407.46	4 548.33	4 689.19	4 830.05	4 970.92	5 111.78	5 205.69	5 299.60	5 346.55	5 440.46	5 487.42	5 581.32	5 675.23				
B 4	3 741.59	3 865.04	3 988.50	4 111.95	4 235.41	4 358.87	4 482.32	4 564.62	4 646.93	4 688.08	4 770.38	4 811.54	4 893.84	4 976.14				
B 3	3 339.11	3 449.21	3 559.31	3 669.42	3 779.52	3 889.63	3 999.73	4 073.13	4 146.53	4 183.24	4 256.64	4 293.34	4 366.74	4 440.15				
B 2	2 998.13	3 097.05	3 195.97	3 294.89	3 393.81	3 492.73	3 591.66	3 657.60	3 723.54	3 756.52	3 822.46	3 855.44	3 921.38	3 987.34				
B 1	2 733.43	2 823.60	2 913.77	3 003.94	3 094.11	3 184.29	3 274.46	3 334.57	3 394.68	3 424.74	3 484.85	3 514.91	3 575.02	3 635.14				
C 6	3 515.76	3 621.20	3 726.64	3 832.09	3 937.53	4 042.97	4 148.41	4 218.71	4 289.01	4 324.15	4 394.45	4 429.59	4 499.89	4 570.18				
C 5	3 234.23	3 331.25	3 428.27	3 525.29	3 622.31	3 719.33	3 816.35	3 881.03	3 945.71	3 978.05	4 042.73	4 075.07	4 139.75	4 204.44				
C 4	2 998.13	3 088.13	3 178.12	3 268.12	3 358.12	3 448.11	3 538.11	3 598.10	3 658.10	3 688.10	3 748.10	3 778.10	3 838.09	3 898.09				
C 3	2 782.57	2 865.99	2 949.40	3 032.81	3 116.23	3 199.64	3 283.05	3 338.66	3 394.28	3 422.08	3 477.69	3 505.49	3 561.10	3 616.70				
C 2	2 592.68	2 670.48	2 748.27	2 826.07	2 826.07	2 981.66	3 059.45	3 111.32	3 163.18	3 189.11	3 240.98	3 266.91	3 318.77	3 370.63				
C 1	2 406.40	2 478.56	2 550.72	2 622.88	2 695.03	2 767.19	2 839.35	2 887.45	2 935.56	2 959.61	3 007.71	3 031.77	3 079.87	3 127.97				

ITALIE (OCDE)

Barèmes des traitements mensuels à compter du 1er janvier 2026 (EUR)

DIRECTION

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
EL3	12 417.34	12 666.94	12 921.54	13 181.26	13 446.20	13 716.47	13 853.63	13 992.18
EL2	11 019.76	11 241.25	11 467.20	11 697.69	11 932.83	12 172.67	12 294.40	12 417.34
EL1	9 779.47	9 976.04	10 176.56	10 381.11	10 589.78	10 802.63	10 910.65	11 019.76

ANALYSTES DES POLITIQUES ET JURISTES

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
PAL8	8 592.86	8 765.58	8 941.77	9 121.50	9 304.84	9 491.86	9 586.79	9 682.65
PAL7	7 550.23	7 701.99	7 856.80	8 014.72	8 175.81	8 340.14	8 423.55	8 507.78
PAL6	6 249.62	6 375.25	6 503.39	6 634.10	6 767.45	6 903.47	6 972.51	7 042.23
PAL5	5 383.11	5 491.31	5 601.69	5 714.28	5 829.14	5 946.30	6 005.76	6 065.82
PAL4	4 636.74	4 729.94	4 825.01	4 921.99	5 020.92	5 121.84	5 173.06	5 224.79
PAL3	4 074,13	4 156.02	4 239.56	4 324.77	4 411.69	4 500.38	4 545.38	4 590.83
PAL2	3 579.78	3 651.73	3 725.13	3 800.01	3 876.39	3 954.31	3 993.85	4 033.79
PAL1	3 052.92	3 114.29	3 176.88	3 240.73	3 305.87	3 372.32	3 406.05	3 440.10

SERVICES CENTRAUX

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
CF7	8 257.57	8 423.55	8 592.86	8 765.58	8 941.77	9 121.50	9 212.71	9 304.84
CF6	7 255.62	7 401.46	7 550.23	7 701.99	7 856.80	8 014.72	8 094.87	8 175.81
CF5	6 005.76	6 126.49	6 249.62	6 375.25	6 503.39	6 634.10	6 700.45	6 767.45
CF4	5 277.04	5 383.11	5 491.31	5 601.69	5 714.28	5 829.14	5 887.43	5 946.30
CF3	4 636.74	4 729.94	4 825.01	4 921.99	5 020.92	5 121.84	5 173.06	5 224.79
CF2	4 074.13	4 156.02	4 239.56	4 324.77	4 411.69	4 500.38	4 545.38	4 590.83
CF1	3 579.78	3 651.73	3 725.13	3 800.01	3 876.39	3 954.31	3 993.85	4 033.79

ADMINISTRATION GÉNÉRALE

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
GA10	7 328.18	7 475.47	7 625.73	7 779.00	7 935.36	8 094.87	8 175.81	8 257.57
GA9	6 503.39	6 634.10	6 767.45	6 903.47	7 042.23	7 183.78	7 255.62	7 328.18
GA8	5 771.42	5 887.43	6 005.76	6 126.49	6 249.62	6 375.25	6 438.99	6 503.39
GA7	5 121.84	5 224.79	5 329.81	5 436.94	5 546.22	5 657.70	5 714.28	5 771.42
GA6	4 545.38	4 636.74	4 729.94	4 825.01	4 921.99	5 020.92	5 071.13	5 121.84
GA5	4 033.79	4 114.87	4 197.57	4 281.95	4 368.02	4 455.81	4 500.38	4 545.38
GA4	3 474.51	3 544.34	3 615.58	3 688.25	3 762.39	3 838.01	3 876.39	3 915.16
GA3	2 992.76	3 052.92	3 114.29	3 176.88	3 240.73	3 305.87	3 338.93	3 372.32
GA2	2 655.92	2 709.31	2 763.77	2 819.32	2 875.99	2 933.79	2 963.13	2 992.76
GA1	2 357.00	2 404.37	2 452.70	2 502.00	2 552.29	2 603.59	2 629.62	2 655.92

JAPON (OCDE)

Barèmes des traitements mensuels à compter du 1er janvier 2025 (JPY)

Catégorie et grade	Échelons																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A 7	3 135 511	3 240 483	3 345 455	3 450 428	3 555 397	3 660 366	3 765 334											
A 6	2 863 789	2 943 003	3 022 217	3 101 430	3 180 645	3 259 860	3 299 467	3 378 682	3 418 289	3 497 504	3 576 718							
A 5	2 424 035	2 491 851	2 559 667	2 627 483	2 695 299	2 763 115	2 830 931	2 898 747	2 932 654	3 000 470	3 034 378	3 102 194	3 136 101	3 203 917	3 271 732			
A 4	2 092 623	2 147 122	2 201 620	2 256 119	2 310 617	2 365 116	2 419 624	2 474 133	2 501 388	2 555 897	2 583 151	2 637 660	2 664 914	2 719 423	2 773 932			
A 3	1 801 539	1 852 299	1 903 059	1 953 820	2 004 580	2 055 340	2 106 090	2 156 840	2 182 214	2 232 964	2 258 338	2 309 088	2 334 462	2 385 212	2 435 961			
A 2	1 460 509	1 499 692	1 538 874	1 578 056	1 617 238	1 656 420	1 695 619	1 734 818	1 754 418	1 793 617	1 813 217	1 852 416	1 872 016	1 911 215	1 950 414			
A 1	1 141 615	1 175 967	1 210 319	1 244 671	1 279 023	1 313 375	1 347 725	1 382 076	1 399 252	1 433 603	1 450 778	1 485 129	1 502 305	1 536 655	1 571 006			
L 5	2 213 478	2 257 737	2 301 996	2 390 513	2 434 772	2 479 030	2 567 547	2 611 807	2 656 065	2 744 582	2 788 841	2 833 099	2 921 616	2 965 876	3 010 134			
LT4 - LI4	1 946 423	1 985 355	2 024 285	2 102 146	2 141 078	2 180 008	2 257 870	2 296 801	2 335 731	2 413 593	2 452 524	2 491 454	2 569 316	2 608 247	2 647 178	2 725 039	2 763 971	2 802 901
LT3 - LI3	1 844 931	1 881 829	1 918 727	1 992 524	2 029 422	2 066 320	2 140 117	2 177 015	2 213 913	2 287 710	2 324 608	2 361 506	2 435 303	2 472 201	2 509 099			
LT2	1 483 516	1 513 172	1 542 828	1 602 140	1 631 796	1 661 452	1 720 764	1 750 420	1 780 076	1 839 388	1 869 044	1 898 700	1 958 012	1 987 668	2 017 324			
LT1 - LI1	1 207 869	1 232 034	1 256 199	1 304 528	1 328 693	1 352 858	1 401 187	1 425 352	1 449 517	1 497 846	1 522 011	1 546 175	1 594 505	1 618 670	1 642 834			
B 6	1 207 433	1 247 273	1 287 113	1 326 953	1 366 793	1 406 634	1 446 474	1 473 034	1 499 594	1 512 874	1 539 434	1 552 714	1 579 274	1 605 834				
B 5	1 056 285	1 091 129	1 125 974	1 160 818	1 195 662	1 230 507	1 265 351	1 288 581	1 311 811	1 323 425	1 346 655	1 358 270	1 381 500	1 404 729				
B 4	923 194	953 656	984 118	1 014 579	1 045 041	1 075 503	1 105 965	1 126 272	1 146 580	1 156 734	1 177 042	1 187 196	1 207 504	1 227 812				
B 3	807 285	833 934	860 582	887 231	913 879	940 528	967 176	984 942	1 002 708	1 011 591	1 029 356	1 038 239	1 056 005	1 073 771				
B 2	706 372	729 686	753 000	776 314	799 629	822 943	846 257	861 800	877 343	885 114	900 658	908 429	923 972	939 514				
B 1	618 568	638 971	659 374	679 776	700 179	720 581	740 984	754 586	768 187	774 988	788 590	795 391	808 992	822 594				
C 6	912 417	939 792	967 167	994 542	1 021 917	1 049 293	1 076 668	1 094 918	1 113 167	1 122 293	1 140 543	1 149 668	1 167 918	1 186 168				
C 5	804 518	828 645	852 773	876 900	901 027	925 154	949 282	965 366	981 451	989 493	1 005 578	1 013 621	1 029 705	1 045 791				
C 4	714 383	735 818	757 254	778 689	800 124	821 559	842 995	857 284	871 574	878 720	893 009	900 155	914 445	928 735				
C 3	633 860	652 865	671 871	690 876	709 882	728 887	747 893	760 563	773 233	779 568	792 238	798 574	811 244	823 915				
C 2	562 798	579 675	596 551	613 428	630 305	647 181	664 058	675 309	686 560	692 186	703 437	709 063	720 314	731 565				
C 1	499 164	514 133	529 103	544 072	559 042	574 012	588 981	598 961	608 941	613 931	623 911	628 900	638 880	648 859				

JAPON (OCDE)

Barèmes des traitements mensuels à compter du 1er janvier 2026 (JPY)

DIRECTION

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
EL3	3 222 814	3 287 593	3 353 673	3 421 082	3 489 845	3 559 991	3 595 591	3 631 547
EL2	2 860 084	2 917 571	2 976 215	3 036 036	3 097 060	3 159 311	3 190 904	3 222 814
EL1	2 538 179	2 589 196	2 641 239	2 694 328	2 748 484	2 803 728	2 831 766	2 860 084

ANALYSTES DES POLITIQUES ET JURISTES

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
PAL8	2 230 203	2 275 030	2 320 759	2 367 406	2 414 990	2 463 532	2 488 167	2 513 049
PAL7	1 959 596	1 998 983	2 039 163	2 080 150	2 121 962	2 164 613	2 186 259	2 208 121
PAL6	1 622 036	1 654 638	1 687 897	1 721 823	1 756 432	1 791 737	1 809 654	1 827 750
PAL5	1 397 140	1 425 222	1 453 869	1 483 092	1 512 902	1 543 312	1 558 744	1 574 332
PAL4	1 203 425	1 227 614	1 252 290	1 277 460	1 303 137	1 329 330	1 342 624	1 356 050
PAL3	1 057 405	1 078 659	1 100 340	1 122 456	1 145 018	1 168 033	1 179 713	1 191 510
PAL2	929 102	947 777	966 828	986 261	1 006 085	1 026 307	1 036 570	1 046 936
PAL1	792 358	808 284	824 531	841 104	858 010	875 256	884 009	892 849

SERVICES CENTRAUX

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
CF7	2 143 182	2 186 259	2 230 203	2 275 030	2 320 759	2 367 406	2 391 079	2 414 990
CF6	1 883 134	1 920 984	1 959 596	1 998 983	2 039 163	2 080 150	2 100 952	2 121 962
CF5	1 558 744	1 590 075	1 622 036	1 654 638	1 687 897	1 721 823	1 739 042	1 756 432
CF4	1 369 610	1 397 140	1 425 222	1 453 869	1 483 092	1 512 902	1 528 031	1 543 312
CF3	1 203 425	1 227 614	1 252 290	1 277 460	1 303 137	1 329 330	1 342 624	1 356 050
CF2	1 057 405	1 078 659	1 100 340	1 122 456	1 145 018	1 168 033	1 179 713	1 191 510
CF1	929 102	947 777	966 828	986 261	1 006 085	1 026 307	1 036 570	1 046 936

ADMINISTRATION GÉNÉRALE

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
GA10	1 901 964	1 940 194	1 979 192	2 018 974	2 059 555	2 100 952	2 121 962	2 143 182
GA9	1 687 897	1 721 823	1 756 432	1 791 737	1 827 750	1 864 488	1 883 134	1 901 964
GA8	1497 923	1 528 031	1 558 744	1 590 075	1 622 036	1 654 638	1 671185	1 687 897
GA7	1 329 330	1 356 050	1 383 307	1 411 111	1 439 474	1 468 408	1 483 092	1 497 923
GA6	1 179 713	1 203 425	1 227 614	1 252 290	1 277 460	1 303 137	1 316 169	1 329 330
GA5	1 046 936	1 067 979	1 089 445	1 111 343	1 133 681	1 156 468	1 168 033	1 179 713
GA4	901 778	919 904	938 393	957 255	976 495	996 124	1 006 085	1 016 145
GA3	776 745	792 358	808 284	824 531	841 104	858 010	866 591	875 256
GA2	689 322	703 178	717 311	731 729	746 438	761 440	769 055	776 745
GA1	611 738	624 035	636 578	649 373	662 425	675 740	682 497	689 322

MEXIQUE (OCDE)

Barèmes des traitements mensuels à compter du 1er janvier 2025 (MXN)

Catégorie et grade	Échelons																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A 7	257 542	266 160	274 778	283 396	292 023	300 649	309 275											
A 6	235 286	241 796	248 306	254 815	261 323	267 831	271 085	277 592	280 846	287 354	293 861							
A 5	199 085	204 658	210 232	215 805	221 379	226 952	232 527	238 101	240 889	246 464	249 251	254 826	257 614	263 188	268 764			
A 4	171 913	176 389	180 865	185 341	189 818	194 294	198 772	203 251	205 489	209 968	212 206	216 685	218 923	223 402	227 879			
A 3	147 924	152 086	156 247	160 409	164 571	168 732	172 904	177 075	179 161	183 332	185 418	189 589	191 675	195 847	200 019			
A 2	119 886	123 110	126 335	129 559	132 783	136 008	139 231	142 454	144 066	147 289	148 901	152 124	153 736	156 959	160 183			
A 1	93 824	96 651	99 479	102 307	105 135	107 963	110 790	113 618	115 032	117 860	119 274	122 101	123 515	126 343	129 171			
L 5	181 797	185 429	189 060	196 323	199 955	203 586	210 849	214 481	218 112	225 375	229 007	232 638	239 901	243 533	247 164			
LT4 - LI4	159 846	163 044	166 241	172 636	175 834	179 031	185 427	188 625	191 822	198 217	201 415	204 612	211 007	214 205	217 402	223 797	226 995	230 192
LT3 - LI3	151 601	154 631	157 662	163 724	166 755	169 785	175 847	178 878	181 909	187 970	191 001	194 032	200 094	203 124	206 155			
LT2	121 850	124 286	126 722	131 594	134 030	136 465	141 337	143 774	146 209	151 081	153 517	155 953	160 825	163 261	165 696			
LT1 - LI1	99 260	101 244	103 228	107 195	109 179	111 162	115 129	117 113	119 096	123 063	125 047	127 030	130 997	132 981	134 964			
B 6	86 818	89 687	92 556	95 425	98 294	101 162	104 031	105 944	107 856	108 813	110 725	111 681	113 594	115 506				
B 5	75 480	77 974	80 469	82 963	85 457	87 951	90 446	92 109	93 772	94 603	96 266	97 097	98 761	100 423				
B 4	65 566	67 731	69 896	72 061	74 226	76 391	78 556	79 999	81 443	82 164	83 608	84 329	85 773	87 216				
B 3	57 393	59 285	61 178	63 071	64 963	66 856	68 748	70 010	71 271	71 902	73 163	73 795	75 056	76 318				
B 2	50 532	52 199	53 867	55 534	57 201	58 869	60 536	61 648	62 760	63 316	64 428	64 983	66 095	67 206				
B 1	44 772	46 250	47 728	49 206	50 684	52 162	53 640	54 626	55 612	56 104	57 090	57 582	58 568	59 553				
C 6	65 566	67 531	69 496	71 461	73 426	75 392	77 357	78 666	79 976	80 632	81 941	82 597	83 906	85 217				
C 5	57 393	59 112	60 831	62 550	64 269	65 988	67 707	68 852	69 998	70 571	71 717	72 290	73 436	74 583				
C 4	50 532	52 052	53 572	55 092	56 612	58 132	59 653	60 666	61 679	62 186	63 199	63 706	64 719	65 733				
C 3	44 772	46 111	47 450	48 790	50 129	51 468	52 807	53 700	54 594	55 040	55 933	56 379	57 272	58 164				
C 2	39 579	40 770	41 961	43 152	44 343	45 534	46 725	47 519	48 313	48 710	49 504	49 901	50 695	51 488				
C 1	34 954	36 005	37 056	38 107	39 158	40 208	41 259	41 960	42 661	43 011	43 712	44 062	44 763	45 463				

MEXIQUE (OCDE)

Barèmes des traitements mensuels à compter du 1er janvier 2026 (MXN)

DIRECTION

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
EL3	258 089	263 277	268 568	273 966	279 473	285 091	287 942	290 821
EL2	229 040	233 645	238 341	243 131	248 018	253 004	255 534	258 089
EL1	203 262	207 347	211 515	215 766	220 104	224 527	226 773	229 040

ANALYSTES DES POLITIQUES ET JURISTES

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
PAL8	178 599	182 189	185 851	189 586	193 397	197 284	199 257	201 250
PAL7	156 928	160 082	163 300	166 582	169 931	173 346	175 080	176 831
PAL6	129 896	132 507	135 169	137 887	140 659	143 485	144 920	146 370
PAL5	111 885	114 135	116 428	118 769	121 156	123 591	124 827	126 076
PAL4	96 373	98 309	100 286	102 302	104 357	106 455	107 520	108 595
PAL3	84 679	86 381	88 118	89 888	91 695	93 539	94 474	95 419
PAL2	74 404	75 900	77 425	78 982	80 570	82 189	83 010	83 840
PAL1	63 453	64 729	66 030	67 357	68 711	70 093	70 793	71 501

SERVICES CENTRAUX

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
CF7	171 630	175 080	178 599	182 189	185 851	189 586	191 482	193 397
CF6	150 805	153 836	156 928	160 082	163 300	166 582	168 248	169 931
CF5	124 827	127 336	129 896	132 507	135 169	137 887	139 266	140 659
CF4	109 680	111 885	114 135	116 428	118 769	121 156	122 368	123 591
CF3	96 373	98 309	100 286	102 302	104 357	106 455	107 520	108 595
CF2	84 679	86 381	88 118	89 888	91 695	93 539	94 474	95 419
CF1	74 404	75 900	77 425	78 982	80 570	82 189	83 010	83 840

ADMINISTRATION GÉNÉRALE

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
GA10	152 313	155 374	158 497	161 683	164 933	168 248	169 931	171 630
GA9	135 169	137 887	140 659	143 485	146 370	149 311	150 805	152 313
GA8	119 956	122 368	124 827	127 336	129 896	132 507	133 831	135 169
GA7	106 455	108 595	110 778	113 005	115 276	117 593	118 769	119 956
GA6	94 474	96 373	98 309	100 286	102 302	104 357	105 401	106 455
GA5	83 840	85 525	87 244	88 998	90 788	92 612	93 539	94 474
GA4	72 216	73 667	75 149	76 659	78 199	79 771	80 570	81 374
GA3	62 204	63 453	64 729	66 030	67 357	68 711	69 398	70 093
GA2	55 203	56 311	57 443	58 599	59 776	60 977	61 587	62 204
GA1	48 990	49 974	50 978	52 002	53 048	54 115	54 656	55 203

GRÈCE (OCDE)

Barèmes des traitements mensuels à compter du 1er janvier 2026 (EUR)

Catégorie et grade	Échelons																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A 7	11 264.13	11 641.33	12 018.53	12 395.74	12 772.95	13 150.17	13 527.39											
A 6	10 290.24	10 574.81	10 859.39	11 143.96	11 428.63	11 713.30	11 855.63	12 140.30	12 282.63	12 567.30	12 851.95							
A 5	8 707.44	8 951.14	9 194.83	9 438.52	9 682.22	9 925.91	10 169.63	10 413.34	10 535.20	10 778.91	10 900.77	11 144.49	11 266.34	11 510.06	11 753.77			
A 4	7 519.10	7 714.78	7 910.45	8 106.13	8 301.80	8 497.48	8 693.22	8 888.96	8 986.82	9 182.56	9 280.43	9 476.16	9 574.03	9 769.77	9 965.50			
A 3	6 470.32	6 652.47	6 834.62	7 016.78	7 198.93	7 381.09	7 563.24	7 745.39	7 836.48	8 018.63	8 109.71	8 291.87	8 382.95	8 565.10	8 747.27			
A 2	5 243.87	5 384.54	5 525.21	5 665.88	5 806.54	5 947.21	6 087.92	6 228.63	6 298.98	6 439.69	6 510.04	6 650.75	6 721.10	6 861.80	7 002.50			
A 1	4 103.81	4 227.27	4 350.72	4 474.18	4 597.63	4 721.09	4 844.56	4 968.02	5 029.75	5 153.22	5 214.95	5 338.41	5 400.14	5 523.61	5 647.07			
L 5	7 950.30	8 109.28	8 268.27	8 586.24	8 745.23	8 904.22	9 222.19	9 381.17	9 540.16	9 858.13	10 017.12	10 176.11	10 494.08	10 653.06	10 812.05			
LT4 - LI4	6 990.82	7 130.65	7 270.47	7 550.13	7 689.96	7 829.78	8 109.43	8 249.26	8 389.08	8 668.73	8 808.57	8 948.39	9 228.04	9 367.87	9 507.69	9 787.34	9 927.18	10 067.00
LT3 - LI3	6 630.15	6 762.74	6 895.32	7 160.49	7 293.08	7 425.66	7 690.82	7 823.41	7 955.99	8 221.16	8 353.75	8 486.33	8 751.50	8 884.09	9 016.67			
LT2	5 329.32	5 435.89	5 542.46	5 755.60	5 862.17	5 968.74	6 181.88	6 288.44	6 395.01	6 608.15	6 714.72	6 821.29	7 034.43	7 141.00	7 247.57			
LT1 - LI1	4 341.39	4 428.17	4 514.94	4 688.50	4 775.27	4 862.05	5 035.60	5 122.38	5 209.16	5 382.71	5 469.49	5 556.27	5 729.82	5 816.60	5 903.37			
B 6	3 743.12	3 866.57	3 990.03	4 113.49	4 236.94	4 360.40	4 483.85	4 566.16	4 648.46	4 689.62	4 771.92	4 813.07	4 895.38	4 977.68				
B 5	3 165.66	3 270.12	3 374.58	3 479.03	3 583.49	3 687.95	3 792.41	3 862.05	3 931.69	3 966.51	4 036.15	4 070.96	4 140.60	4 210.24				
B 4	2 682.78	2 771.29	2 859.80	2 948.31	3 036.82	3 125.33	3 213.85	3 272.86	3 331.87	3 361.37	3 420.38	3 449.88	3 508.89	3 567.89				
B 3	2 360.72	2 438.60	2 516.49	2 594.37	2 672.25	2 750.14	2 828.02	2 879.95	2 931.87	2 957.83	3 009.76	3 035.71	3 087.64	3 139.56				
B 2	2 011.59	2 077.97	2 144.35	2 210.73	2 277.11	2 343.49	2 409.86	2 454.12	2 498.38	2 520.50	2 564.75	2 586.88	2 631.13	2 675.38				
B 1	1 712.25	1 768.78	1 825.30	1 881.83	1 938.35	1 994.87	2 051.40	2 089.08	2 126.76	2 145.60	2 183.29	2 202.13	2 239.81	2 277.49				
C 6	2 621.43	2 700.06	2 778.69	2 857.31	2 935.94	3 014.56	3 093.19	3 145.61	3 198.02	3 224.23	3 276.65	3 302.86	3 355.28	3 407.69				
C 5	2 308.52	2 377.74	2 446.96	2 516.18	2 585.40	2 654.62	2 723.84	2 769.99	2 816.14	2 839.21	2 885.36	2 908.43	2 954.58	3 000.73				
C 4	2 057.96	2 119.71	2 181.46	2 243.21	2 304.96	2 366.71	2 428.45	2 469.62	2 510.78	2 531.37	2 572.53	2 593.12	2 634.28	2 675.45				
C 3	1 845.01	1 900.34	1 955.68	2 011.01	2 066.34	2 121.67	2 177.01	2 213.90	2 250.78	2 269.23	2 306.12	2 324.56	2 361.45	2 398.34				
C 2	1 655.72	1 705.38	1 755.04	1 804.69	1 854.35	1 904.01	1 953.67	1 986.77	2 019.88	2 036.43	2 069.54	2 086.09	2 119.20	2 152.30				
C 1	1 478.52	1 522.90	1 567.28	1 611.66	1 656.04	1 700.42	1 744.81	1 774.39	1 803.97	1 818.77	1 848.35	1 863.15	1 892.74	1 922.33				

GRÈCE (OCDE)

Barèmes des traitements mensuels à compter du 1er janvier 2026 (EUR)

DIRECTION

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
EL3	10 736.72	10 952.52	11 172.67	11 397.24	11 626.33	11 860.02	11 978.62	12 098.40
EL2	9 528.29	9 719.81	9 915.18	10 114.47	10 317.78	10 525.16	10 630.41	10 736.72
EL1	8 455.88	8 625.84	8 799.21	8 976.08	9 156.50	9 340.54	9 433.95	9 528.29

ANALYSTES DES POLITIQUES ET JURISTES

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
PAL8	7 429.86	7 579.20	7 731.54	7 886.95	8 045.48	8 207.19	8 289.26	8 372.15
PAL7	6 528.34	6 659.56	6 793.42	6 929.96	7 069.26	7 211.35	7 283.46	7 356.30
PAL6	5 403.77	5 512.39	5 623.19	5 736.20	5 851.51	5 969.12	6 028.81	6 089.10
PAL5	4 654.53	4 748.09	4 843.52	4 940.87	5 040.19	5 141.50	5 192.92	5 244.84
PAL4	4 009.17	4 089.76	4 171.96	4 255.83	4 341.37	4 428.63	4 472.91	4 517.64
PAL3	3 522.72	3 593.53	3 665.76	3 739.44	3 814.59	3 891.27	3 930.18	3 969.48
PAL2	3 095.28	3 157.50	3 220.96	3 285.70	3 351.74	3 419.11	3 453.31	3 487.83
PAL1	2 639.72	2 692.78	2 746.90	2 802.12	2 858.44	2 915.89	2 945.05	2 974.50

SERVICES CENTRAUX

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
CF7	7 139.95	7 283.46	7 429.86	7 579.20	7 731.54	7 886.95	7 965.82	8 045.48
CF6	6 273.61	6 399.71	6 528.34	6 659.56	6 793.42	6 929.96	6 999.26	7 069.26
CF5	5 192.92	5 297.29	5 403.77	5 512.39	5 623.19	5 736.20	5 793.57	5 851.51
CF4	4 562.81	4 654.53	4 748.09	4 843.52	4 940.87	5 040.19	5 090.59	5 141.50
CF3	4 009.17	4 089.76	4 171.96	4 255.83	4 341.37	4 428.63	4 472.91	4 517.64
CF2	3 522.72	3 593.53	3 665.76	3 739.44	3 814.59	3 891.27	3 930.18	3 969.48
CF1	3 095.28	3 157.50	3 220.96	3 285.70	3 351.74	3 419.11	3 453.31	3 487.83

ADMINISTRATION GÉNÉRALE

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
GA10	6 336.35	6 463.70	6 593.63	6 726.15	6 861.36	6 999.26	7 069.26	7 139.95
GA9	5 623.19	5 736.20	5 851.51	5 969.12	6 089.10	6 211.49	6 273.61	6 336.35
GA8	4 990.29	5 090.59	5 192.92	5 297.29	5 403.77	5 512.39	5 567.51	5 623.19
GA7	4 428.63	4 517.64	4 608.45	4 701.08	4 795.57	4 891.96	4 940.87	4 990.29
GA6	3 930.18	4 009.17	4 089.76	4 171.96	4 255.83	4 341.37	4 384.78	4 428.63
GA5	3 487.83	3 557.94	3 629.46	3 702.41	3 776.83	3 852.74	3 891.27	3 930.18
GA4	3 004.25	3 064.63	3 126.23	3 189.07	3 253.17	3 318.55	3 351.74	3 385.26
GA3	2 587.70	2 639.72	2 692.78	2 746.90	2 802.12	2 858.44	2 887.02	2 915.89
GA2	2 296.46	2 342.62	2 389.71	2 437.73	2 486.73	2 536.72	2 562.09	2 587.70
GA1	2 037.99	2 078.95	2 120.74	2 163.37	2 206.85	2 251.21	2 273.72	2 296.46

PORTUGAL (OCDE)

Barèmes des traitements mensuels à compter du 1er janvier 2026 (EUR)

Catégorie et grade	Échelons																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A 7	12 110.21	12 515.81	12 921.40	13 326.99	13 732.60	14 138.20	14 543.80											
A 6	11 062.97	11 369.10	11 675.23	11 981.35	12 287.44	12 593.52	12 746.57	13 052.65	13 205.70	13 511.79	13 817.88							
A 5	9 361.04	9 622.98	9 884.92	10 146.86	10 408.80	10 670.74	10 932.79	11 194.84	11 325.87	11 587.92	11 718.95	11 981.00	12 112.03	12 374.08	12 636.13			
A 4	8 083.15	8 293.44	8 503.72	8 714.01	8 924.29	9 134.58	9 345.03	9 555.47	9 660.70	9 871.15	9 976.37	10 186.82	10 292.05	10 502.50	10 712.95			
A 3	6 956.27	7 152.11	7 347.96	7 543.80	7 739.65	7 935.49	8 131.39	8 327.28	8 425.22	8 621.12	8 719.06	8 914.96	9 012.90	9 208.80	9 404.68			
A 2	5 637.72	5 788.90	5 940.08	6 091.27	6 242.45	6 393.63	6 544.89	6 696.14	6 771.77	6 923.02	6 998.64	7 149.90	7 225.52	7 376.78	7 528.02			
A 1	4 412.07	4 544.86	4 677.66	4 810.46	4 943.26	5 076.06	5 208.85	5 341.65	5 408.06	5 540.85	5 607.26	5 740.06	5 806.46	5 939.26	6 072.07			
L 5	8 548.67	8 719.61	8 890.55	9 232.43	9 403.36	9 574.30	9 916.18	10 087.12	10 258.06	10 599.94	10 770.87	10 941.81	11 283.69	11 454.63	11 625.57			
LT4 - LI4	7 515.51	7 665.85	7 816.18	8 116.84	8 267.18	8 417.51	8 718.18	8 868.52	9 018.84	9 319.51	9 469.85	9 620.18	9 920.85	10 071.19	10 221.51	10 522.18	10 672.52	10 822.85
LT3 - LI3	7 128.02	7 270.62	7 413.20	7 698.37	7 840.97	7 983.55	8 268.73	8 411.32	8 553.90	8 839.08	8 981.67	9 124.26	9 409.43	9 552.02	9 694.61			
LT2	5 729.79	5 844.38	5 958.98	6 188.18	6 302.78	6 417.37	6 646.57	6 761.17	6 875.77	7 104.96	7 219.56	7 334.16	7 563.35	7 677.95	7 792.55			
LT1 - LI1	4 667.65	4 761.01	4 854.36	5 041.07	5 134.43	5 227.78	5 414.48	5 507.84	5 601.19	5 787.90	5 881.26	5 974.61	6 161.32	6 254.68	6 348.02			
B 6	3 908.42	4 037.36	4 166.31	4 295.25	4 424.20	4 553.15	4 682.09	4 768.06	4 854.02	4 897.00	4 982.96	5 025.95	5 111.91	5 197.87				
B 5	3 504.29	3 619.95	3 735.60	3 851.26	3 966.92	4 082.58	4 198.24	4 275.34	4 352.45	4 391.00	4 468.11	4 506.66	4 583.77	4 660.87				
B 4	3 100.17	3 202.37	3 304.58	3 406.79	3 508.99	3 611.20	3 713.41	3 781.54	3 849.68	3 883.75	3 951.88	3 985.96	4 054.09	4 122.24				
B 3	2 886.10	2 981.35	3 076.59	3 171.83	3 267.08	3 362.32	3 457.57	3 521.07	3 584.56	3 616.31	3 679.81	3 711.55	3 775.05	3 838.54				
B 2	2 452.92	2 533.82	2 614.72	2 695.61	2 776.51	2 857.41	2 938.30	2 992.23	3 046.16	3 073.13	3 127.06	3 154.02	3 207.96	3 261.89				
B 1	2 020.59	2 087.30	2 154.00	2 220.70	2 287.40	2 354.11	2 420.81	2 465.27	2 509.74	2 531.98	2 576.44	2 598.68	2 643.14	2 687.62				
C 6	2 846.23	2 931.71	3 017.19	3 102.67	3 188.15	3 273.63	3 359.11	3 416.10	3 473.09	3 501.58	3 558.57	3 587.06	3 644.05	3 701.03				
C 5	2 575.73	2 653.00	2 730.27	2 807.54	2 884.81	2 962.08	3 039.35	3 090.87	3 142.38	3 168.14	3 219.65	3 245.41	3 296.92	3 348.44				
C 4	2 338.38	2 408.57	2 478.77	2 548.96	2 619.16	2 689.35	2 759.55	2 806.34	2 853.13	2 876.53	2 923.33	2 946.73	2 993.52	3 040.32				
C 3	2 114.31	2 177.72	2 241.13	2 304.53	2 367.94	2 431.35	2 494.75	2 537.02	2 579.30	2 600.43	2 642.70	2 663.84	2 706.11	2 748.38				
C 2	1 912.71	1 970.06	2 027.41	2 084.76	2 142.11	2 199.46	2 256.81	2 295.05	2 333.28	2 352.40	2 390.63	2 409.75	2 447.98	2 486.21				
C 1	1 726.01	1 777.78	1 829.55	1 881.32	1 933.08	1 984.85	2 036.62	2 071.13	2 105.65	2 122.90	2 157.42	2 174.67	2 209.19	2 243.69				

PORTUGAL (OCDE)

Barèmes des traitements mensuels à compter du 1er janvier 2026 (EUR)

DIRECTION

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
EL3	12 088.43	12 331.41	12 579.27	12 832.11	13 090.04	13 353.15	13 486.69	13 621.54
EL2	10 727.87	10 943.50	11 163.47	11 387.86	11 616.74	11 850.24	11 968.74	12 088.43
EL1	9 520.44	9 711.80	9 907.00	10 106.14	10 309.27	10 516.49	10 621.66	10 727.87

ANALYSTES DES POLITIQUES ET JURISTES

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
PAL8	8 365.26	8 533.40	8 704.92	8 879.89	9 058.38	9 240.45	9 332.85	9 426.18
PAL7	7 350.23	7 497.98	7 648.69	7 802.43	7 959.25	8 119.23	8 200.43	8 282.43
PAL6	6 084.09	6 206.38	6 331.12	6 458.38	6 588.19	6 720.62	6 787.82	6 855.70
PAL5	5 240.53	5 345.85	5 453.30	5 562.92	5 674.73	5 788.80	5 846.68	5 905.15
PAL4	4 513.92	4 604.66	4 697.20	4 791.62	4 887.93	4 986.18	5 036.04	5 086.40
PAL3	3 966.21	4 045.93	4 127.26	4 210.22	4 294.84	4 381.17	4 424.98	4 469.23
PAL2	3 484.96	3 555.01	3 626.47	3 699.36	3 773.71	3 849.56	3 888.06	3 926.95
PAL1	2 972.05	3 031.78	3 092.73	3 154.89	3 218.3	3 282.99	3 315.83	3 348.98

SERVICES CENTRAUX

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
CF7	8 038.84	8 200.43	8 365.26	8 533.40	8 704.92	8 879.89	8 968.68	9 058.38
CF6	7 063.43	7 205.41	7 350.23	7 497.98	7 648.69	7 802.43	7 880.45	7 959.25
CF5	5 846.68	5 964.20	6 084.09	6 206.38	6 331.12	6 458.38	6 522.96	6 588.19
CF4	5 137.26	5 240.53	5 345.85	5 453.30	5 562.92	5 674.73	5 731.49	5 788.80
CF3	4 513.92	4 604.66	4 697.20	4 791.62	4 887.93	4 986.18	5 036.04	5 086.40
CF2	3 966.21	4 045.93	4 127.26	4 210.22	4 294.84	4 381.17	4 424.98	4 469.23
CF1	3 484.96	3 555.01	3 626.47	3 699.36	3 773.71	3 849.56	3 888.06	3 926.95

ADMINISTRATION GÉNÉRALE

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
GA10	7 134.07	7 277.47	7 423.74	7 572.95	7 725.18	7 880.45	7 959.25	8 038.84
GA9	6 331.12	6 458.38	6 588.19	6 720.62	6 855.70	6 993.49	7 063.43	7 134.07
GA8	5 618.55	5 731.49	5 846.68	5 964.20	6 084.09	6 206.38	6 268.44	6 331.12
GA7	4 986.18	5 086.40	5 188.64	5 292.92	5 399.31	5 507.84	5 562.92	5 618.55
GA6	4 424.98	4 513.92	4 604.66	4 697.20	4 791.62	4 887.93	4 936.81	4 986.18
GA5	3 926.95	4 005.88	4 086.39	4 168.53	4 252.31	4 337.79	4 381.17	4 424.98
GA4	3 382.47	3 450.46	3 519.81	3 590.56	3 662.73	3 736.36	3 773.71	3 811.45
GA3	2 913.49	2 972.05	3 031.78	3 092.73	3 154.89	3 218.31	3 250.48	3 282.99
GA2	2 585.58	2 637.54	2 690.56	2 744.64	2 799.81	2 856.09	2 884.64	2 913.49
GA1	2 294.56	2 340.69	2 387.74	2 435.72	2 484.69	2 534.62	2 559.97	2 585.58

TÜRKIYE (OCDE)

Barèmes des traitements mensuels à compter du 1er janvier 2026 (TRY)

Catégorie et grade	Échelons																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A 7																		
A 6																		
A 5	393 194.83	404 197.98	415 201.14	426 204.29	437 207.45	448 210.60	459 214.33	470 218.05	475 719.90	486 723.63	492 225.48	503 229.21	508 731.06	519 734.79	530 738.49			
A 4	339 537.94	348 376.95	357 215.96	366 054.97	374 893.97	383 732.98	392 570.99	401 408.99	405 828.00	414 666.01	419 085.02	427 923.02	432 342.03	441 180.04	450 018.06			
A 3	292 166.10	300 395.66	308 625.23	316 854.79	325 084.35	333 313.91	341 542.98	349 772.05	353 886.59	362 115.66	366 230.20	374 459.27	378 573.81	386 802.88	395 031.96			
A 2	236 778.37	243 131.21	249 484.05	255 836.89	262 189.73	268 542.57	274 895.42	281 248.27	284 424.69	290 777.54	293 953.96	300 306.82	303 483.24	309 836.09	316 188.93			
A 1	185 329.55	190 908.45	196 487.34	202 066.24	207 645.14	213 224.03	218 803.11	224 382.18	227 171.73	232 750.81	235 540.35	241 119.43	243 908.97	249 488.05	255 067.14			
L 5	359 052.56	366 233.74	373 414.89	387 777.22	394 958.40	402 139.55	416 501.88	423 683.06	430 864.21	445 226.54	452 407.71	459 588.87	473 951.20	481 132.37	488 313.53			
LT4 - LI4	315 679.62	321 993.03	328 306.44	340 933.27	347 246.68	353 560.09	366 186.91	372 500.32	378 813.73	391 440.55	397 753.96	404 067.37	416 694.20	423 007.61	429 321.02	441 947.84	448 261.25	454 574.66
LT3 - LI3	299 391.18	305 379.04	311 366.89	323 342.61	329 330.48	335 318.33	347 294.04	353 281.91	359 269.76	371 245.48	377 233.34	383 221.19	395 196.91	401 184.77	407 172.62			
LT2	240 668.46	245 481.84	250 295.23	259 922.01	264 735.40	269 548.79	279 175.56	283 988.95	288 802.34	298 429.12	303 242.51	308 055.90	317 682.67	322 496.06	327 309.45			
LT1 - LI1	196 058.66	199 979.51	203 900.34	211 742.03	215 662.88	219 583.72	227 425.40	231 346.25	235 267.09	243 108.77	247 029.62	250 950.46	258 792.14	262 712.99	266 633.83			
B 6	204 583.33	211 334.27	218 085.22	224 836.17	231 587.11	238 338.06	245 089.01	249 589.64	254 090.28	256 340.59	260 841.23	263 091.54	267 592.17	272 092.80				
B 5	170 008.86	175 619.80	181 230.74	186 841.68	192 452.61	198 063.55	203 674.49	207 415.12	211 155.74	213 026.06	216 766.68	218 636.99	222 377.62	226 118.25				
B 4	142 638.03	147 345.18	152 052.33	156 759.48	161 466.63	166 173.78	170 880.93	174 019.03	177 157.14	178 726.19	181 864.29	183 433.34	186 571.44	189 709.54				
B 3	126 096.40	130 257.44	134 418.48	138 579.52	142 740.56	146 901.59	151 062.63	153 836.66	156 610.69	157 997.70	160 771.73	162 158.74	164 932.77	167 706.79				
B 2	108 083.31	111 650.24	115 217.17	118 784.10	122 351.04	125 917.97	129 484.90	131 862.86	134 240.81	135 429.79	137 807.75	138 996.72	141 374.68	143 752.63				
B 1	93 067.70	96 138.27	99 208.84	102 279.41	105 349.98	108 420.55	111 491.12	113 538.17	115 585.22	116 608.74	118 655.79	119 679.31	121 726.36	123 773.40				
C 6	126 086.39	129 869.02	133 651.65	137 434.28	141 216.91	144 999.54	148 782.17	151 303.92	153 825.67	155 086.55	157 608.30	158 869.18	161 390.92	163 912.69				
C 5	108 270.24	111 517.91	114 765.57	118 013.23	121 260.90	124 508.56	127 756.23	129 921.33	132 086.43	133 168.99	135 334.10	136 416.66	138 581.76	140 746.88				
C 4	96 634.41	99 533.31	102 432.21	105 331.11	108 230.01	111 128.91	114 027.80	115 960.40	117 893.00	118 859.30	120 791.90	121 758.20	123 690.80	125 623.40				
C 3	87 403.43	90 026.04	92 648.65	95 271.26	97 893.87	100 516.47	103 139.08	104 887.49	106 635.89	107 510.10	109 258.50	110 132.71	111 881.11	113 629.52				
C 2	79 575.78	81 963.17	84 350.57	86 737.96	89 125.35	91 512.75	93 900.14	95 491.73	97 083.33	97 879.13	99 470.72	100 266.52	101 858.11	103 449.71				
C 1	72 691.62	74 872.54	77 053.46	79 234.39	81 415.31	83 596.23	85 777.16	87 231.10	88 685.05	89 412.02	90 865.97	91 592.95	93 046.89	94 500.85				

TÜRKIYE (OCDE)

Barèmes des traitements mensuels à compter du 1er janvier 2026 (TRY)

DIRECTION

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
EL3	559 264.38	570 505.60	581 972.76	593 670.40	605 603.19	617 775.81	623 953.57	630 193.10
EL2	496 318.74	506 294.74	516 471.27	526 852.34	537 442.07	548 244.66	553 727.10	559 264.38
EL1	440 457.67	449 310.88	458 342.03	467 554.71	476 952.55	486 539.30	491 404.70	496 318.74

ANALYSTES DES POLITIQUES ET JURISTES

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
PAL8	387 013.69	394 792.67	402 728.00	410 822.83	419 080.38	427 503.88	431 778.92	436 096.71
PAL7	340 054.45	346 889.55	353 862.02	360 974.66	368 230.24	375 631.68	379 387.99	383 181.87
PAL6	281 476.64	287 134.33	292 905.72	298 793.13	304 798.87	310 925.33	314 034.58	317 174.93
PAL5	242 449.76	247 323.01	252 294.19	257 365.31	262 538.36	267 815.38	270 493.53	273 198.45
PAL4	208 833.98	213 031.54	217 313.47	221 681.47	226 137.27	230 682.62	232 989.45	235 319.35
PAL3	183 494.60	187 182.84	190 945.22	194 783.22	198 698.36	202 692.19	204 719.12	206 766.32
PAL2	161 229.84	164 470.56	167 776.42	171 148.73	174 588.81	178 098.06	179 879.03	181 677.83
PAL1	137 500.24	140 264.00	143 083.30	145 959.28	148 893.05	151 885.80	153 404.67	154 938.71

SERVICES CENTRAUX

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
CF7	371 912.55	379 387.99	387 013.69	394 792.67	402 728.00	410 822.83	414 931.06	419 080.38
CF6	326 785.64	333 354.04	340 054.45	346 889.55	353 862.02	360 974.66	364 584.41	368 230.24
CF5	270 493.53	275 930.45	281 476.64	287 134.33	292 905.72	298 793.13	301 781.06	304 798.87
CF4	237 672.55	242 449.76	247 323.01	252 294.19	257 365.31	262 538.36	265 163.74	267 815.38
CF3	208 833.98	213 031.54	217 313.47	221 681.47	226 137.27	230 682.62	232 989.45	235 319.35
CF2	183 494.60	187 182.84	190 945.22	194 783.22	198 698.36	202 692.19	204 719.12	206 766.32
CF1	161 229.84	164 470.56	167 776.42	171 148.73	174 588.81	178 098.06	179 879.03	181 677.83

ADMINISTRATION GÉNÉRALE

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
GA10	330 053.50	336 687.57	343 455.00	350 358.44	357 400.64	364 584.41	368 230.24	371 912.55
GA9	292 905.72	298 793.13	304 798.87	310 925.33	317 174.93	323 550.14	326 785.64	330 053.50
GA8	259 938.97	265 163.74	270 493.53	275 930.45	281 476.64	287 134.33	290 005.67	292 905.72
GA7	230 682.62	235 319.35	240 049.27	244 874.26	249 796.23	254 817.14	257 365.31	259 938.97
GA6	204 719.12	208 833.98	213 031.54	217 313.47	221 681.47	226 137.27	228 398.64	230 682.62
GA5	181 677.83	185 329.55	189 054.67	192 854.68	196 731.05	200 685.35	202 692.19	204 719.12
GA4	156 488.11	159 633.52	162 842.14	166 115.27	169 454.19	172 860.21	174 588.81	176 334.70
GA3	134 790.94	137 500.24	140 264.00	143 083.30	145 959.28	148 893.05	150 381.99	151 885.80
GA2	119 620.12	122 024.49	124 477.18	126 979.17	129 531.45	132 135.03	133 456.37	134 790.94
GA1	106 156.77	108 290.52	110 467.16	112 687.56	114 952.58	117 263.13	118 435.76	119 620.12

AUTRES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION 01.01.2026

Allocation pour enfant à charge ou pour personne à charge et indemnité pour enfant expatrié (2) / Supplément pour enfant à charge ou supplément pour parent handicapé et à charge (1)			
Pays	**Monnaie**	**1**	**2**
Allemagne	**EUR**	**416.33**	**116.87**
Italie	**EUR**	**324.78**	**91.17**
Japon	**JPY**	**87 695.00**	**24 618. 00**
Mexique	**MXN**	**5 892.00**	**1 654.00**
États-Unis	**USD**	**476.31**	**133.71**
Corée	**KRW**	**635 707.00**	**178 456.00**

Le montant de cette indemnité est payé mensuellement pour chaque enfant ou autre personne à charge, quel que soit le grade de l'agent.

Les agents bénéficiaires de l'indemnité d'expatriation ayant des enfants à charge et qui ne perçoivent pas l'indemnité d'éducation bénéficient de cette majoration mensuelle forfaitaire par enfant.

INDEMNITÉ DE LOGEMENT 01.01.2026

PAYS	PLAFOND DE REVENU	INDEMNITÉ
Allemagne	**4,589.15 EUR**	**229.58 EUR**
Italie	**3,328.51 EUR**	**193.62 EUR**
Japon	**784,178.00 JPY**	**47,211.00 JPY**
Mexique	**56,485.45 MXN**	**1,622.94 MXN**
États-Unis	**4,915.90 USD**	**228.87 USD**
Corée	**5,780,878.00 KRW**	**280,269.00 KRW**

ANNEXE XXIV – DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Principes généraux

1. Le télétravail est un mode d'exécution des fonctions en dehors des locaux de l'Organisation, à l'aide des technologies de l'information et de la communication. Il est distinct de l'exercice des fonctions dans le cadre de missions pour l'Organisation.

2. Le télétravail vise à favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des agents.

3. À la demande des agents, ce mode d'exécution des fonctions peut être autorisé par l'Organisation, à sa discrétion et dans les conditions décrites dans la présente décision.

4. Les agents ne peuvent être autorisés à télétravailler que si :

   i) la nature et l'exercice de leurs fonctions le permettent ;

   ii) le télétravail demandé est compatible avec les impératifs d'organisation et d'efficacité du service ;

   iii) le télétravail demandé est compatible avec la réalisation des objectifs annuels qui leur ont été assignés.

5. Dans des situations exceptionnelles menaçant la continuité et l'efficacité du service, les agents peuvent être requis, par le Secrétaire général, le Directeur exécutif ou le Chef de la gestion des ressources humaines, de télétravailler, sous réserve qu'ils disposent des moyens logistiques et techniques appropriés.

Dispositions applicables

6. Les Statut, Règlement et Instructions applicables aux agents de l'Organisation (ci-après les Statut, Règlement et Instructions) demeurent pleinement applicables aux agents autorisés à, ou requis de, télétravailler. Les dispositions suivantes leur sont en outre applicables dans le cadre du télétravail.

Formes du télétravail

7. Le télétravail peut prendre deux formes :

   i) le télétravail régulier, lorsqu'il est fondé sur une fréquence régulière de jours télétravaillés et déterminés en amont pour une durée prédéfinie ;

   ii) le télétravail occasionnel, lorsqu'il ne suit pas une fréquence régulière et répond à des situations ponctuelles.

8. Le choix de la forme de télétravail, occasionnel ou régulier, dépend de la fréquence et durée envisagées et est arrêté par les supérieurs hiérarchiques des agents, leurs Directeurs, Chefs de Programme ou Chefs de Service, et, le cas échéant, le Chef de la gestion des ressources humaines, conformément aux paragraphes 10 à 14 ci-dessous.

Lieu d'exercice du télétravail

9.

   a) Le télétravail, régulier ou occasionnel, s'exerce dans le pays d'affectation, au lieu que les agents déclarent à l'Organisation.

   b) De manière exceptionnelle, les agents peuvent également télétravailler, à titre régulier ou occasionnel, en dehors du pays d'affectation, conformément aux paragraphes 24 à 28 ci-dessous. Les membres du personnel temporaire ne peuvent pas télétravailler en dehors du pays d'affectation, ni à titre régulier ni à titre occasionnel, à moins d'en avoir reçu l'autorisation du Secrétaire général.

Conditions d'autorisation

10. Les agents souhaitant télétravailler doivent adresser par écrit une demande en ce sens à leur supérieur hiérarchique, en précisant leurs souhaits en termes de forme, durée et pays d'exercice du télétravail. Ceux qui désirent télétravailler en dehors de leur pays d'affectation doivent signer et joindre à leur demande la déclaration écrite visée au paragraphe 28 ci-dessous.

11. Le télétravail occasionnel est autorisé par les supérieurs hiérarchiques.

12. Le télétravail régulier est autorisé par les Directeurs, Chefs de Programme ou Chefs de Service, sur recommandation des supérieurs hiérarchiques, qui en informent le Service de la gestion des ressources humaines.

13. Toutefois, le télétravail régulier en dehors du pays d'affectation doit être autorisé par le Chef de la gestion des ressources humaines, sur recommandation des supérieurs hiérarchiques et en accord avec les Directeurs, Chefs de Programme ou Chefs de Service.

14. Le rejet d'une demande de télétravail est motivé et notifié aux agents.

Forme de l'autorisation
Télétravail occasionnel

15. Le télétravail occasionnel est autorisé par écrit par les supérieurs hiérarchiques des agents. Cette autorisation est donnée par courrier électronique, et est ensuite enregistrée et validée dans les systèmes de gestion informatiques relatifs à la gestion du temps de travail. Lorsque le télétravail occasionnel se déroule en dehors du pays d'affectation, l'autorisation est transmise pour information au Chef de la gestion des ressources humaines, accompagnée de la déclaration écrite visée au paragraphe 28 ci-dessous.

Télétravail régulier

16. Toute autorisation de télétravail régulier prend la forme d'une convention signée par les agents et leurs supérieurs hiérarchiques, Directeurs, Chefs de Programme ou Chefs de Service, pour une durée maximale de 12 mois. Une copie de cette convention est adressée au service de la gestion des ressources humaines, pour information, accompagnée de la déclaration écrite visée au paragraphe 28 ci-dessous.

17. La signature d'une convention de télétravail confirme l'acceptation des conditions d'exercice du télétravail, notamment ce qui est attendu de manière plus spécifique des agents en termes de présence dans les locaux de l'Organisation et de communication lorsqu'ils télétravaillent.

18. La convention de télétravail indique :

    i) les jours et horaires de télétravail ;

    ii) les jours qui doivent être travaillés dans les locaux de l'Organisation ;

    iii) le lieu d'exercice du télétravail ;

    iv) les conditions spécifiques requises par l'Organisation ;

    v) les équipements mis, le cas échéant, à la disposition des agents par l'Organisation ;

    vi) la date d'entrée en vigueur de la convention et la date à laquelle elle vient à échéance.

19.

    a) La convention de télétravail est confirmée au terme d'une période d'essai. Cette période d'essai du télétravail commence à la date d'entrée en vigueur de la convention de télétravail pour une durée de :

        i) quinze jours calendaires lorsque la durée de télétravail prévue par la convention est inférieure ou égale à trois mois ;

        ii) trente jours calendaires lorsque la durée de télétravail prévue par la convention est supérieure à trois mois.

    b) La convention de télétravail peut être amendée au cours de la période d'essai, conformément au

paragraphe 21 ci-dessous.

20. À son échéance, la convention de télétravail peut être reconduite conformément aux paragraphes 10 à 14 ci-dessus, si les conditions visées au paragraphe 4 ci-dessus continuent d'être réunies.

21. La convention peut être amendée à la demande des agents ou de leurs supérieurs hiérarchiques, Directeurs, Chefs de Programme ou Chefs de Service, sous réserve d'un accord écrit et exprès et d'un préavis aux agents d'une durée de :

    i) quinze jours calendaires lorsque la durée de télétravail prévue par la convention est inférieure ou égale à trois mois ;

    ii) trente jours calendaires lorsque la durée de télétravail prévue par la convention est supérieure à trois mois.

22. Les supérieurs hiérarchiques et les Directeurs, Chefs de Programme ou Chefs de Service peuvent dénoncer la convention de télétravail, à tout moment, si :

    i) les conditions visées au paragraphe 4 ci-dessus ne sont plus réunies ;

    ii) une baisse sensible de la performance des agents est observée à la suite du télétravail ;

    iii) la présente décision et/ou la convention de télétravail ne sont pas respectées par les agents concernés.

    Les agents peuvent également dénoncer la convention, et, dans ce cas, doivent en informer leurs supérieurs hiérarchiques, Directeurs, Chefs de Programme ou Chefs de Service.

23. La dénonciation d'une convention de télétravail intervient sous réserve d'un préavis d'une durée de :

    i) quinze jours calendaires lorsque la durée de télétravail prévue par la convention est inférieure ou égale à trois mois ;

    ii) trente jours calendaires lorsque la durée de télétravail prévue par la convention est supérieure à trois mois.

Conditions spécifiques relatives au télétravail exercé en dehors du pays d'affectation

24. Le télétravail en dehors du pays d'affectation s'exerce sur le territoire des pays Membres de l'Organisation ou sur le territoire de tout autre pays dans lequel l'Organisation jouit des privilèges et immunités nécessaires à l'exercice de sa mission.

25. Le télétravail, régulier ou occasionnel, en dehors du pays d'affectation est soumis en temps normal à la limite de 80 jours ouvrés par année calendaire. Le télétravail régulier fait l'objet d'une convention de télétravail, régie par les dispositions des paragraphes 16 à 23 ci-dessus.

26. Les conditions suivantes sont applicables au télétravail en dehors du pays d'affectation :

    i) le barème de traitement applicable reste celui du pays d'affectation et les émoluments mensuels restent versés dans ce pays. Sous réserve des dispositions de l'article 18 du Statut et des articles du Règlement y afférents, tous frais de transfert des émoluments au lieu d'exercice du télétravail en dehors du pays d'affectation est à la charge exclusive des agents ;

    ii) le droit des agents à l'indemnité d'expatriation et aux autres indemnités qui lui sont rattachées reste déterminé par rapport à leur pays d'affectation ;

    iii) aux fins de la prise en charge des dépenses de santé par le système médical et social de l'Organisation, le pays de résidence visé à l'article 3 a) de l'Annexe XIV au statut demeure celui du lieu d'affectation et non celui du lieu d'exercice du télétravail, pour les agents affiliés au système médical et social de l'Organisation.

27. Lorsque les agents sont en mesure de justifier de certaines circonstances exceptionnelles, ils peuvent être autorisés à télétravailler régulièrement ou occasionnellement en dehors de leur pays d'affectation au-delà de la limite de 80 jours ouvrés par année civile. Cette autorisation est accordée à la discrétion des Directeurs, Chefs de Programme et Chefs de Service dont ils relèvent, après consultation du Chef la gestion des ressources humaines. Les conditions particulières ci-après s'appliquent alors :

i) les agents supportent l'entière responsabilité de toutes les obligations supplémentaires, notamment, mais non exclusivement, celles relatives au paiement d'impôts ou de cotisations sociales, auxquelles ils pourraient se voir assujettis du fait qu'ils télétravaillent à l'étranger au-delà de la limite de 80 jours ouvrés par année civile ;

ii) les droits des agents à l'indemnité d'expatriation et aux autres indemnités qui lui sont liées, le cas échéant, sont suspendus pour toute la durée de télétravail à l'étranger au-delà de la limite de 80 jours ouvrés par année civile ;

iii) il peut être exigé des agents, dès lors que l'Organisation le juge opportun, qu'ils regagnent leur pays d'affectation à leurs frais dans un délai raisonnable.

28. Tous les agents qui souhaitent télétravailler en dehors de leur pays d'affectation doivent signer une déclaration écrite par laquelle ils attestent avoir pris acte des conditions particulières qui s'appliqueront en cas de dépassement de la limite de 80 jours ouvrés par année civile, conformément au paragraphe 27 ci-dessus.

Intérêt du service justifiant la présence des agents dans les locaux de l'Organisation

29. Lorsque les intérêts du service l'exigent et nonobstant les dispositions figurant dans les autorisations ou conventions de télétravail applicables, les agents peuvent être exceptionnellement requis par leurs supérieurs hiérarchiques d'être présents dans les locaux de l'Organisation ou ceux qui leur sont désignés les jours où ils sont supposés télétravailler.

Durée du travail et horaires de travail

30. La durée du travail et l'horaire de travail des agents autorisés à télétravailler sont fixés conformément à l'article 20 a) du Statut et des Instructions y afférentes, notamment l'instruction 120/1.1. Ces durées et horaires doivent être enregistrés et validés dans les systèmes de gestion informatiques relatifs à la gestion du temps de travail.

31. Pour le télétravail en dehors du pays d'affectation, les horaires de travail sont fixés en essayant de minimiser, autant que possible, les effets du décalage horaire entre le lieu d'exercice du télétravail et le pays d'affectation des agents.

Télétravail pour raison de santé

32. Au terme d'un congé de maladie ou d'une période de non-activité pour raison de maladie, les agents peuvent être autorisés par le Chef de la gestion des ressources humaines à effectuer la totalité ou une partie de leur temps de travail en télétravail, sur seule recommandation du médecin de l'Organisation et consultation des supérieurs hiérarchiques, Directeurs, Chefs de Programme ou Chefs de Service, et sous réserve que les conditions visées au paragraphe 4 ci-dessus soient réunies.

33. Le télétravail pour raison de santé est une forme particulière de télétravail régulier. Toutes les dispositions applicables au télétravail régulier lui sont applicables. Toutefois, la durée du télétravail pour raison de santé ne peut excéder neuf mois au cours d'une quelconque période de douze mois. La convention de télétravail pour raison de santé ne peut être amendée qu'après consultation du médecin de l'Organisation.

Voyages statutaires et missions

34. En cas de voyage statutaire ou mission, tels que prévus aux articles 17/3.1 et suivants des Statut, Règlement et Instructions, les agents qui télétravaillent peuvent être autorisés à se déplacer au départ du lieu d'exercice du télétravail, moyennant l'accord du Chef de la gestion des ressources humaines, en cas de voyage statutaire, ou de leurs supérieurs hiérarchiques, en cas de mission. Dans ce cas, les frais occasionnés ne sont avancés ou remboursés que pour autant qu'ils n'excèdent pas les frais qui seraient applicables au départ du siège de l'Organisation.

35. Tout autre trajet entre le lieu d'exercice du télétravail et les locaux de l'Organisation ne fait pas l'objet de remboursement par l'Organisation.

Accident du travail

36. Dans le cadre du télétravail, est considéré comme accident du travail tout accident pour lequel les agents

établissent qu'il est survenu sur le lieu et pendant les heures du télétravail et qu'il s'est produit par le fait ou à l'occasion des fonctions exercées.

Dernière révision : avril 2021

ANNEXE XXV – DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL RELATIVE À LA PROCÉDURE D'ENQUÊTE AU SEIN DE L'ORGANISATION

Objet

1. Les dispositions qui suivent décrivent la procédure de l'Organisation en matière d'enquêtes sur des manquements allégués de la part de membres du personnel. Cette procédure vise à encourager la responsabilité, à promouvoir les normes de conduite et à assurer une bonne gouvernance au sein de l'Organisation, ainsi qu'à protéger les droits et à réaffirmer les devoirs des membres du personnel en ce qui concerne les enquêtes.

2. Les enquêtes menées en vertu de cette procédure ont pour but de déterminer la matérialité des manquements allégués. Une enquête est distincte d'une procédure disciplinaire, même si, une fois conclue, ses constatations peuvent servir de fondement pour ouvrir une procédure disciplinaire, conformément à l'article 21 du Statut applicable aux agents de l'Organisation.

3. Les deux phases de la procédure visée dans la présente Annexe – consistant en un examen préliminaire et en une enquête – sont de nature administrative. La procédure décrite ci-après contribue à ce que l'Organisation s'acquitte de ses responsabilités en matière de gestion du personnel, en particulier en veillant à ce que les membres du personnel se conforment aux normes de conduite énoncées dans les Statut, Règlement et Instructions applicables aux agents de l'Organisation.

Définitions

4. Pour les besoins de la présente Annexe, les définitions suivantes s'appliquent :

   (1) Le terme « manquement » s'entend au sens défini à la section 3.5 de l'Annexe XXX du Statut applicable aux agents de l'Organisation (Décision du Secrétaire général relative au Code de conduite de l'OCDE).

   (2) Par « Chef de la GRH », on entend le Chef de la gestion des ressources humaines, à moins que le Secrétaire général, conformément au paragraphe 7 ci-après, nomme une personne pour le remplacer, auquel cas toutes les références faites au Chef de la GRH en lien avec ses responsabilités au titre de la présente Annexe doivent être lues comme faisant référence à la personne nommée en remplacement.

   (3) Par « procédure d'enquête », on entend l'ensemble des étapes menées en vertu de la procédure décrite dans la présente Annexe, notamment l'examen préliminaire et l'enquête.

   (4) Par « auteur du signalement », on entend la personne qui signale un manquement allégué.

   (5) Par « membre du personnel », on entend tous les agents ainsi que le personnel hors classe, les membres du personnel temporaire, le personnel mis à la disposition de l'Organisation et les stagiaires, qui ont l'obligation de se conformer aux mêmes normes de conduite que les agents, dans la mesure où ils sont, en vertu du cadre juridique de l'OCDE qui leur est applicable, tenus aux mêmes règles d'éthique.

   (6) Par « Statut applicable aux agents de l'Organisation », on entend les Statut, Règlement et Instructions applicables aux agents de l'Organisation ainsi que les dispositions équivalentes applicables aux autres catégories de personnel ou de partenaires relevant de la définition de « membre du personnel » visée dans la présente Annexe.

   (7) Par « personne visée », on entend le membre du personnel faisant l'objet d'allégations de manquement.

Dispositions générales

5. Les membres du personnel investis de responsabilités au titre de la présente Annexe exécutent les étapes de la procédure en toute indépendance et sans subir d'ingérence indue. Ils mènent la procédure d'enquête relative aux manquements allégués en faisant preuve d'objectivité et d'impartialité.

6. Les membres du personnel qui s'acquittent des responsabilités qui leur ont été confiées au titre de la présente procédure se doivent d'éviter, conformément à l'article 3 du Statut applicable aux agents de l'Organisation, tout conflit d'intérêts ou apparence de conflit d'intérêts.

7. Si le Chef de la GRH se trouve dans une situation – réelle ou perçue – de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts, la question est portée devant le Secrétaire général, qui décide, s'il y a lieu, de nommer une personne en remplacement. Cependant, le fait que l'enquête concerne un des services de la Direction exécutive ou qu'il soit demandé à un membre du personnel du service de la Gestion des ressources humaines de fournir des éléments probants ne constitue pas, per se, un conflit d'intérêts ou une apparence de conflit d'intérêts. Il en va de même pour les cas où un des services de la Direction exécutive, y compris le service de la Gestion des ressources humaines, a pu apporter des conseils pour gérer une situation directement ou indirectement liée à la personne faisant l'objet de l'enquête.

8. Lorsque le manquement allégué concerne un membre du personnel du service de la Gestion des ressources humaines, il est considéré comme constituant, pour le Chef de HRM, un conflit d'intérêts, et une personne est alors nommée en remplacement, conformément au paragraphe 7.

9. Tous les membres du personnel participant, d'une façon ou d'une autre, à une procédure d'enquête sont considérés dans ce cadre comme agissant dans l'exercice de leurs fonctions.

Signalement d'un manquement allégué

10. Comme le prévoit le Statut applicable aux agents de l'Organisation, les membres du personnel ont l'obligation de signaler toute fraude, tout fait de corruption ou toute mauvaise utilisation des ressources de l'Organisation et il est attendu d'eux qu'ils signalent toute autre forme de manquement.

11. L'Organisation prendra en compte tous les signalements de manquement allégué, tels que définis à l'annexe XXX, quelle que soit leur source, y compris les signalements anonymes ou confidentiels.

12. Les manquements allégués sont portés à l'attention de l'Organisation :

    (1) par courrier électronique adressé au Secrétaire général, au Secrétaire général adjoint compétent, au directeur ou chef de service compétent, au Directeur de l'audit interne, au Directeur exécutif, au Chef de la GRH (sauf dans les cas décrits aux paragraphes 7 et 8 ci-dessus) ou au Chef de l'éthique, avec la possibilité de mettre le Chef de la GRH en copie ;

    (2) en soumettant en ligne un formulaire de signalement via un lien spécial créé à cet effet et contrôlé par le Chef de HRM, OECD. ReportMisconduct@oecd.org, ou en envoyant ce formulaire par courrier électronique ou par courrier postal à l'une des personnes mentionnées au point 1) ci-dessus.

13. Les personnes autres que le Chef de la GRH mentionnées au paragraphe 12(1) transmettent sans délai tout signalement de manquement allégué au Chef de la GRH ou, dans les cas décrits aux paragraphes 7 et 8, au Secrétaire général. Le chef de la GRH doit normalement accuser réception du signalement de manquement allégué auprès de la personne concernée lorsque l'identité de cette dernière est connue.

Examen préliminaire

14. Avant l'ouverture d'une enquête sur un manquement allégué, le Chef de la GRH procède à un examen préliminaire afin de déterminer s'il existe des éléments suffisants et crédibles justifiant l'ouverture d'une telle enquête. L'examen préliminaire a pour objet d'évaluer i) si le comportement allégué, s'il était établi, constituerait une violation des règles internes de l'Organisation ; et ii) la vérifiabilité, la fiabilité et la matérialité des faits allégués, en tenant compte d'aspects tels que : A) le temps écoulé depuis que le manquement allégué a été commis ; B) la spécificité des informations reçues ; C) la disponibilité des pièces, des preuves et des témoins nécessaires ; et D) la gravité du manquement allégué (ci-après désignés par les « critères d'évaluation préliminaire »). L'examen préliminaire peut aussi, même si cela n'est pas obligatoire, inclure une prise de contact avec toute personne dont on juge qu'elle pourrait fournir

des éléments de contexte ou des précisions supplémentaires. Lorsque l'identité de l'auteur du signalement est connue, ce dernier doit normalement avoir la possibilité d'être entendu dans le cadre de l'examen préliminaire.

15. Avant l'achèvement de l'examen préliminaire, le Chef de la GRH consulte le Chef de l'éthique au sujet de la décision qu'il envisage de prendre, au regard des critères d'évaluation préliminaire énoncés au paragraphe 14, en vue d'ouvrir une enquête, ou alors de clore l'affaire, et/ou de prendre d'autres mesures.

16. La décision du Chef de la GRH d'ouvrir une enquête, de clore l'affaire et/ou de prendre d'autres mesures est normalement prise dans les deux mois suivant la date à laquelle les faits allégués sont portés à son attention, à moins qu'il estime, dans des cas justifiés, qu'un délai supplémentaire est nécessaire.

17. Si le Chef de la GRH détermine qu'une enquête n'est pas réalisable ou justifiée, l'auteur du signalement, s'il est connu, est informé dans les plus brefs délais après la clôture de l'examen préliminaire que les faits allégués signalés ne feront pas l'objet d'une enquête, et recevra une brève justification de cette décision. Dans le cas où une enquête est ouverte conformément aux dispositions de la présente Annexe, l'auteur du signalement en est informé dans les plus brefs délais par le Chef de la GRH, en tenant compte de la nécessité de préserver l'efficacité de l'enquête.

Déclarations sciemment fausses ou faites au mépris de la vérité

18. Les membres du personnel sont tenus de ne pas porter d'accusations à la légère ou malveillantes. Le fait, pour un membre du personnel, d'effectuer sciemment un faux signalement de manquement allégué ou de le faire au mépris de la vérité sera considéré comme une violation des normes de conduite de l'Organisation et pourra donner lieu à des mesures disciplinaires. De même, le fait, pour un membre du personnel, de faire une fausse déclaration ou de livrer une fausse information, ou de faire une déclaration ou de livrer toute autre information au mépris de la vérité au cours de la procédure d'enquête sera considéré comme une violation des normes de conduite de l'Organisation et pourra donner lieu à des mesures disciplinaires.

Présomption d'innocence

19. L'ouverture d'une enquête n'implique en aucun cas que l'Organisation considère qu'un manquement quelconque a été commis. L'Organisation peut uniquement décider qu'un membre du personnel a commis un manquement et imposer une mesure disciplinaire à l'issue d'une procédure disciplinaire.

Désignation d'un enquêteur

20. Le Chef de la GRH, en concertation avec le Directeur exécutif, désigne une ou plusieurs personnes au sein ou à l'extérieur de l'Organisation pour mener l'enquête et peut prendre des dispositions pour garantir d'autres types d'assistance à l'enquêteur ou aux enquêteurs. Le Chef de la GRH donne mandat à l'enquêteur ou aux enquêteurs, définissant la portée et les conditions générales de l'enquête qui lui ou leur est confiée.

21. Au cours de l'enquête, l'enquêteur agit en toute indépendance, fait preuve d'objectivité et d'impartialité, et évite tout conflit d'intérêts ou apparence de conflit d'intérêts. En cas de doute à cet égard, l'enquêteur en réfère au Chef de la GRH, qui décide, en concertation avec le Chef de l'éthique et le Directeur exécutif, de nommer ou non une personne en remplacement et de rallonger les délais pour permettre au nouvel enquêteur de mener l'enquête comme il se doit.

22. Si un nouvel enquêteur est nommé, il décide, eu égard aux éléments déjà recueillis, à la nature et à la gravité du conflit d'intérêts potentiel, si l'enquête doit être poursuivie, si des étapes de la procédure doivent être répétées ou si, pour certains des éléments ou la totalité d'entre eux, l'enquête doit être reprise depuis le début. Si l'enquêteur envisage de prendre une mesure qui retarderait encore l'achèvement de l'enquête, il en informe le Chef de la GRH et sollicite son avis et ses suggestions.

23. Si, pour un autre motif, l'enquêteur n'est pas en mesure de poursuivre son enquête, le Chef de la GRH, en concertation avec le Directeur exécutif, en nomme un nouveau et rallonge les délais pour permettre au nouvel enquêteur de mener l'enquête comme il se doit. Le nouvel enquêteur décide de la façon la plus appropriée de poursuivre l'enquête compte tenu des éléments recueillis à ce stade.

24. Le Chef de la GRH reste responsable, d'une manière générale, de la bonne exécution de la procédure d'enquête.

Confidentialité

25. La procédure d'enquête est, sous tous ses aspects, menée avec discrétion, en tenant dûment compte du principe de confidentialité et en préservant la vie privée des personnes concernées par l'affaire sur laquelle porte l'enquête, qu'il s'agisse des personnes visées, des auteurs de signalement ou des personnes auditionnées. Nonobstant ce qui précède, l'identité de ces personnes peut être divulguée lorsque le manquement allégué ne peut pas faire l'objet d'une enquête en bonne et due forme sans que cette identité ne soit révélée (par exemple, dans les cas de conflit interpersonnel).

26. L'enquêteur est libre de partager des informations relatives aux activités d'enquête avec des personnes ayant un besoin légitime d'en connaître, s'il le juge utile pour les besoins de l'enquête, afin de protéger les intérêts de l'Organisation et/ou de sauvegarder tous les éléments de preuve et/ou actifs pertinents.

27. Les questions abordées au cours d'une enquête sont confidentielles, et les personnes participant à une procédure d'enquête ou auditionnées par un enquêteur ne doivent pas divulguer les informations examinées ou obtenues, sauf en cas de besoin d'en connaître. Il s'agit notamment des informations relatives au fond de l'enquête, du nom de la personne visée, de l'auteur du signalement ou des personnes auditionnées, des détails du manquement allégué, ainsi que des informations relatives au contenu de leur audition ou de celle d'autres personnes ou à la nature de leur participation. En cas de doute, toute personne participant à une procédure d'enquête doit prendre contact avec l'enquêteur ou le Chef de la GRH, selon le cas, pour obtenir des orientations ainsi que son consentement écrit avant de partager de telles informations.

28. Au cours de l'enquête, l'enquêteur peut consulter toutes les ressources disponibles en interne (par exemple, la Direction des affaires juridiques, la GRH, le Bureau de l'éthique, l'Audit interne, le Délégué à la protection des données, etc.), dans la mesure où il le juge nécessaire.

29. L'enquêteur se conforme aux règles de l'Organisation en matière de protection des données (Annexe XII au Statut applicable aux agents de l'Organisation).

Mesures conservatoires

30. À tout moment au cours de la procédure d'enquête, le Chef de la GRH peut décider, afin de sauvegarder des éléments de preuve, d'assurer une enquête en bonne et due forme, de protéger les intérêts de l'Organisation ou de protéger les personnes participant à la procédure, d'appliquer une ou plusieurs des mesures conservatoires suivantes :

    (i) Relever le membre du personnel de certaines fonctions ;

    (ii) Suspendre le membre du personnel de ses fonctions avec rémunération ;

    (iii) Empêcher le membre du personnel d'avoir accès aux installations et équipements informatiques ou de télécommunication de l'Organisation, ou limiter cet accès ;

    (iv) Interdire au membre du personnel d'entrer dans tout ou partie des locaux de l'Organisation ; et/ou

    (v) Toute autre mesure conservatoire qu'il pourrait être nécessaire ou approprié d'appliquer du point de vue de la procédure d'enquête ou des intérêts de l'Organisation.

31. Si un membre du personnel qui, à titre de mesure conservatoire, a été suspendu de ses fonctions avec rémunération est congédié à l'issue de la procédure disciplinaire, l'Organisation ne procède à aucun paiement de ses congés annuels non utilisés.

32. Les membres du personnel soumis à des mesures conservatoires au titre de la présente Annexe sont informés par écrit de ces mesures, des raisons pour lesquelles elles leur sont imposées et de leur durée. L'imposition de mesures conservatoires ne doit pas être considérée comme une mesure disciplinaire, ni supposer ou entraîner une présomption de manquement de la part du membre du personnel.

33. Les mesures conservatoires visées dans la présente Annexe peuvent être imposées par le Chef de la GRH

en sus de toute mesure conservatoire provisoire décidée conformément aux dispositions de l'Annexe XXVIII (Décision du Secrétaire général sur la politique de protection contre les représailles visant les auteurs de signalements de manquements [Politique en matière de protection des lanceurs d'alerte]) (la « Politique de protection des lanceurs d'alerte ») ou de toute mesure de gestion visant à garantir un environnement de travail serein, homogène et efficace.

Conduite de l'enquête

34. Les activités d'enquête visent à recueillir et à examiner les éléments de preuve disponibles, qu'ils soient à charge ou à décharge, c'est-à-dire les éléments qui soit étayent, soit réfutent une allégation, et/ou contribuent à identifier les auteurs et/ou à établir les conditions dans lesquelles le manquement allégué aurait été commis. Les constatations et conclusions de l'enquête sont établies au moyen d'un processus impartial, objectif et indépendant de collecte et d'analyse d'informations, y compris des déductions raisonnables, et se fondent sur des faits étayés.

35. L'enquêteur choisit ses axes d'investigation selon ce qu'il juge raisonnable et approprié. Les enquêtes sont menées en tenant dûment compte du principe de confidentialité, en respectant les garanties procédurales applicables aux personnes concernées et en appliquant le principe de présomption d'innocence à la personne faisant l'objet de l'enquête.

36. Après l'ouverture d'une enquête, l'enquêteur en informe la personne visée, en précisant quel manquement allégué fait l'objet de l'enquête et quelles règles internes de l'Organisation auraient été enfreintes.

37. Le moment auquel cette notification doit avoir lieu est déterminé par l'enquêteur, en tenant compte des circonstances propres à chaque cas, notamment le risque de destruction ou d'altération d'informations et/ou d'éléments de preuve, d'intimidation ou de tentative d'influence à l'encontre des personnes susceptibles d'être entendues, ou d'autres actions susceptibles de compromettre l'enquête.

38. La personne visée coopère pleinement à l'enquête. Si elle refuse de coopérer, l'enquêteur et l'Organisation sont en droit de tirer des conclusions défavorables d'un tel refus.

Auditions

39. L'enquêteur peut auditionner, une seule fois ou à plusieurs reprises, des membres du personnel ou toute autre personne qui, de son point de vue, pourraient disposer d'informations pertinentes pour l'enquête. Toutefois, la personne visée ne peut être entendue qu'après avoir été informée dans des délais raisonnables de l'ouverture de la procédure (voir les paragraphes 36 et 47. i) et notifiée au préalable de l'audition.

40. L'enquêteur doit expliquer à l'ensemble des personnes auditionnées dans quelle mesure il pourrait être nécessaire de divulguer les informations fournies par elles à la personne visée et/ou à l'auteur du signalement, pour que ces informations puissent servir de base pour la rédaction des constatations et conclusions de l'enquête et l'adoption éventuelle de mesures disciplinaires.

41. Les membres du personnel doivent divulguer toutes les informations dont ils disposent et qui peuvent être pertinentes pour l'enquête, et doivent en particulier répondre aux questions de l'enquêteur au mieux de leurs connaissances pendant l'audition et dans tous les échanges avec l'enquêteur. Ils doivent également fournir tout document ou autre élément de preuve demandé par l'enquêteur au cours de l'audition ou dans les délais indiqués par l'enquêteur. Toutefois, pour protéger l'intégrité et l'efficacité de tout processus informel de règlement des différends mené conformément à la Décision du Secrétaire général relative à la prévention et au règlement des conflits et du harcèlement (Annexe XX), les membres du personnel ne doivent pas divulguer les informations acquises dans le seul cadre de ce processus.

42. Dans la mesure du possible, l'enquêteur auditionne la personne visée en suivant les étapes ci-après :

    (i) les auditions de la personne visée sont enregistrées sur un appareil enregistreur ; et

    (ii) une copie de l'enregistrement des auditions et, si ces dernières sont transcrites, une copie de leur transcription, seront mis à la disposition de la personne visée, au plus tard lorsque le projet de rapport d'enquête lui sera communiqué, comme le prévoit le paragraphe 47. iii) ci-

après.

Accès de l'enquêteur aux pièces et aux éléments de preuve matérielle

43. Pour les besoins de l'enquête, l'enquêteur peut demander à l'Organisation de produire des documents ou toute autre information et de lui autoriser l'accès à l'ensemble de ses locaux ; il peut rechercher et recueillir tout élément de preuve pertinent, y compris examiner, copier et saisir, en tout ou en partie, des pièces et documents matériels et électroniques, sous réserve des procédures exposées dans les lignes directrices de la Direction exécutive relatives à l'accès aux comptes électroniques individuels. L'enquêteur peut également se rendre et effectuer des fouilles dans l'ensemble des locaux de l'Organisation, y compris les postes de travail, bureaux et autres installations de stockage situés dans les locaux de l'Organisation ou sous le contrôle de celle-ci, et peut exiger la restitution de tout équipement électronique ou téléphonique appartenant à l'Organisation. Toute fouille ou saisie d'éléments de preuve tangibles dans l'espace de travail de la personne visée ou d'autres membres du personnel doit être effectuée en présence d'une deuxième personne.

44. Exceptionnellement, l'accès à des pièces ou documents ou à des locaux de l'Organisation pourra être jugé sensible par l'Organisation, en particulier lorsque cela risque de gêner significativement le bon fonctionnement de l'Organisation ou de porter atteinte à sa relation avec les Membres, les pays partenaires ou d'autres organisations internationales, ou de l'exposer à un risque important. En pareil cas, l'accès sera soumis à l'autorisation du Secrétaire général, qui se prononcera au cas par cas, selon l'objet et la nature de la demande. Le cas échéant, les pièces ou documents sensibles pourront être transmis à l'enquêteur après suppression de paragraphes ou de passages non pertinents pour l'enquête en cours.

Devoirs des membres du personnel en ce qui concerne la procédure d'enquête

45. Les membres du personnel sont tenus de coopérer avec toute procédure d'enquête. Ils n'entravent pas la procédure d'enquête par des voies qui englobent, sans s'y limiter, les actions suivantes :

    (i) faire sciemment des déclarations fausses ou trompeuses ;

    (ii) détruire ou altérer des informations et/ou des éléments de preuve ;

    (iii) faire pression sur, ou prendre des mesures de représailles contre, toute personne ayant fourni ou dont il est envisagé qu'elle fournisse des informations, ou menacer de le faire, que soit au cours de la procédure d'enquête ou par la suite ;

    (iv) violer la confidentialité de la procédure d'enquête ; et

    (v) adopter tout autre comportement entravant matériellement l'aptitude du Chef de la GRH ou de l'enquêteur à mener à bien un examen préliminaire ou une enquête, ou compromettant l'intégrité de la procédure d'enquête.

46. Lorsque les faits sont démontrés, toute entrave de ce type peut être considérée comme un manquement et donner lieu à une procédure disciplinaire.

Garanties procédurales applicables à la personne visée

47. La personne visée par l'enquête bénéficie des garanties suivantes en lien avec l'enquête :

    (i) être notifié par écrit des allégations portées à son encontre ;

    (ii) avoir la possibilité de répondre aux allégations et aux éléments de preuve présentés à charge, ainsi que d'apporter des éléments de preuve à sa décharge, en respectant les délais fixés par l'enquêteur. Cela peut notamment consister à nommer des témoins qui pourraient corroborer ses déclarations. Toutefois, l'enquêteur est libre de décider des personnes à auditionner, et il n'est soumis à aucune obligation d'entendre l'une ou plusieurs des personnes proposées par la personne visée ;

    (iii) avoir la possibilité d'examiner et de commenter l'exactitude des éléments factuels contenus dans le projet de rapport d'enquête avant finalisation de ce dernier.

    (iv) Une personne visée par une enquête ne saurait faire l'objet d'une autre procédure d'enquête

pour les mêmes faits de manquement allégué, à moins que de nouveaux éléments de preuve soient portés à l'attention de l'Organisation.

Garanties procédurales applicables à certains auteurs de signalements

48. Les personnes qui signalent des manquements ou affirment avoir directement fait l'objet des manquements signalés bénéficient des mesures de protection suivantes pendant l'enquête :

    (i) avoir la possibilité d'être entendues par l'enquêteur ; et

    (ii) nommer des témoins. Toutefois, l'enquêteur est libre de décider des personnes à auditionner, et il n'est soumis à aucune obligation d'entendre l'une ou plusieurs des personnes proposées par l'auteur du signalement.

Rapport d'enquête

49. Une fois l'enquête achevée, l'enquêteur élabore un rapport et, sous réserve du droit de la personne visée d'examiner les éléments factuels contenus dans le projet de rapport d'enquête et de formuler des observations quant à leur exactitude (voir le paragraphe 47. iii) ci-dessus), soumet ce rapport au Chef de la GRH, qui le transmet au membre du personnel autorisé à initier une procédure disciplinaire, s'il s'agit d'une personne différente.

50. L'enquêteur soumet son rapport dans un délai de trois mois suivant la date de sa désignation, sauf si un délai supplémentaire est requis en raison de circonstances particulières et si le Chef de la GRH consent à rallonger ce délai, à la demande de l'enquêteur.

51. Le rapport d'enquête, qui est strictement confidentiel, restitue fidèlement les informations pertinentes pour l'examen des allégations de manquement, que ces informations soient à charge ou à décharge. Il contient au minimum les éléments suivants :

    (i) un résumé du manquement allégué, assorti en annexe des enregistrements des auditions, sous réserve de la possibilité pour l'enquêteur de ne pas divulguer l'identité de certaines personnes interrogées en vertu de l'alinéa iv) ;

    (ii) la réglementation, les règles ou les normes de conduite pertinentes au regard du manquement allégué ;

    (iii) la méthodologie et la procédure suivies pour mener l'enquête ;

    (iv) la liste des personnes entendues, sauf si l'enquêteur juge essentiel de ne pas divulguer l'identité d'une personne auditionnée afin de la protéger ;

    (v) la description des éléments de preuve sur lesquels l'enquêteur s'est appuyé pour dresser les constatations exposées dans le rapport ; et

    (vi) les conclusions relatives à l'existence ou non d'éléments corroborant en tout ou en partie les allégations de manquement ou au fait que les éléments de preuve soit ne permettent pas de constater un manquement, soit ne sont pas suffisants pour constater un manquement ;

    (vii) en annexe, la liste des éléments de preuve pertinents recueillis au cours de l'enquête, qu'ils étayent ou réfutent les allégations.

Suites données au rapport d'enquête

52. À réception du rapport d'enquête, l'autorité compétente pour initier les procédures disciplinaires peut décider d'en ouvrir une à l'encontre de la personne visée.

53. Si cette autorité décide de lancer une procédure disciplinaire, le rapport d'enquête est partagé dans son intégralité avec la personne visée, qui est autorisée à formuler des observations sur le rapport et à apporter des éléments supplémentaires en réplique, ainsi que des arguments pour sa défense dans le cadre de la procédure disciplinaire.

54. Si la procédure disciplinaire se fonde sur un signalement de manquement allégué, le Chef de la GRH informe l'auteur du signalement de l'issue globale de l'affaire, en des termes généraux, sans être tenu de

lui communiquer le rapport d'enquête ou toute autre information pertinente.

Interdiction des représailles

55. Toutes représailles ou menaces de représailles exercées à l'encontre de personnes ayant porté à la connaissance de l'Organisation des manquements allégués ou à l'encontre de personnes participant à la procédure d'enquête (par exemple, en tant que personnes auditionnées) peuvent être considérées comme contraires à la Politique de protection des lanceurs d'alerte (Annexe XXVIII) et font l'objet des mesures prévues à ce titre par les dispositions de la présente Annexe.

Renvoi aux autorités nationales

56. S'il est jugé approprié d'impliquer les forces de police nationales et/ou les autorités judiciaires, le Secrétaire général peut à tout moment soumettre l'affaire, en tout ou en partie, aux autorités compétentes. Dans ce cas, le Secrétaire général peut décider de communiquer aux autorités tout élément de preuve recueilli au cours d'une enquête, si une enquête a eu lieu, ainsi que toute autre information pertinente, le cas échéant.

Rapport sur les enquêtes menées

57. Le Chef de l'éthique, avec la contribution du Chef de la GRH, inclut toute information sur les signalements reçus et les enquêtes menées au cours de la période considérée dans le rapport annuel du Chef de l'éthique, élaboré conformément à l'article 3g) de l'Annexe XXVII. Le rapport annuel inclut uniquement des informations présentées de façon anonyme afin de protéger tout particulièrement la vie privée, la réputation et le droit à une procédure régulière des personnes concernées.

Entrée en vigueur

58. La présente Décision entre en vigueur le 1er mars 2025.

ANNEXE XXVI – DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL SUR LES PROCÉDURES DE GESTION DES PERFORMANCES

I. Cadre de gestion des performances

1. La présente Décision fixe les règles applicables à la gestion des performances des agents de l'OCDE.

II. Définitions

2. Aux fins de la présente Décision :

- L'**« Accord sur les performances annuelles »** désigne l'accord formel conclu entre un subordonné direct et son manager évaluateur au sujet d'objectifs de performance spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et assortis d'une échéance (objectifs « SMART »), dans le cadre de la description de fonctions. Les compétences clés correspondant au niveau des fonctions exercées par l'agent figurent également dans l'Accord sur les performances annuelles.
- Le **« manager évaluateur »** désigne la personne à laquelle un agent rend directement compte. Il s'agit d'un agent détenteur d'un grade au moins égal à celui de l'agent évalué, appartenant à l'encadrement de l'agent évalué et désigné par l'autorité compétente comme la personne chargée d'effectuer l'évaluation des performances d'un subordonné direct. Il peut s'agir du ou de la Secrétaire général(e), des directeurs et directrices, des chef(fe)s de programme, des chef(fe)s de service, des chef(fe)s de division, des chef(fe)s d'unité ou de tout autre agent ayant au moins un subordonné direct.
- L'**« année de l'évaluation »** désigne l'année au cours de laquelle l'évaluation des performances est effectuée, c'est-à-dire l'année qui suit directement l'année des performances.
- **Exercices de calibrage :**
  - L'**« exercice initial de calibrage »** désigne la réalisation, par le directeur ou la directrice de chaque direction, d'un examen de l'ensemble des propositions de notation qui y ont été formulées, et ce dans l'objectif d'assurer la cohérence, l'équité et l'objectivité à l'échelle de l'ensemble de cette direction. Cet exercice initial de calibrage est suivi d'un exercice final de calibrage.
  - L'**« exercice final de calibrage »** désigne la réalisation par le Groupe central d'examen (CRG) d'un examen des propositions de notation qui ont été formulées, et ce dans l'objectif d'assurer la cohérence, l'équité et l'objectivité à l'échelle de l'ensemble de l'Organisation. Cet exercice permet d'assurer la cohérence des notations et l'équilibre du processus d'évaluation en garantissant que des niveaux de performance similaires bénéficient d'une notation similaire à l'échelle de l'ensemble des directions.
- Le **« Groupe central d'examen »**, ou « CRG », est un organe consultatif présidé par un(e) Secrétaire général(e) adjoint(e) et où siègent le Directeur ou la Directrice de cabinet, le Directeur exécutif ou la Directrice exécutive ainsi que trois autres directeurs ou directrices de grade A7 ou EL3. Le CRG a pour rôle de conseiller les directeurs et directrices sur l'application globale du Cadre de gestion des performances et de contribuer à la cohérence et à l'équité de la gestion des performances à l'échelle de l'ensemble de l'Organisation grâce à l'exercice final de calibrage.
- Le **« subordonné direct »** est l'agent qui rend directement compte à un manager évaluateur.
- L'expression **« directeur ou directrice »** fait référence aux directeurs ou directrices, chef(fe)s de programme ou autres agents ayant la responsabilité d'un programme de travail et l'autorité exécutive sur celui-ci. Cette expression englobe également le Directeur exécutif ou la Directrice

exécutive de l'Agence internationale de l'énergie ainsi que les chef(fe)s des entités hébergées par l'Organisation.

- Le terme **« direction »** désigne aussi bien les directions que les services et les programmes.
- La **« notation finale »** fait référence à la notation finale attribuée aux performances annuelles d'un agent par le ou la Secrétaire général(e) ou par le directeur ou la directrice à l'issue de l'exercice final de calibrage.
- **L'« évaluation des performances »** désigne le processus par lequel les performances annuelles d'un agent sont évaluées.
- **Le « formulaire de performances »** fait référence au formulaire électronique mis à la disposition de l'agent par le Service de la gestion des ressources humaines et où l'Accord sur les performances annuelles, l'évaluation à mi-parcours, l'évaluation de fin d'année, l'évaluation à 180 degrés, l'évaluation des performances et la proposition de notation sont consignés.
- **La « proposition de notation »** fait référence à la notation proposée par le ou la Secrétaire général(e) ou par un directeur ou une directrice avant l'exercice final de calibrage.
- L'**« année des performances »** désigne l'année civile pour laquelle les objectifs SMART ont été fixés dans l'Accord sur les performances annuelles.
- La **« période probatoire »** fait référence à la période probatoire à laquelle sont soumis les engagements aux termes de l'article 9 et de l'article 9 bis1du Statut du personnel[79].

III. Responsabilités

3. Dans le cadre de leurs attributions officielles, les managers évaluateurs sont tenus de procéder à l'évaluation des performances de chacun de leurs subordonnés directs. Le non-respect de cette obligation en conformité avec la présente Décision pourra être consigné dans leur propre évaluation de fin d'année et prise en compte dans leur propre notation finale.

4. Pour les agents des grades A7 et EL3, l'évaluation des performances est effectuée par le ou la Secrétaire général(e), après consultation, le cas échéant, du ou de la Secrétaire général(e) adjoint(e) responsable des domaines de résultats dans lesquels intervient l'agent concerné. Au sein du Département des affaires économiques (ECO), le ou la Chef(fe) économiste est chargé(e) d'effectuer l'évaluation des performances des autres agents des grades A7 et EL3 et de soumettre cette évaluation au ou à la Secrétaire général(e), qui en tient compte pour la notation initiale.

5. Les managers évaluateurs, à l'exception du ou de la Secrétaire général(e) et des directeurs et directrices, sont chargés de soumettre une proposition initiale de notation au directeur ou à la directrice, en vue de l'exercice initial de calibrage.

6. Une proposition de notation est déterminée à titre temporaire, à l'issue de l'exercice initial de calibrage, par :

   a. les directeurs ou directrices pour les agents de grade A6 ou inférieur, ceux qui relèvent de la famille d'emplois GA, PAL ou CF, ainsi que les agents de grade EL1 ou EL2 ; et

   b. le ou la Secrétaire général(e) pour les agents de grade A7 ou EL3, ainsi que pour l'ensemble de ses subordonnés directs.

7. La notation finale est déterminée, à l'issue de l'exercice final de calibrage, par :

   a. les directeurs ou directrices pour les agents de grade A6 ou inférieur, ceux qui relèvent de la famille d'emplois GA, PAL ou CF, ainsi que les agents de grade EL1 ou EL2 ; et

   b. le ou la Secrétaire général(e) pour les agents de grade A7 ou EL3, ainsi que pour l'ensemble de ses subordonnés directs.

8. Dans des circonstances exceptionnelles, le ou la Chef(fe) de la gestion des ressources humaines détermine où réside le pouvoir de décision et désigne les acteurs correspondants afin de permettre

[79] La date d'entrée en vigueur de l'article 9 bis est le 1er juillet 2025. Voir le document C(2023)125/REV5

la mise en œuvre des procédures de gestion des performances.

IV. Processus de gestion des performances

9. Sous réserve des dispositions applicables aux nouvelles recrues, qui sont décrites au point V ci-dessous, l'année des performances est organisée comme suit pour les agents :

   a. Accord sur les performances annuelles : cet accord devrait normalement être conclu au plus tard à la fin du mois de janvier de l'année des performances

   b. Évaluation à mi-parcours : cette évaluation devrait normalement être parachevée au plus tard à la fin du mois de juin de l'année des performances

   c. Évaluation à 180 degrés : cette évaluation devrait normalement être parachevée au plus tard à la fin du mois d'octobre de l'année des performances

   d. Évaluation de fin d'année : cette évaluation devrait normalement être parachevée au plus tard à la fin du mois de décembre de l'année des performances

V. Processus de gestion des performances applicable aux nouvelles recrues

10. Pour les agents engagés entre le 1er janvier et le 30 juin :

   a. Le premier Accord sur les performances annuelles est établi dans les 30 jours suivant l'entrée en fonctions de l'agent.

   b. Il n'est pas obligatoire de procéder, pour les agents concernés, à l'évaluation à mi-parcours évoquée au point VII de la présente Décision ; en revanche, il est obligatoire d'organiser, dans les six mois qui suivent leur entrée en fonctions, au moins une réunion avec leur manager évaluateur afin d'évoquer le degré d'exécution de leur premier Accord sur les performances annuelles.

   c. L'évaluation de fin d'année décrite au point IX de la présente Décision est menée à bien au regard du premier Accord sur les performances annuelles. Toutefois, les agents concernés ne reçoivent pas de notation, sauf dans le cas de figure où, à la date de leur évaluation de fin d'année, leur engagement a déjà été confirmé à l'issue de leur période probatoire.

   d. Un nouvel Accord sur les performances annuelles est établi au mois de janvier de l'année qui suit celle où l'agent est entré en fonctions dans le cas de figure où sa période probatoire se poursuit, ou si son engagement a été confirmé.

11. Pour les agents engagés entre le 1er juillet et le 31 décembre :

   a. Le premier Accord sur les performances annuelles est établi dans les 30 jours suivant l'entrée en fonctions de l'agent.

   b. Il n'est pas procédé, pour les agents concernés, à une évaluation de fin d'année pour la première année des performances ; en revanche, il est obligatoire d'organiser, dans les six mois qui suivent leur entrée en fonctions, au moins une réunion avec leur manager évaluateur afin d'évoquer le degré d'exécution de leur premier Accord sur les performances annuelles.

   c. Le premier Accord sur les performances annuelles, ajusté dans la mesure du nécessaire conformément aux conditions énoncées dans la présente Décision, reste valable jusqu'à la première des échéances suivantes : la fin de l'année des performances qui suit l'année d'entrée en fonctions de l'agent, ou bien la date d'expiration de son engagement.

   d. Les agents concernés ne reçoivent pas de notation au titre de leur premier Accord sur les performances annuelles, sauf dans le cas de figure où, à la date de leur évaluation de fin d'année, leur engagement a déjà été confirmé à l'issue de leur période probatoire.

12. Lors de l'établissement du premier Accord sur les performances annuelles en application du paragraphe 15, les nouvelles recrues et leur manager évaluateur conviennent du degré d'exécution attendu d'ici la fin de la période probatoire pour cet Accord. Si le manager évaluateur et le subordonné direct ne parviennent pas à se mettre d'accord sur ledit degré d'exécution, c'est le

degré d'exécution défini par le manager évaluateur qui prévaut.

VI. Accord sur les performances annuelles

13. L'Accord sur les performances annuelles a pour objet de contribuer à la bonne exécution du Programme de travail et Budget de l'Organisation dans le domaine de travail du subordonné direct.

14. Au début de l'année des performances, les managers évaluateurs organisent un entretien individuel avec chacun de leurs subordonnés directs. Cet entretien a pour objet de convenir des objectifs SMART à inscrire dans l'Accord sur les performances annuelles.

15. L'Accord sur les performances annuelles comporte au minimum trois et au maximum six objectifs SMART ainsi qu'un énoncé des compétences clés correspondant au niveau des fonctions exercées par l'agent. Sauf dans les cas de figure qui relèvent du paragraphe 11 c), les objectifs SMART devraient pouvoir être atteints au cours de l'année des performances correspondante.

16. Les subordonnés directs prennent acte de l'Accord sur les performances annuelles dans le formulaire de performances correspondant.

17. L'Accord sur les performances annuelles de l'agent peut être ajusté au cours de l'année des performances, en fonction des réunions régulières de remontée d'information et de l'évaluation à mi-parcours, ou encore en cas de changement touchant au temps de travail, aux fonctions, aux responsabilités ou aux priorités du subordonné direct. Ces ajustements font l'objet d'une discussion et d'un accord entre le subordonné direct et le manager évaluateur et sont consignés dans le formulaire de performances correspondant.

18. Si le manager évaluateur et le subordonné direct ne parviennent pas à se mettre d'accord au sujet de l'Accord sur les performances annuelles ou de son ajustement en cours d'année des performances, ce sont les objectifs SMART fixés par le manager évaluateur qui prévalent.

VII. Évaluation à mi-parcours

19. À mi-parcours de l'année des performances, les managers évaluateurs organisent un entretien individuel avec leurs subordonnés directs pour discuter de l'avancement dans l'exécution de l'Accord sur les performances annuelles, afin de leur permettre d'atteindre leurs objectifs et de les aider en ce sens.

20. Les subordonnés directs et leurs managers évaluateurs confirment dans le formulaire de performances correspondant que cet entretien individuel a bien eu lieu.

21. Quand un manager évaluateur considère qu'un subordonné direct risque de ne pas remplir de façon satisfaisante les objectifs SMART fixés dans l'Accord sur les performances annuelles ou de ne pas atteindre le niveau de compétences clés qui y est défini, il le signale dans le formulaire de performances correspondant, et le subordonné direct en est notifié. Le subordonné direct a alors la possibilité de formuler des commentaires.

22. En plus de l'évaluation de mi-parcours, si les managers évaluateurs considèrent à tout moment au cours de l'année de performance que la performance de leur subordonné direct est insatisfaisante, au point que les objectifs SMART ne progressent pas ou que l'agent n'atteint pas le niveau attendu de compétences clés tel que défini dans l'Accord sur les performances annuelles, ils doivent émettre un « avertissement de performance ». Cet avertissement doit être notifié par écrit au subordonné direct et être accompagné de directives spécifiques décrivant les attentes requises et les mesures nécessaires à une amélioration.

VIII. Évaluation à 180 degrés

23. Si un manager évaluateur a au moins deux subordonnés directs, ces derniers se voient offrir de façon formelle, au cours de l'année des performances, la possibilité de formuler par écrit une remontée d'information à son intention, par le truchement du formulaire de performances correspondant.

24. Cette remontée d'information, qui se base sur les comportements attendus aux termes du Cadre

de compétences clés de l'OCDE pour le niveau de compétences pertinent, est sollicitée dans une optique de progression, de développement et de perfectionnement continu des aptitudes professionnelles.

25. Les commentaires ainsi formulés sont mis à la disposition du manager évaluateur, de son propre supérieur hiérarchique et des autres membres compétents de la direction et du Service de la gestion des ressources humaines qui œuvrent à la gestion des performances.

26. Il convient que les managers évaluateurs évoquent cette remontée d'information avec leur propre supérieur hiérarchique, qui a la possibilité d'en tenir compte pendant l'examen des performances effectué lors de l'évaluation de fin d'année.

IX. Évaluation de fin d'année

27. À la fin de l'année des performances, les managers évaluateurs organisent un entretien individuel d'évaluation de fin d'année avec leurs subordonnés directs pour évoquer et consigner le degré d'exécution de l'Accord sur les performances annuelles.

28. Les subordonnés directs et leurs managers évaluateurs confirment dans le formulaire de performances correspondant que cet entretien individuel a bien eu lieu.

29. En plus de cette confirmation, une description écrite de la réalisation de l'Accord sur les performances annuelles sur l'ensemble de l'année des performances est consignée par le subordonné direct (« auto-évaluation ») et par le manager évaluateur (« analyse du manager évaluateur »). Le subordonné direct a ensuite la possibilité, pendant dix jours calendaires, de commenter l'analyse du manager évaluateur.

30. En cas de désaccord du subordonné direct avec l'analyse du manager évaluateur, ce désaccord est sans effet sur la bonne conduite de l'évaluation de fin d'année et sur la responsabilité incombant au manager évaluateur de soumettre une proposition de notation conformément au paragraphe 35.

X. Évaluation des performances

31. Dans le prolongement des entretiens de fin d'année décrits au paragraphe 27, les managers évaluateurs procèdent à une évaluation des performances afin d'évaluer la réalisation de l'Accord sur les performances annuelles de leurs subordonnés directs. La réalisation des objectifs SMART et la mise en application des compétences clés sont évaluées dans les formulaires de performances correspondants.

32. Si, au cours de l'année des performances, un agent a travaillé dans plusieurs directions, ou a changé de manager évaluateur au sein de la même direction, le manager évaluateur dont relève l'agent au moment de l'évaluation de fin d'année recueille les commentaires écrits du ou des précédents managers évaluateurs de l'agent concernant ses performances pour l'année considérée, dans la mesure du possible.

Absences de plus de six mois au cours d'une année de performances

33. Les agents qui, au cours de l'année des performances, ont été absents pendant une durée totale de plus de six mois reçoivent la notation finale « 0 – Évaluation des performances impossible » si leur absence est justifiée par au moins l'une des raisons suivantes :

    a. congé de maladie ;

    b. position de non-activité pour raison de maladie ;

    c. position de non-activité pour convenance personnelle ou pour raison de service militaire ;

    d. congé non payé pour formation de longue durée.

34. Si un agent reçoit la notation « 0 – Évaluation des performances impossible », aucun avancement ni jour de congé exceptionnel ne lui est accordé au titre de ses performances annuelles.

Proposition initiale de notation des performances

35. Sous réserve des dispositions des paragraphes 10 c) et 11 d), le manager évaluateur propose, à l'issue de l'entretien de fin d'année, une première notation dans le formulaire de performances correspondant. La notation proposée doit être choisie en fonction des critères exposés au paragraphe 44 de la présente Décision.

Exercices de calibrage

Exercice initial de calibrage

36. Un premier exercice de calibrage est réalisé pour garantir la cohérence et l'équité des évaluations des performances et des propositions connexes de notation au sein de chaque direction. Pour les agents de grade A6 ou inférieur, ceux qui relèvent de la famille d'emplois GA, PAL ou CF, ainsi que les agents de grade EL1 ou EL2, l'exercice initial de calibrage est réalisé par le directeur ou la directrice concerné(e), son ou ses adjoint(e)s, les chef(fe)s de division de sa direction, et un membre du Service de la gestion des ressources humaines (GRH) nommé par le ou la chef(fe) de ce service. Ces agents ne participent pas à l'exercice de calibrage concernant leurs propres performances. Dans le cadre de la préparation de l'exercice initial de calibrage, les évaluations des performances, y compris les propositions initiales de notation, sont communiquées par les managers évaluateurs au directeur ou à la directrice concerné(e).

37. Pour les agents de grade A7 ou EL3, ainsi que pour les subordonnés directs du ou de la Secrétaire général(e), l'exercice initial de calibrage est réalisé par le ou la Secrétaire général(e), ses adjoint(e)s, le Directeur ou la Directrice de cabinet, et le ou la Chef(fe) de la GRH. Au cours de cet exercice de calibrage :

38. Le Directeur ou la Directrice de cabinet ne participe pas à l'exercice de calibrage concernant ses propres performances.

39. Le ou la Chef(fe) de la GRH ne participe pas à l'exercice de calibrage concernant les performances du Directeur exécutif ou de la Directrice exécutive.

40. Les évaluations des performances, y compris les propositions de notation, ayant fait l'objet d'un exercice initial de calibrage sont soumises au Groupe central d'examen (CRG) pour l'exercice final de calibrage.

Exercice final de calibrage

41. À l'issue de l'exercice initial de calibrage, le CRG se réunit pour procéder à l'exercice final de calibrage.

42. Le CRG a pour fonction de conseiller le ou la Secrétaire général(e) et les directeurs ou directrices sur la cohérence et l'équité des évaluations des performances et des propositions de notation dans l'ensemble de l'Organisation.

43. Le CRG est présidé par un(e) Secrétaire général(e) adjoint(e) et composé du Directeur ou de la Directrice de cabinet, du Directeur exécutif ou de la Directrice exécutive, et de trois autres directeurs ou directrices de grade A7 ou EL3 choisi(e)s par le ou la Président(e).

Notation finale des performances

44. À l'issue de l'exercice final de calibrage, et compte tenu de l'avis du CRG, les directeurs ou directrices décident, sous réserve des dispositions des paragraphes 10 c) et 11 d), de l'attribution d'une des notations suivantes :

« 3 – Objectifs de performance dépassés » : les objectifs SMART et les niveaux de compétences clés fixés dans l'Accord sur les performances annuelles, puis ajustés le cas échéant, sont pleinement atteints et plusieurs d'entre eux ont été dépassés. Les objectifs SMART ont été dépassés et l'agent a fait preuve, tout au long de l'année des performances, de comportements correspondants à un niveau plus élevé que celui qu'on attendrait pour ses fonctions, son grade et son niveau de responsabilité conformément au Cadre de compétences clés de l'OCDE. La contribution de l'agent a largement dépassé les attentes à plusieurs reprises.

« 2 – Objectifs de performance atteints » : les objectifs SMART et les niveaux de compétences clés fixés dans l'Accord sur les performances annuelles, puis ajustés le cas échéant, ont été pleinement atteints. Les objectifs SMART ont été pleinement atteints et l'agent a fait preuve, tout au long de l'année des performances, de comportements correspondants au niveau attendu pour ses fonctions, son grade et son niveau de responsabilité conformément au Cadre de compétences clés de l'OCDE.

« 1 – Objectifs de performance non atteints » : les objectifs SMART et les niveaux de compétences clés fixés dans l'Accord sur les performances annuelles, puis ajustés le cas échéant, n'ont pas été atteints. Les objectifs SMART n'ont pas été pleinement ni partiellement atteints et/ou l'agent a fait preuve, tout au long de l'année des performances, de comportements qui ne correspondaient pas au niveau attendu pour ses fonctions, son grade et son niveau de responsabilité conformément au Cadre de compétences clés de l'OCDE, ou qui allaient à l'encontre des comportements définis dans le Cadre de compétences clés de l'OCDE. Un Plan d'amélioration des performances (PAP) est mis en œuvre pour les agents dont l'Accord sur les performances annuelles reçoit cette notation finale.

« 0 – Évaluation des performances impossible » : la situation de l'agent pendant toute la période d'évaluation était telle qu'il n'a pas été possible d'évaluer pleinement dans quelle mesure l'Accord annuel sur les performances, ajusté le cas échéant, avait été réalisé. Cette notation peut aussi être appliquée aux managers qui n'ont pas procédé aux évaluations de performances dont ils sont chargés.

45. Sauf circonstances exceptionnelles, les performances des managers évaluateurs ou des directeurs ou directrices ne peuvent pas donner lieu à la notation « 2 – Objectifs de performance atteints » ou « 3 – Objectifs de performance dépassés » si ces personnes n'ont pas procédé aux évaluations de performances dont elles sont chargées.

46. L'agent est informé de la notation finale que le ou la Secrétaire général(e) ou le directeur ou la directrice concerné(e) a décidé de lui attribuer. Cette notation est consignée dans le formulaire de performances correspondant, qui est conservé dans le dossier personnel de l'agent.

47. L'évaluation des performances au titre d'une année donnée est terminée une fois que l'agent a été informé de sa notation finale.

XI. Avancement et congé payé exceptionnel

48. Sauf s'il a déjà atteint l'échelon le plus élevé de son grade, l'agent ayant reçu la notation finale « 3 – Objectifs de performance dépassés » ou « 2 – Objectifs de performance atteints » obtient un avancement sous la forme d'un échelon supplémentaire conformément au barème des salaires qui lui est applicable.

49. Si les performances annuelles d'un agent donnent lieu à la notation « 3 – Objectifs de performance dépassés », cet agent se voit octroyer, outre l'échelon visé au paragraphe 48, trois jours de congé payé exceptionnel tel que prévu à l'article 20 j) du Statut. Ces jours de congé exceptionnel peuvent soit être pris durant le cycle de congés en cours, soit être payés, au choix de l'agent.

50. Si les performances annuelles d'un agent donnent lieu à la notation « 1 – Objectifs de performance non atteints », aucun échelon ni jour de congé exceptionnel ne lui est accordé et, si ce n'est pas déjà le cas, un PAP est mis en œuvre conformément aux dispositions de la section XIII ci-dessous.

51. Si un agent reçoit la notation « 0 – Évaluation des performances impossible », aucun échelon ni jour de congé exceptionnel ne lui est accordé au titre de ses performances annuelles.

XII. Date d'effet de l'avancement

52. L'avancement d'un échelon obtenu aux termes du paragraphe 48 prend effet au 1er mai de l'année de l'évaluation.

53. Néanmoins, sauf circonstances exceptionnelles, si le subordonné direct n'a pas effectué toutes les actions requises de sa part dans le formulaire de performances correspondant à l'année évaluée, son avancement d'échelon ne prend effet que le mois suivant l'accomplissement de l'ensemble de

ces actions.

XIII. Plan d'amélioration des performances

Lancement du Plan d'amélioration des performances

54. Sous réserve des dispositions des paragraphes 67 et 69, un Plan d'amélioration des performances (PAP) est lancé :

    a. Après la notification d'un « avertissement de performance », conformément au paragraphe 22, si, dans un délai d'au moins trois mois suivant cette notification, la performance et/ou le comportement de l'agent ne se sont pas améliorés malgré les directives spécifiques fournies en vue d'une amélioration. Dans ce cas, un PAP commencera au plus tôt trois mois suivant la notification de l'avertissement de performance ; ou

    b. Lorsqu'un agent est informé que la notation finale « 1 – Objectifs de performance non atteints » lui a été donnée, à condition que le manager évaluateur ait préalablement émis un avertissement de performance conformément au paragraphe 22, et que la performance et/ou le comportement de l'agent ne se soient pas améliorés malgré les directives spécifiques fournies en vue d'une amélioration. Dans ce cas, un PIP commencera dans les 30 jours calendaires suivant la notification de la notation finale des performances.

55. Un PAP est lancé pour une durée de six mois, après consultation entre le manager évaluateur et :

56. le directeur ou la directrice concerné(e) (s'il ne s'agit pas de la même personne) et le ou la Chef(fe) de la GRH pour les agents de grade A6 ou inférieur, ceux qui relèvent de la famille d'emplois GA, PAL ou CF, ainsi que les agents de grade EL1 ou EL2 ;

57. le cas échéant, le ou la Secrétaire général(e) adjoint(e) responsable des domaines de résultats auxquels sont rattachés les agents de grade A7 ou EL3.

58. L'agent est informé qu'en l'absence d'amélioration de ses performances au terme du PAP, son engagement peut être résilié pour cause de performances insatisfaisantes, conformément à l'article 11 b) iii) ou, le cas échéant, à l'article 11bis b) iii).

59. Le formulaire de performances correspondant, dans lequel sont inscrits les objectifs SMART à atteindre et les compétences clés à améliorer au cours de la période de mise en œuvre du PAP, est signé :

    a. pour les agents de grade A6 ou inférieur, ceux qui relèvent de la famille d'emplois GA, PAL ou CF, ainsi que les agents de grade EL1 ou EL2, par le directeur ou la directrice concerné(e), le manager évaluateur (s'il ne s'agit pas de la même personne), et un ou une représentant(e) de la GRH ;

    b. pour les agents de grade A7 ou EL3, par le ou la Secrétaire général(e) et le ou la Chef(fe) de la GRH.

Mise en œuvre du PAP

60. Pendant la période de mise en œuvre du PAP, un entretien entre l'agent et le manager évaluateur a lieu au moins une fois par mois, sauf circonstances exceptionnelles. Au cours de ces entretiens, le manager évaluateur fait le point sur les progrès accomplis par l'agent et formule des commentaires écrits qui sont consignés dans le formulaire de performances correspondant. L'agent dispose alors de huit jours ouvrables pour y ajouter ses propres commentaires.

Issue du PAP

61. Au terme du PAP, le manager évaluateur évalue le succès du PAP. L'évaluation du manager est consignée dans le formulaire de performances correspondant, qui est communiqué à l'agent. Ce dernier dispose alors de dix jours ouvrables pour y ajouter ses propres commentaires.

62. L'évaluation visée au paragraphe 61 conclut soit que :

    a. les objectifs SMART et les niveaux de compétences clés fixés dans le PAP ont été atteints.

Dans ce cas :

i. le manager évaluateur détermine, en concertation avec l'agent, les objectifs SMART et les niveaux de compétences clés fixés qui doivent être atteints au titre de la période restant à courir jusqu'à la fin de l'année des performances ;

ii. un Accord sur les performances annuelles est établi pour l'année suivante conformément aux dispositions de la section VI, et les performances sont à nouveau évaluées selon les procédures ordinaires prévues dans la présente Annexe ; ou

b. les objectifs SMART et les niveaux de compétences clés fixés dans le PAP n'ont pas été atteints.

i. Dans ce cas, le Secrétaire général peut résilier l'engagement de l'agent pour cause de performances insatisfaisantes, conformément à l'article 11 b) iii) ou, le cas échéant, à l'article 11bis b) iii) ; ou

ii. Dans des cas exceptionnels, le ou la Chef(fe) de la GRH peut décider de prolonger le PAP une fois pour une période supplémentaire de trois mois si les objectifs fixés dans le PAP ont été partiellement atteints, lorsque le manager évaluateur, en accord avec le directeur ou la directrice concerné(e) (s'il ne s'agit pas de la même personne), estime qu'une telle prolongation pourrait permettre à l'agent d'atteindre le niveau de performances exigé.

63. Un PAP peut être limité à la période restant à courir jusqu'à la date de fin de l'engagement à durée déterminée de l'agent concerné. Il n'ouvre aucun droit au renouvellement de cet engagement. La mise en œuvre d'un PAP n'empêche pas le ou la Secrétaire général(e) de résilier l'engagement de l'agent pour les motifs prévus à l'article 11 du Statut, ou, le cas échéant, à l'article 11bis du Statut.

XIV. Documentation

64. L'Accord sur les performances annuelles, l'évaluation à 180 degrés, l'évaluation à mi-parcours, l'évaluation de fin d'année et le PAP (le cas échéant) sont conservés dans le dossier personnel de l'agent.

XV. Litiges

65. Un agent qui souhaite contester une décision relative à l'évaluation de ses performances ou à son avancement peut le faire après que lui a été notifiée sa notation finale ou, le cas échéant, l'issue finale du PAP dont il faisait l'objet. Il doit saisir la Commission de réévaluation de sa réclamation conformément à l'article 22 b) du Statut et aux instructions y afférentes.

66. La saisine de la Commission de réévaluation est une étape obligatoire avant la présentation d'une requête auprès du Tribunal administratif visé à l'article 22 c) du Statut.

67. Les agents qui souhaitent contester une décision relative à l'évaluation de leurs performances sont vivement encouragés à prendre contact avec la GRH afin d'envisager une médiation avant de saisir la Commission de réévaluation de leur réclamation.

68. Si un agent exprime par écrit au ou à la Chef(fe) de la GRH, ou à son manager évaluateur, sa volonté de recourir à la médiation en lien avec l'évaluation de ses performances sous huit jours ouvrables à compter de la notification de sa notation finale, le délai prévu à l'instruction 122/2.3 est suspendu jusqu'à la fin de la médiation[80]. Cette suspension du délai de contestation d'une décision devant la Commission de réévaluation ne s'applique pas si la décision faisant l'objet de la médiation se rapporte à l'issue du PAP, le cas échéant.

69. Si une médiation débute avant le lancement d'un PAP conformément au paragraphe 54, ce lancement est reporté jusqu'à la fin de la médiation. Le report s'applique indépendamment du moment où la médiation est demandée par l'agent, à condition que le PAP n'ait pas encore été

[80] Par dérogation à l'article 12 c) de l'Annexe XVI (Décision du Secrétaire général relative à la médiation).

lancé.

Dernière révision : juillet 2025

ANNEXE XXVII - DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL SUR LE RÔLE ET LES FONCTIONS DU CHEF DE L'ÉTHIQUE[81]

Article 1 - Généralités

1.1 La présente Décision énonce le rôle et les fonctions du Chef de l'éthique au sein de l'Organisation.

1.2 L'Organisation s'emploie à faire respecter les plus hautes normes d'éthique. Ces dernières font l'objet du Titre II des statut, règlement et instructions applicables aux agents de l'Organisation[82], complété par les décisions prises par le Secrétaire général, ou sous son autorité. Le Code de conduite applicable aux agents de l'Organisation contribue à la diffusion de ces normes et permet au personnel de mieux les comprendre et les respecter.

1.3 Le rôle du Chef de l'éthique consiste à favoriser dans l'Organisation un environnement propice à l'intégrité, l'ouverture et l'efficacité à tous les niveaux. Dans cette optique, le Chef de l'éthique conseille le Secrétaire général et l'ensemble du personnel quant aux normes d'éthique de l'Organisation, et aide le personnel à mieux comprendre, appliquer et s'approprier ces normes d'éthique dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 2 - Nomination et rattachement hiérarchique

2.1 Le Chef de l'éthique est nommé par le Secrétaire général pour une période de cinq ans. Cette nomination peut être renouvelée une fois, pour une période de trois ans.

2.2 Le Chef de l'éthique relève directement du Secrétaire général.

Article 3 - Fonctions

Le Chef de l'éthique exerce les fonctions suivantes :

a) conseiller et orienter les membres du personnel sur toute question ayant trait aux normes d'éthique. Le rôle consultatif du Chef de l'éthique ne se substitue toutefois pas à la nécessité d'obtenir les éventuelles autorisations nécessaires prévues dans les statut, règlement et instructions applicables aux agents de l'Organisation ;

b) fournir des informations sur les normes d'éthique de l'Organisation et les promouvoir dans l'ensemble de l'Organisation, y compris par des actions de communication et de formation ;

c) conseiller le Chef de la gestion des ressources humaines et le Secrétaire général quant aux autorisations accordées au personnel concernant :

   i. les activités extérieures, en mettant tout particulièrement l'accent sur la nécessité d'éviter les conflits d'intérêts ou les apparences de conflits d'intérêts ;

   ii. les gratifications ou avantages perçus en raison des fonctions pour l'Organisation ; et

   iii. les distinctions honorifiques.

d) s'acquitter du rôle et des fonctions prévus dans la Décision du Secrétaire général concernant la procédure d'enquête au sein de l'Organisation[83];

e) s'acquitter du rôle et des fonctions prévus dans la Décision du Secrétaire général sur la politique de protection contre les représailles visant les auteurs de signalements de manquements (Politique de

[81] Le titre du titulaire de la fonction peut varier dans le temps.

[82] Les membres du personnel temporaire, les membres du personnel mis à la disposition de l'Organisation et les stagiaires sont soumis aux mêmes normes de conduite que les agents. Par conséquent, aux fins de la présente Décision, toute référence au « personnel » doit être considérée comme incluant les agents, le personnel temporaire, le personnel mis à disposition de l'Organisation et les stagiaires.

[83] Voir l'Annexe XXV – Décision du Secrétaire général concernant la procédure d'enquête au sein de l'Organisation.

protection des lanceurs d'alerte)[84] ;

f) contrôler l'efficacité du cadre d'éthique et proposer au Chef de la gestion des ressources humaines et au Secrétaire général des modifications de ce cadre, en tant que de besoin, dans le but de préserver sa robustesse, son adéquation – compte tenu de la nature et des activités de l'Organisation – et sa conformité aux meilleures pratiques ; et

g) produire un rapport annuel à l'intention du Secrétaire général, qui le diffusera auprès de l'ensemble du personnel et le présentera au Conseil.

Article 4 - Indépendance et impartialité

Dans l'exercice de ses fonctions, le Chef de l'éthique est indépendant de toute partie prenante et fournit un conseil impartial.

Article 5 - Confidentialité

5.1 Le Chef de l'éthique traite toutes les demandes et toutes les informations qui lui sont adressées de manière strictement confidentielle.

5.2 Dans certains cas toutefois, le Chef de l'éthique peut avoir à divulguer des informations qui lui ont été fournies. Ces cas sont limités aux situations suivantes :

a) les auteurs du signalement ont donné leur accord à la divulgation des informations ;

b) il existe un risque de danger ou de préjudice imminent à l'encontre de personnes ou de l'image et de la réputation de l'Organisation ; ou

c) ces informations sont demandées dans le contexte d'une enquête interne[85], d'un audit interne, d'une procédure devant le Tribunal administratif de l'OCDE ou d'une demande émanant d'une autorité judiciaire d'un pays Membre – lorsque le Secrétaire général a décidé d'y accéder.

Dans les situations susmentionnées, le Chef de l'éthique fera tout son possible pour protéger l'identité de l'auteur du signalement.

Article 6 - Protection liée au fait de suivre un conseil donné par le Chef de l'éthique

6.1 Le fait, pour un membre du personnel, de suivre un conseil obtenu de la part du Chef de l'éthique pour une action et/ou une activité potentielle offre la protection décrite au paragraphe 6.2.

6.2 Le personnel ne subira aucune action ou conséquence préjudiciable de la part de l'Organisation s'il agit sur la base d'un conseil fourni par le Chef de l'éthique, à condition que :

a) le conseil du Chef de l'éthique ait été obtenu sur la base d'une information complète et exacte, de la part du membre du personnel, des faits matériels concernés ; et

b) le conseil obtenu de la part du Chef de l'éthique porte sur une action et/ou une activité potentielle(s) du personnel.

6.3 Le Chef de l'éthique informe régulièrement le Chef de la gestion des ressources humaines et le Directeur des Affaires juridiques des positions prises quant à l'application ou l'interprétation des règles ayant trait à une question d'intérêt général, sans divulguer l'identité des personnes concernées.

Article 7 - Signalement des manquements et résolution des litiges

7.1 Tout manquement peut être signalé par les membres du personnel selon les mécanismes et les canaux prévus dans les statut, règlement et instructions applicables aux agents de l'Organisation, notamment le Chef de l'éthique[86]. Le Chef de l'éthique s'acquitte également du rôle et des fonctions prévus dans la Décision du Secrétaire général sur la politique de protection contre les représailles visant les auteurs de

[84] Voir l'Annexe XXVIII – Décision du Secrétaire général sur la politique de protection contre les représailles visant les auteurs de signalements de manquements (Politique de protection des lanceurs d'alerte).

[85] Enquête ouverte conformément à l'Annexe XXV du Statut applicable aux agents de l'Organisation.

[86] Voir l'Annexe XXX - Décision du Secrétaire général relative au Code de conduite de l'OCDE, paragraphes 36 et 38, et dispositions pertinentes des statut, règlement et instructions applicables aux agents de l'Organisation.

signalements de manquements (Politique de protection des lanceurs d'alerte)[87]. Dans le cadre de son activité de conseil, le Chef de l'éthique peut néanmoins :

a) orienter les membres du personnel souhaitant signaler des manquements vers les autres canaux prévus dans les statut, règlement et instructions applicables aux agents de l'Organisation ; ou

b) attirer l'attention du Chef de la gestion des ressources humaines, du Directeur exécutif ou de la Directrice exécutive ou du Secrétaire général sur un manquement qui lui a été signalé, pour autant que l'auteur du signalement lui ait donné son accord à cet effet ou qu'il existe un risque de danger ou de préjudice imminent à l'encontre de personnes ou de l'image et de la réputation de l'Organisation.

7.2 De manière similaire, les mécanismes existants pour la résolution des litiges avec l'Organisation (article 22 du statut applicable aux agents de l'Organisation) et la médiation des conflits interpersonnels (Annexe XVI du statut applicable aux agents de l'Organisation) ne sont en aucune façon affectés par le rôle et les fonctions du Chef de l'éthique.

Article 8 - Coordination

Afin de garantir la cohérence de ses conseils, le Chef de l'éthique sollicite en tant que de besoin l'avis du Chef de la gestion des Ressources humaines et du Directeur des affaires juridiques dans les situations inédites, ou lorsque l'interprétation ou l'application de normes et de règles de l'Organisation, y compris la présente Décision, nécessitent des éclaircissements.

Article 9 - Récusation et conflit d'intérêts

Dans l'exercice de son rôle et de ses fonctions, le Chef de l'éthique évite tout conflit d'intérêts ou apparence de conflit d'intérêts. Si une telle situation se présente à l'occasion d'un dossier particulier, il ou elle se récuse et en informe le Secrétaire général afin que ce dernier désigne, sur une base ad hoc, un(e) remplaçant(e) pour le dossier en question. Si le Chef de l'éthique a un doute quant à l'existence d'un possible conflit d'intérêts ou apparence de conflit d'intérêts, il ou elle en réfère au Secrétaire général, qui peut décider de désigner, sur une base ad hoc, un(e) remplaçant(e).

Article 10 - Coopération avec le Chef de l'éthique

Les membres du personnel sont invités à coopérer avec le Chef de l'éthique dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

Article 11 - Restrictions d'emploi

11.1 Le Chef de l'éthique ne peut se porter candidat à d'autres fonctions dans l'Organisation, ni y être sélectionné, pendant la durée de son engagement.

11.2 Le Chef de l'éthique ne peut être employé en quelque qualité que ce soit par l'Organisation, ni entrer dans une quelconque relation contractuelle avec l'Organisation, pendant une période de vingt-quatre mois à compter de la date de cessation de ses fonctions.

11.3 Les conditions susmentionnées sont précisées dans la lettre d'engagement du Chef de l'éthique.

Dernière révision : mars 2025

[87] Voir l'Annexe XXVIII – Décision du Secrétaire général sur la politique de protection contre les représailles visant les auteurs de signalements de manquements (Politique de protection des lanceurs d'alerte).

ANNEXE XXVIII – DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL SUR LA POLITIQUE DE PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES VISANT LES AUTEURS DE SIGNALEMENTS DE MANQUEMENTS (POLITIQUE DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE)

Il incombe à tous les membres du personnel[88] de se conformer aux normes de conduite édictées dans les statut, règlement et instructions qui leur sont applicables, ainsi qu'aux décisions prises par le Secrétaire général ou sous son autorité.

L'Organisation s'emploie à prévenir et à dissuader les manquements, car ceux-ci mettent à mal sa capacité à remplir sa mission de manière efficace et peuvent porter atteinte à son image et à sa réputation.

La présente Politique décrit les mécanismes de signalement des manquements et les mesures afférentes de protection contre les représailles qui viseraient les membres du personnel ayant signalé ces manquements ou ayant coopéré à une enquête ou un audit, comme détaillé ci-après.

Signalement de manquements

1. Le terme « manquement » s'entend au sens défini à la section 3.5 de l'annexe XXX du Statut applicable aux agents (Décision du Secrétaire général relative au Code de conduite de l'OCDE). Un manquement doit être signalé conformément aux principes édictés dans les statut, règlement et instructions applicables aux agents de l'Organisation, notamment la présente annexe, tels que rappelés ci-dessous :

   (a) dans le cas où les membres du personnel sont informés d'une fraude, d'un fait de corruption ou d'une mauvaise utilisation des ressources de l'Organisation, ils doivent porter ces faits à l'attention du Secrétaire général, soit directement, soit par l'entremise du Secrétaire général adjoint, directeur ou chef de service concerné, du Directeur de l'audit interne, du Directeur exécutif, du Chef de la Gestion des ressources humaines ou du Chef de l'éthique.

   (b) il est attendu des membres du personnel qui seraient informés de tout autre type de manquement de porter ces faits à l'attention du Secrétaire général, soit directement, soit par l'intermédiaire du Secrétaire général adjoint compétent, directeur ou chef de service, du Directeur de l'audit interne, du Directeur exécutif, du Chef de HRM ou du Chef de l'éthique.

2. Si les membres du personnel estiment qu'un signalement mentionné aux paragraphes 1 (a) et (b) ci-dessus n'a pas été correctement traité ils doivent le porter à l'attention de l'auditeur externe et peuvent le porter à l'attention du Conseil par l'intermédiaire du Doyen en titre des représentants permanents.

3. Un manquement peut donner lieu à une action disciplinaire, au sens de l'article 21 du statut applicable aux agents de l'Organisation.

Protection contre les représailles

Activités protégées

[88] Le personnel temporaire, le personnel mis à disposition et les stagiaires sont tenus de se conformer aux mêmes normes de conduite que les agents. Par conséquent, aux fins de la présente Décision, toute référence aux « membres du personnel » doit être considérée comme incluant les agents, le personnel temporaire, le personnel mis à disposition de l'Organisation et les stagiaires.

4. Les membres du personnel ne peuvent être soumis à quelque forme de représailles que ce soit du fait de l'exercice d'une des activités protégées suivantes :

   (a) signalement d'un manquement quelconque ;

   (b) coopération à une procédure d'enquête interne (par exemple en tant que témoin) ;

   (c) coopération à un audit mené par l'auditeur interne ou externe de l'Organisation ;

   (d) coopération à une procédure devant le Tribunal administratif institué à l'Article 22 du statut applicable aux agents de l'Organisation (par exemple, en tant que témoin) ; ou

   (e) coopération avec les autorités judiciaires d'un pays Membre, sur autorisation du Secrétaire général.

Définition des représailles

5. Sont considérés comme des représailles tous actes dommageables directs ou indirects visant un membre du personnel, ou tout préjudice subi par lui, du fait de l'exercice d'une activité protégée.

6. Les représailles peuvent prendre différentes formes : intimidation, menace, vengeance, harcèlement, discrimination, ou tout autre acte ayant une incidence négative sur les conditions d'emploi d'un membre du personnel, comme par exemple une décision prise en matière d'avancement, de promotion ou de nomination.

7. Aux fins de la présente Politique, le terme « représailles » doit être compris comme visant également les menaces de représailles, lorsque cette précision n'est pas explicitement faite par commodité de lecture.

Manquements

8. Toutes représailles exercées à l'encontre de membres du personnel sont considérées comme des fautes graves et donneront lieu à des actions disciplinaires.

9. Les membres du personnel sont tenus de ne pas porter d'accusations à la légère ou malveillantes. Porter de telles accusations sera considéré comme une faute grave qui donnera lieu à une action disciplinaire.

Signalement de représailles : dispositions générales

10. Les membres du personnel qui peuvent raisonnablement s'estimer victimes de représailles doivent le signaler au Chef de l'éthique dans les six mois qui suivent les dernières représailles. Ils doivent produire à l'appui de leurs allégations toutes informations et tous documents utiles.

11. À réception d'allégations de représailles portées par un membre du personnel (ci-après l'« auteur du signalement »), le Chef de l'éthique commence par évaluer s'il convient de mettre en place des mesures anti-représailles avant l'instruction de la plainte pour représailles. Après consultation de l'auteur du signalement, de telles mesures peuvent nécessiter l'implication du ou des supérieur(s) hiérarchique(s) de l'auteur du signalement, afin d'assurer un suivi des conditions de travail de ce dernier.

12. Les membres du personnel qui estiment qu'une décision individuelle constitue une forme de représailles peuvent adresser au Secrétaire général une demande écrite préalable de retrait ou de modification de ladite décision, conformément à l'article 22 du statut applicable aux agents de l'Organisation et à l'article 3 du statut du Tribunal administratif de l'OCDE (Annexe III du statut applicable aux agents de l'Organisation). Le délai pour soumettre une telle demande écrite préalable n'est ni suspendu ni annulé du fait du signalement de représailles au Chef de l'éthique[89]. Toutefois, lorsque le Chef de l'éthique conclut à la matérialité de représailles, il ou elle peut, dans le cadre de sa recommandation (voir paragraphe 30 ci-après), préconiser que le Secrétaire général suspende ces délais ou renonce à leur application.

Instruction des plaintes pour représailles

13. Le Chef de l'éthique procède à un examen préliminaire des allégations et des informations et documents

[89] Ces délais sont fixés à l'article 3 de l'Annexe III du statut applicable aux agents de l'Organisation (demande écrite préalable au Secrétaire général).

fournis à l'appui de ces allégations, dans l'optique de déterminer s'il y a présomption de représailles.

14. Il y a présomption de représailles lorsque le Chef de l'éthique constate :

    (a) que l'auteur du signalement exerçait une activité protégée telle que figurant au paragraphe 4 ci-dessus, et

    (b) que des éléments de preuve indiquent, à première vue, que l'activité protégée pourrait avoir été la cause des représailles alléguées.

15. Au stade de l'examen préliminaire, le Chef de l'éthique ne divulgue pas l'identité de l'auteur du signalement à des tiers et préserve la confidentialité de toutes les communications ayant trait à la plainte.

16. Dans certains cas toutefois, le Chef de l'éthique peut avoir à divulguer des informations qui lui ont été fournies. Ces cas sont limités aux situations suivantes :

    (a) les auteurs du signalement ont donné leur accord à la divulgation des informations ;

    (b) il existe un risque de danger ou de préjudice imminent à l'encontre de personnes ou de l'image et de la réputation de l'Organisation ; ou

    (c) ces informations sont demandées dans le contexte d'une procédure d'enquête (telle que définie à l'Annexe XXV) d'un audit interne, d'une procédure devant le Tribunal administratif de l'OCDE ou d'une demande émanant d'une autorité judiciaire d'un pays Membre – lorsque le Secrétaire général a décidé d'y accéder.

Dans les situations susmentionnées, le Chef de l'éthique fera tout son possible pour protéger l'identité de l'auteur du signalement.

17. Le Chef de l'éthique s'efforce de mener à bien l'examen préliminaire dans les 30 jours suivant la réception de l'ensemble des informations demandées à l'auteur du signalement ou à des tiers.

18. Le Chef de l'éthique informe l'auteur du signalement des conclusions de son examen préliminaire.

19. Lorsque le Chef de l'éthique estime qu'il y a présomption de représailles, il ou elle doit le notifier au Chef de la gestion des ressources humaines, qui ouvre une enquête conformément à l'Annexe XXV du statut applicable aux agents de l'Organisation [*Procédure d'enquête au sein de l'Organisation*]. Le Chef de la gestion des ressources humaines ouvre cette enquête dans les 30 jours suivant la notification par le Chef de l'éthique.

20. Le fait que le Chef de l'éthique détermine qu'il y a présomption de représailles ne préjuge pas de la conclusion qui sera rendue sur la matérialité des représailles. Ladite conclusion ne peut être tirée qu'après la conduite d'une enquête conformément à l'Annexe XXV du statut applicable aux agents de l'Organisation.

21. En l'absence d'une présomption de représailles, le Chef de l'éthique décide de clore le dossier et le notifie à l'auteur du signalement.

22. Lorsqu'il décide de clore le dossier, le Chef de l'éthique peut toutefois estimer que les préoccupations de l'auteur du signalement soulèvent des questions liées aux relations interpersonnelles, à la gestion de performance ou à des considérations managériales. Dans un tel cas, et après consultation de l'auteur du signalement, le Chef de l'éthique peut transférer le dossier au Chef des ressources humaines en l'accompagnant de recommandations.

Mesures provisoires de protection

23. À la suite de l'ouverture d'une enquête sur une présomption de représailles conformément à l'Annexe XXV du statut applicable aux agents de l'Organisation, et aux fins de la protection de l'auteur du signalement ou de tout autre membre du personnel, le Chef de la gestion des ressources humaines peut, sur recommandation du Chef de l'éthique décider de mesures provisoires. Ces dernières peuvent concerner l'auteur du signalement comme d'autres membres du personnel.

24. Les mesures provisoires incluent, entre autres :

(a) la suspension de la mise en œuvre de la décision ou de l'acte faisant l'objet des allégations de représailles ;

(b) un ajustement des conditions de travail comme par exemple la mise en place du télétravail ou d'horaires de travail flexibles, un changement de bureau ou une affectation dans une autre unité ; ou

(c) une dispense de service avec maintien de la rémunération.

Les mesures d'ajustement des conditions de travail ou de dispense de service avec maintien de la rémunération sont prises à titre préventif et ne sauraient être interprétées comme des sanctions disciplinaires et comme préjugeant d'une quelconque décision à l'égard des membres du personnel concernés par ces mesures.

Conclusion après enquête

25. Aux fins de la présente Politique et nonobstant les dispositions de l'Annexe XXV du statut applicable aux agents de l'Organisation, l'enquêteur adresse son rapport au Chef de l'éthique. Ce rapport est transmis dans un délai de trois mois après la date de sa désignation, sauf si des circonstances particulières exigent un délai supplémentaire et que le Chef de l'éthique, après consultation du Chef de la gestion des ressources humaines, consent à prolonger la période sur demande préalable de l'enquêteur. Le Chef de l'éthique fournit un exemplaire du rapport d'enquête au Chef de la gestion des ressources humaines pour information.

26. À réception du rapport d'enquête, le Chef de l'éthique décide de la matérialité des représailles.

27. Le Chef de l'éthique détermine si les éléments fournis par le rapport d'enquête démontrent que le ou les acte(s), commis ou envisagé(s), signalé(s) comme préjudiciable(s) auraient été commis même si l'auteur du signalement n'avait pas exercé d'activité protégée. Si, de l'avis du Chef de l'éthique, une telle démonstration n'est pas suffisamment apportée, le Chef de l'éthique conclut à la matérialité des représailles.

28. Le Chef de l'éthique informe l'auteur du signalement de la conclusion à laquelle il est parvenu en ce qui concerne la matérialité des représailles.

29. Lorsque la matérialité des représailles n'est pas établie, le Chef de l'éthique décide de clore le dossier. Lorsqu'il prend cette décision, le Chef de l'éthique peut toutefois estimer que les préoccupations exprimées par l'auteur du signalement soulèvent des questions liées aux relations interpersonnelles, à la gestion de performance ou à des considérations managériales. Dans un tel cas, le Chef de l'éthique peut transférer le dossier au Chef des ressources humaines en l'accompagnant de recommandations.

30. Lorsque la matérialité des représailles est avérée, le Chef de l'éthique transmet le dossier au Chef de la gestion des ressources humaines en l'accompagnant de recommandations visant à résoudre la situation pour l'auteur du signalement et empêcher toutes représailles supplémentaires.

31. Le Chef de la gestion des ressources humaines, en concertation avec le Directeur exécutif, décide de toute action de suivi qui semble appropriée, y compris de l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre d'un membre du personnel s'étant livré à des représailles, conformément à l'article 21 du statut applicable aux agents de l'Organisation.

32. Toute décision prise en vertu de la présente Politique peut être contestée conformément à l'article 22 et à l'Annexe III du statut applicable aux agents de l'Organisation.

Dernière révision : mars 2025

ANNEXE XXIX – DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL SUR LA PROCÉDURE D'AUTORISATION DES ACTIVITÉS EXTÉRIEURES

Article 1 - Généralités

1. La présente décision décrit la procédure d'autorisation des activités extérieures (telles qu'elles sont définies au paragraphe 4 ci-dessous) à suivre au sein de l'Organisation (ci-après désignée **« la Procédure »**)[90].

2. L'Organisation reconnaît que ses agents[91] disposent d'une panoplie unique de compétences et de connaissances ainsi que d'une expérience sans égale, qu'ils/elles se sont constituées au fil de leur carrière. À ce titre, les agents peuvent vouloir entreprendre des activités extérieures à des fins de développement professionnel ou personnel, ou pour d'autres raisons, sous réserve des conditions et modalités de la Procédure.

3. Les agents ne peuvent s'engager dans des activités extérieures sans l'autorisation formelle de l'Organisation, sauf dans les cas prévus par la Procédure.

Article 2 - Définition des activités extérieures

4. On entend par **« activités extérieures »** les activités menées par des agents en dehors de l'Organisation : i) à des fins de développement professionnel ou personnel ; et/ou ii) qu'ils peuvent souhaiter exercer en plus ou en marge de leurs fonctions officielles pour l'Organisation.

5. Une activité extérieure se distingue des fonctions exercées par les agents au service de l'Organisation conformément à leur description de fonctions, sous la direction et la supervision de leur hiérarchie, et selon le Programme de travail et Budget de l'Organisation.

6. L'autorisation de l'Organisation, au sens de la présente décision, n'est généralement pas nécessaire lorsque les agents concernés prennent part à des activités menées sous la direction de leur hiérarchie, dans le cadre de leurs fonctions officielles pour l'Organisation, et conformément au Programme de travail et Budget de l'Organisation.

7. L'autorisation de l'Organisation, au sens de la Procédure, n'est généralement pas nécessaire non plus lorsque les agents concernés souhaitent mener, en dehors de leurs horaires de travail, des activités associatives bénévoles pour une entité culturelle, religieuse, caritative, sociale ou une autre entité comparable, à condition que ces activités :

   i) soient compatibles avec leurs obligations en tant qu'agents de l'Organisation, telles qu'elles sont définies dans les Statut, règlement et instructions applicables aux agents de l'Organisation (ci-après « **le Statut** »), et toute autre politique pertinente ;

   ii) n'empiètent pas sur les fonctions qu'ils/elles exercent pour l'Organisation ; et

   iii) ne risquent pas de porter atteinte à la réputation de l'Organisation, ou ne ternissent pas le prestige dont jouit l'Organisation auprès du public ni ne nuisent à sa relation avec les pays Membres ou d'autres parties prenantes.

Parmi les activités qui n'entrent pas non plus dans la définition d'une activité extérieure figurent par exemple,

---

90 On trouvera des indications plus précises sur le fonctionnement de cette procédure d'autorisation dans la Note d'orientation sur la procédure d'autorisation des activités extérieures (ci-après dénommée **« la Note d'orientation »**).

91 Les membres du personnel temporaire, les membres du personnel mis à la disposition de l'Organisation et les stagiaires sont soumis aux mêmes normes de conduite que les agents. Par conséquent, bien que la présente décision fasse référence aux « agents », elle s'applique également à l'ensemble des membres du personnel temporaire, des membres du personnel mis à la disposition de l'Organisation et des stagiaires.

sans que cette liste soit exhaustive, les activités « personnelles » telles que le sport, les loisirs et les activités non rémunérées qui sont principalement de nature artistique et/ou créative, comme la peinture, la danse, les travaux manuels ou le chant choral.

Article 3 - Mécanisme d'autorisation

8. Les agents doivent demander à l'Organisation l'autorisation de mener une activité extérieure en remplissant le formulaire d'activité extérieure (ci-après, **« le Formulaire »**) puis en le soumettant à l'Organisation pour examen, évaluation et, le cas échéant, approbation de la demande.

Rôle du/de la responsable hiérarchique

9. Le Formulaire de demande d'autorisation d'exercice d'une activité extérieure doit être envoyé en premier lieu au/à la responsable hiérarchique[92] pour qu'il/elle l'examine et évalue la demande. À l'issue de cette évaluation, le/la responsable hiérarchique doit avoir acquis la certitude que l'activité proposée, si elle était autorisée par l'Organisation, serait compatible avec les obligations de l'agent concerné vis-à-vis de l'OCDE, et ne compromettrait pas le respect de ces obligations. Lors de l'évaluation de la demande relative à l'activité extérieure proposée, le/la responsable hiérarchique doit prendre en compte les critères d'évaluation énoncés aux paragraphes 17-18 ci-dessous. S'il/Si elle est convaincu(e) que cette demande remplit les critères d'approbation énoncés dans la présente décision, il/elle doit valider la demande dans le Formulaire, qui doit ensuite être transmis à l'approbation de l'Organisation.

Rôle de l'Approbateur/trice compétent(e)

10. Aux fins de la Procédure, l'**« Approbateur/trice compétent(e) »** est :

    i) pour tous les agents, à l'exception des agents de direction ou de haute direction[93], le directeur/la directrice compétent(e) ou, lorsque l'unité fonctionnelle concernée de l'Organisation n'est pas dirigée par un(e) directeur/trice, le/la chef(fe) de programme ou de service compétent(e) ;

    ii) pour les agents de direction ou de haute direction[94], le Secrétaire général[95].

11. Le Secrétaire général peut déléguer par écrit à un(e) autre haut(e) responsable l'autorité pour approuver les demandes d'activité extérieure.

12. À l'exception des demandes émanant de directeurs/trices [ou d'autres agents de grade A7 ou EL3] et d'autres agents rapportant directement au Secrétaire général [qui sont simplement signées par l'agent demandeur], lorsque le Secrétaire général est l'Approbateur compétent, la demande doit être validée dans le Formulaire à la fois par le/la supérieur(e) hiérarchique compétent(e) et par le directeur/la directrice compétent(e) ou, lorsque l'unité fonctionnelle concernée de l'Organisation n'est pas dirigée par un(e) directeur/trice, par le/la chef(fe) de programme ou de service compétent(e). Toutes les demandes d'autorisation d'exercice d'une activité extérieure pour lesquelles le Secrétaire général est l'Approbateur compétent, y compris celles qui portent sur l'activité extérieure décrite à l'alinéa g) du paragraphe 18, doivent être transmises pour approbation par l'intermédiaire du Chef du Service de la gestion des

---

92 Aux fins de la Procédure et de la Note d'orientation, le terme « responsable hiérarchique » désigne une personne faisant partie de la hiérarchie de l'agent(e) qui correspond, au minimum, à son/sa chef(fe) d'unité ou, le cas échéant, à un(e) responsable hiérarchique de rang supérieur. Lorsque la demande d'autorisation est soumise par un(e) agent(e) de grade A5 ou A6, ou bien EL1 ou EL2, qui relève d'un(e) directeur/directrice, elle doit être validée par le directeur/la directrice concerné(e) avant la transmission du Formulaire au Secrétaire général, qui est l'Approbateur compétent en pareil cas. Lorsque l'agent(e) qui soumet la demande d'autorisation occupe un poste de grade A7 ou EL3, ou de grade A6 ou EL2, et qu'il/elle ne relève pas d'un(e) directeur/directrice, sa demande doit être validée par le/la Secrétaire général(e) adjoint(e) concerné(e) avant que le Formulaire soit transmis au Secrétaire général pour approbation.

93 Agents de grade A5 ou EL1 ou de grade supérieur.

94 Voir la note 4 ci-dessus.

95 Pour les agents de direction ou de haute direction affectés à l'Agence internationale de l'énergie (AIE), l'Approbateur/trice compétent(e) est le Directeur exécutif de l'AIE, qui, avant de se prononcer sur la demande d'autorisation, doit la transmettre au Chef du Service de la gestion des ressources humaines (GRH), qui doit lui-même solliciter l'avis, le cas échéant, du Chef de l'éthique (s'agissant des questions visées aux alinéas a) à g) du paragraphe 18 ci-dessous) et/ou du Directeur des Affaires juridiques (LEG) (s'agissant des questions visées à l'alinéa h) du paragraphe 18 ci-dessous). L'avis rendu au Directeur exécutif de l'AIE est également communiqué par le Chef de la GRH au Secrétaire général ainsi qu'au Directeur et au Directeur adjoint de son cabinet. Le Directeur exécutif de l'AIE, à son tour, communique sa décision relative à la demande d'autorisation au Secrétaire général. Le Secrétaire général est l'Approbateur compétent pour toute activité extérieure sollicitée par le Directeur exécutif de l'AIE. Nonobstant ce qui précède, lorsque l'activité extérieure proposée implique une élection ou une nomination aux fins de l'exercice d'une charge publique, la demande d'autorisation doit, conformément à l'article 4 c) des Statut, Règlement et Instructions applicables aux agents de l'Organisation, être approuvée par le Secrétaire général.

ressources humaines (**GRH**).

Rôle du Chef du Service de la gestion des ressources humaines et le Chef de l'éthique

13. **Chef du Service de la gestion des ressources humaines** – Le Chef de la GRH administre toutes les demandes d'autorisation pour lesquelles le Secrétaire général est l'Approbateur compétent et, en association avec le Chef de l'éthique, formule un avis sur ces demandes à l'intention du Secrétaire général. Il communique la décision finale du Secrétaire général concernant ces demandes aux agents demandeurs et, le cas échéant, à leur directeur/trice ou chef(fe) de programme ou de service.

14. En dehors des cas précisés aux paragraphes 12 et 16, toute demande d'autorisation d'exercice d'une activité extérieure comportant un ou plusieurs des éléments énumérés au paragraphe 18 ci-dessous doit recevoir la mention écrite « Absence d'objection » de la part du Chef de la GRH avant d'être approuvée par l'Approbateur/trice compétent(e). Lorsqu'il examine une demande de ce type, le Chef de la GRH sollicite l'avis du Chef de l'éthique et/ou du Directeur de LEG, le cas échéant.

15. **Le Chef de l'éthique** – Le Chef de l'éthique fournit des conseils et des orientations aux agents autour des questions relatives aux normes d'éthique, y compris en matière d'activités extérieures, conformément à l'article 3 a) de l'annexe XXVII au Statut[96]. Comme indiqué aux paragraphes 13 et 14 ci-dessus, il conseille également le Chef de la GRH et le Secrétaire général sur les demandes d'autorisation d'exercice d'activités extérieures en vertu de l'article 3 c) i) de l'annexe XXVII au Statut.

16. Lorsque le Chef de la GRH demande l'autorisation d'exercer une activité extérieure, le Chef de l'éthique et le Directeur de LEG conseillent le Secrétaire général sur la réponse à apporter à cette demande. Lorsque le Chef de l'éthique demande l'autorisation d'exercer une activité extérieure, le Chef de la GRH et le Directeur de LEG conseillent le Secrétaire général sur la réponse à apporter à cette demande.

Critères d'évaluation

17. Pour déterminer si une activité extérieure peut être autorisée, l'Approbateur/trice compétent(e), ainsi que tou(te)s les responsables hiérarchiques lorsqu'ils/elles valident la demande d'autorisation dans le Formulaire, doivent en toutes circonstances garder à l'esprit les intérêts de l'Organisation et le caractère international des fonctions exercées par l'agent au service de l'Organisation. Dans le cadre de sa mission d'évaluation, l'Approbateur/trice compétent(e) doit rechercher et obtenir toutes les informations lui permettant de prendre une décision en connaissance de cause. Lors de l'évaluation de la demande d'autorisation, l'Approbateur/trice compétent(e) évalue, entre autres, si l'activité proposée :

    a) est compatible avec les fonctions de l'agent demandeur et avec les obligations qui lui incombent en sa qualité d'agent de l'Organisation ;

    b) est compatible avec les besoins opérationnels de la direction, du programme ou du service de l'agent demandeur et ne compromet pas l'exécution du Programme de travail et Budget de la direction, du programme ou du service concerné ;

    c) ne risque pas de porter atteinte à la réputation de l'Organisation, ou ne ternit pas le prestige dont jouit l'Organisation auprès du public ni ne nuit à sa relation avec les pays Membres ou certaines autres parties prenantes.

18. Les demandes d'autorisation d'exercice d'une activité extérieure comportant un ou plusieurs des éléments énumérés aux alinéas a) à f) ainsi que h) ci-dessous[97] exigent que l'Approbateur/trice compétent(e) suive la procédure décrite au paragraphe 14 ci-dessus. Les demandes d'autorisation qui portent sur une activité extérieure impliquant l'exercice d'une charge publique doivent être traitées conformément à la procédure décrite au paragraphe 12 ci-dessus.

    a) **Emploi en dehors de l'Organisation** – L'activité extérieure revient à exercer un autre emploi, autrement dit à exercer un emploi pour le compte d'une tierce partie en dehors de l'Organisation, ou consiste en une activité commerciale censée être exercée à titre personnel par l'agent

96 Décision du Secrétaire général sur le rôle et les fonctions du Chef de l'éthique.

97 Veuillez lire la Note d'orientation pour obtenir l'explication détaillée de chaque élément. Dans certains cas, les agents titulaires d'un emploi à temps partiel à l'Organisation peuvent, à titre exceptionnel, être autorisés par le Chef de la GRH à exercer une autre activité régulière rémunérée.

concerné[98].

b) **Rémunération significative** – Le montant annuel de la rémunération ou autre forme de revenu découlant de l'exercice de l'activité extérieure atteint un niveau significatif ou disproportionné par rapport à la rémunération annuelle versée à l'agent par l'Organisation[99,100].

c) **Risque d'atteinte à la réputation** – L'activité extérieure proposée pourrait être considérée comme controversée, ou implique une entité ou un secteur qui a été ou est actuellement associé à une controverse.

d) **Conflit d'intérêts** – Il existe entre l'activité extérieure proposée et les fonctions que l'agent demandeur exerce au sein de l'Organisation d'importants recoupements, qui peuvent donner lieu à un conflit d'intérêts réel ou potentiel ou en donner la perception.

e) **Fonctions de direction** – Dans le cadre de l'activité extérieure proposée, l'agent demandeur/deuse est censé exercer des fonctions qui pourraient engager sa responsabilité sur le plan juridique ou autre.

f) **Activités politiques** – L'activité extérieure proposée revêt une dimension politique qui dépasse la simple adhésion à un parti politique créé conformément à la législation en vigueur et régi par cette dernière, et/ou les activités « de terrain » classiques menées au sein de ce parti.

g) **Exercice d'une charge publique** – Lorsque l'activité extérieure proposée implique une élection ou une nomination aux fins de l'exercice d'une charge publique[101], la demande d'autorisation doit, conformément à l'article 4 c) du Statut applicable aux agents de l'Organisation, être approuvée par le Secrétaire général.

h) **Privilèges et immunités** – La demande d'autorisation d'exercice d'une activité extérieure risque d'avoir une incidence sur les privilèges et immunités de l'agent qui propose d'exercer cette activité, et/ou sur les privilèges et immunités de l'Organisation.

Article 5 - Obligation déclarative

19. Lorsque des agents ont exercé une activité extérieure sans autorisation préalable conformément à la présente décision, ils/elles informent sans délai leur responsable hiérarchique de la situation et sollicitent son approbation conformément à la présente décision. Le/La responsable hiérarchique doit à son tour informer de la situation, sans délai, l'Approbateur/trice compétent(e), le Chef de la GRH et le Chef de l'éthique.

20. En cas de modification importante de la nature d'une activité extérieure autorisée, les agents concernés doivent en informer au plus vite les intéressé(e)s et, sur demande, solliciter une nouvelle autorisation pour exercer cette activité extérieure telle que modifiée.

21. Les agents qui ne demandent pas l'autorisation pour mener une activité extérieure conformément à la Procédure, qui passent sous silence une modification importante de la nature d'une activité extérieure qu'ils/elles ont été autorisé(e)s à exercer, qui ne soumettent pas de déclaration annuelle des activités extérieures auxquelles ils se livrent, ou qui ne respectent pas, de quelque autre manière, les conditions d'autorisation d'une activité extérieure par l'Organisation, sont passibles d'une action disciplinaire en vertu de l'article 21 du Statut applicable aux agents de l'Organisation.

---

98 Un emploi en dehors de l'Organisation peut être autorisé par l'Approbateur/trice compétent(e) pour les stagiaires [à l'exception de toute autre catégorie d'agents] dans le cas où, hormis les critères visés aux alinéas a) (emploi en dehors de l'Organisation) et b) (rémunération significative – voir également la note 11 ci-dessous) du paragraphe 18, l'activité extérieure proposée remplit tous les autres critères d'évaluation énoncés aux paragraphes 17 et 18 ci-dessus.

99 Une rémunération supérieure à 25 % du salaire perçu à l'OCDE peut être autorisée par l'Approbateur/trice compétent(e) pour les stagiaires [à l'exception de toute autre catégorie d'agents] lorsque la rémunération proposée n'est pas excessive, de l'avis raisonnable de l'Approbateur/trice compétent(e), et dans le cas où, hormis les critères visés à l'alinéa a) du paragraphe 18 (emploi en dehors de l'Organisation), l'activité extérieure proposée remplit tous les autres critères d'évaluation énoncés aux paragraphes 17 et 18 ci-dessus.

100 La Note d'orientation fournit des indications sur la gestion de la rémunération ou autres avantages potentiels lors de l'évaluation d'une demande d'autorisation d'exercice d'activités extérieures.

101 Aux fins de la Procédure, on entend par **« charge publique »** tout mandat à caractère politique et/ou toute fonction de responsable au sein d'un parti politique dont l'exercice est susceptible d'empiéter sur les obligations de l'agent ou sur son rôle dans l'Organisation, ou peut s'avérer être incompatible avec ces obligations ou ce rôle.

Article 6 - Tenue des registres

22. L'Organisation tient, sous une forme appropriée, des registres confidentiels des autorisations accordées pour l'exercice d'une activité extérieure et des déclarations d'activité extérieure soumises par les agents, conformément aux dispositions de l'annexe XII du Statut applicable aux agents de l'Organisation[102]. Ces registres sont tenus à jour et gérés par la direction, le programme ou le service dans lequel chaque agent demandeur exerce ses fonctions officielles à l'OCDE.

Dernière révision : mars 2024

[102] Décision du Secrétaire général relative à la protection des individus à l'égard du traitement de leurs données personnelles.

ANNEXE XXX – DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL RELATIVE AU CODE DE CONDUITE DE L'OCDE

Table des Matières

Table des Matières **576**

1 Introduction **578**

2 Indépendance et caractère international **579**
2.1 Travailler pour une organisation internationale **579**
2.1.1 Interagir avec les pays Membres et les délégations permanentes *579*
2.1.2 Relations avec des entités tierces *579*
2.1.3 Activités extérieures *580*
2.1.4 Acceptation de récompenses, distinctions honorifiques ou autres distinctions *580*
2.1.5 Acceptation de cadeaux, marques d'hospitalité, rémunération et autres avantages de sources extérieures *580*

3 Intégrité et loyauté **582**
3.1 Intégrité et loyauté envers l'Organisation **582**
3.2 Faire preuve d'objectivité et d'impartialité **582**
3.3 Utilisation des ressources de l'Organisation **582**
3.4 Conflits d'intérêts **583**
3.4.1 À l'arrivée à l'OCDE *583*
3.4.2 Avant de quitter l'Organisation *584*
3.4.3 Après avoir quitté l'Organisation *584*
3.5 Manquements **584**
3.5.1 Fraude et corruption *584*
3.5.2 Signalement d'autres formes de manquements *584*
3.5.3 Signalement de manquements n'ayant entraîné aucune action de la part de l'Organisation et allégations à l'encontre de membres du personnel hors classe *585*
3.6 Absence de représailles et obligation de coopérer **585**

4 Tact et réserve **586**
4.1 Tact, réserve et confidentialité **586**
4.1.1 Déclarations publiques et publications *586*
4.1.2 Recherche ou exercice d'une charge publique *587*
4.1.3 Autres activités de nature politique ou sensibles sur le plan politique *587*

5 Droits fondamentaux individuels et droits collectifs **589**
5.1 Courtoisie, respect, dignité et non-discrimination **589**
5.1.1 Interactions interpersonnelles inappropriées *589*
5.1.2 Communication non violente *590*
5.1.3 Gestion des conflits interpersonnels *590*
5.1.4 Un environnement de travail sain et sûr *590*
5.1.5 Exploitation et abus sexuels (SEA) *591*
5.1.6 Conduite dans la vie privée et respect de la vie privée *591*
5.1.7 Protection des données à caractère personnel *591*

6 Protection dans l'exercice des fonctions **592**
6.1 Privilèges et immunités et demandes d'assistance **592**
6.2 Respect des lois nationales **592**

7 Obligations et conséquences **593**
7.1 Obligation de conformité **593**
7.1.1 Conséquences en cas de non-conformité *593*

8 Dispositions finales 594

1 Introduction

1. Le présent Code est une Annexe aux Statut, Règlement et Instructions applicables aux agents de l'Organisation (ci-après, le « Statut du personnel ») et est établi sous l'autorité du Secrétaire général. Il s'appuie sur les principes arrêtés par le Conseil dans le Titre II du Statut du personnel (reproduits dans des encadrés dans les sections ci-dessous) et reprend et développe les instructions qui faisaient auparavant partie du Titre II. Les normes de conduite qu'il énonce sont de nature contraignante.

À qui le Code s'applique-t-il ?

2. Le Code s'applique à l'ensemble des agents. Il s'applique également à tout le personnel hors classe, aux membres du personnel temporaire, aux membres du personnel détachés auprès de l'Organisation et aux stagiaires, dans la mesure où ils sont, en vertu du cadre juridique de l'OCDE qui leur est applicable, tenus aux mêmes règles d'éthique. Aux fins du présent Code et dans un souci de simplicité, toutes ces personnes sont désignées comme « membres du personnel ».

Montrer l'exemple

3. Tous les membres du personnel sont liés par les mêmes règles et valeurs éthiques de l'Organisation. Les responsables, superviseurs et autres dirigeants jouent un rôle crucial dans la mise en œuvre de ces normes en les promouvant et en montrant l'exemple. Il incombe en particulier aux responsables de conseiller et d'orienter les membres de leur équipe quant aux règles de conduite auxquelles ils doivent se conformer en tant que membres du personnel, et de favoriser une culture dans laquelle les membres du personnel ont la possibilité de faire part de leurs préoccupations et de leurs questions sans avoir à craindre d'en pâtir.

Nos valeurs et nos principes

4. Les valeurs fondamentales de notre Organisation, telles qu'énoncées dans le Titre II du Statut du personnel, sont **l'indépendance et le respect du caractère international de l'Organisation, l'intégrité et la loyauté, le tact et la réserve**, ainsi que le **respect des droits fondamentaux individuels**. Ces valeurs se recoupent et se complètent pour éclairer et inspirer la concrétisation de l'engagement de notre Organisation à élaborer des politiques meilleures pour une vie meilleure.

Où obtenir des conseils à propos du Code ?

5. Le Chef de l'éthique fournit des conseils et des orientations sur toute question en rapport avec les normes d'éthique émanant des membres du personnel dans l'exercice de leurs fonctions auprès de l'Organisation. Le rôle consultatif du Chef de l'éthique ne se substitue pas aux obligations qui incombent aux membres du personnel lorsqu'il s'agit d'obtenir les autorisations requises, pas plus qu'il ne se substitue au rôle que jouent les responsables en montrant l'exemple et en guidant les membres du personnel dans l'exercice de leurs fonctions liées à l'Organisation, y compris, mais non exclusivement, en contribuant à la gestion des conflits interpersonnels. Le Chef de la Gestion des ressources humaines (GRH) fournit lui aussi des conseils et orientations sur toute question relative à la prévention et au règlement des conflits interpersonnels et du harcèlement, conformément à l'Annexe XX du Statut du personnel.

2 Indépendance et caractère international

ARTICLE 2

a) Les fonctions que remplissent les agents de l'Organisation ont un caractère international. Les agents sont soumis à l'autorité du Secrétaire général et sont responsables envers lui de l'exécution de leurs fonctions.

b) Les agents remplissent leurs fonctions et règlent leur conduite en ayant toujours en vue les intérêts de l'Organisation et le caractère international de leurs fonctions.

c) Les agents ne sollicitent ni n'acceptent de directives d'aucun pays Membre de l'Organisation ni d'aucune source extérieure à l'Organisation. Sauf s'ils y ont été autorisés, ils ne sollicitent ni n'acceptent aucune :

i) gratification ou avantage en raison de l'exercice de leurs fonctions ou de leur statut d'agent de l'Organisation ;

ii) distinction honorifique ; ou

iii) rémunération.

2.1 Travailler pour une organisation internationale

6. L'indépendance et le respect du caractère international de l'Organisation sont des valeurs établies dans l'article 2 du Statut du personnel. Il s'ensuit que le travail des membres du personnel ne doit pas être influencé par leurs relations professionnelles, personnelles ou financières passées, actuelles ou prévues, y compris celles entretenues avec leur pays ou leur administration nationale. Les membres du personnel ne sont pas autorisés à solliciter ni à accepter des instructions d'un gouvernement, ou de l'une quelconque de ses subdivisions ou d'un organisme public, ou d'une quelconque source extérieure à l'Organisation.

2.1.1 Interagir avec les pays Membres et les délégations permanentes

7. Une conduite propre à favoriser de bonnes relations de travail avec les pays Membres et des membres des délégations permanentes est certes dans l'intérêt de l'Organisation et est effectuée par de nombreux membres du personnel dans le cadre de leurs fonctions, mais elle ne doit pas entrer en conflit de quelque manière que ce soit avec l'indépendance des membres du personnel en tant que fonctionnaires internationaux.

8. Les membres du personnel ont l'obligation de s'abstenir de solliciter les agents des autorités nationales et, en particulier, les membres des délégations permanentes de leur propre gouvernement ou pays, pour qu'ils interviennent sur des questions individuelles en matière d'emploi au sein de l'Organisation. Ceci est particulièrement important dans le contexte d'un processus de sélection visant à remplir des fonctions au sein de l'Organisation, ou de différends que des membres du personnel pourraient avoir avec l'Organisation ou des collègues.

9. Si un membre du personnel est contacté par un agent des autorités nationales, notamment un membre d'une délégation permanente, pour lui demander d'agir d'une manière incompatible avec ses fonctions, le membre du personnel doit en informer son responsable, qui peut solliciter l'avis du Bureau de l'éthique.

2.1.2 Relations avec des entités tierces

10. L'Organisation collabore avec divers tiers, comme des pays non-Membres et des acteurs non gouvernementaux. Pour préserver l'indépendance et l'impartialité de l'Organisation dans tous les domaines de sa mission et de ses travaux et pour protéger sa réputation, les relations avec des tiers

doivent être menées dans le respect du présent Code et en conformité avec les autres règles, politiques et lignes directrices applicables, y compris, par exemple, les Lignes directrices du Secrétaire général pour la gestion des relations avec les acteurs non gouvernementaux.

2.1.3 Activités extérieures

11. Les membres du personnel qui souhaitent entreprendre des activités extérieures à des fins de développement professionnel ou personnel, ou qui souhaitent exercer en dehors de l'Organisation, en plus ou en marge de leurs fonctions officielles pour cette dernière, doivent suivre la procédure et les orientations applicables pour obtenir une autorisation préalable, le cas échéant, conformément aux dispositions de la Décision du Secrétaire général sur la procédure d'autorisation des activités extérieures (Annexe XXIX du Statut du personnel) et à la Note d'orientation sur la procédure d'autorisation des activités extérieures qui s'y rapporte.

12. L'autorisation de l'Organisation n'est généralement pas nécessaire lorsque les membres du personnel souhaitent mener, en dehors des horaires de travail à l'Organisation, à des activités associatives bénévoles, pour une entité culturelle, religieuse, caritative, sociale, de loisirs ou pour une autre entité comparable, à condition que ces activités n'empiètent pas sur les fonctions que les membres du personnel exercent pour l'Organisation, soient compatibles avec leurs obligations en tant que membres du personnel, et qu'elles ne risquent pas de porter atteinte à la réputation de l'Organisation, ou ne ternissent pas le prestige dont jouit l'Organisation auprès du public ni ne nuisent à sa relation avec les pays Membres ou d'autres parties prenantes.

13. Dans certains cas, les membres du personnel titulaires d'un engagement à temps partiel à l'Organisation peuvent, compte tenu de ce temps partiel, être autorisés par le Chef de la GRH à exercer une autre activité régulière rémunérée.

14. Des orientations supplémentaires sont fournies dans la Décision du Secrétaire général sur la procédure d'autorisation des activités extérieures, laquelle figure à l'Annexe XXIX du Statut du personnel, et dans la Note d'orientation sur la procédure d'autorisation des activités extérieures, qui s'y rapporte, et peuvent également être demandées au Chef de la GRH ou au Chef de l'éthique.

2.1.4 Acceptation de récompenses, distinctions honorifiques ou autres distinctions

15. Les récompenses, distinctions honorifiques ou autres distinctions, décernées à des membres du personnel en raison de l'exercice de fonctions pour l'Organisation, ne sauraient être acceptées, sauf autorisation préalable du Secrétaire général. Le Secrétaire général tiendra compte de l'avis du Chef de la GRH et du Chef de l'éthique lorsqu'il décidera d'autoriser ou non un membre du personnel à accepter de telles récompenses, distinctions honorifiques ou autres distinctions. Nonobstant ce qui précède, les membres du personnel peuvent accepter une récompense, une distinction honorifique ou une autre distinction lorsque celles-ci leur sont décernées sans qu'ils en aient été avertis au préalable et que le refus de cette récompense distinction honorifique ou autre distinction imprévue serait source d'embarras pour l'Organisation ; dans ce cas, ils peuvent l'accepter pour le compte de l'Organisation et la remettre dans les meilleurs délais au Chef de la GRH.

16. Lorsqu'une récompense, distinction honorifique ou autre distinction est proposée à un membre du personnel au titre de travaux accomplis avant son engagement ou de travaux ou réalisations n'ayant aucun lien avec les fonctions exercées pour l'Organisation, elle peut être acceptée à condition que le Chef de la GRH en ait été informé en temps voulu et n'ait pas émis d'objection dans les quinze jours.

2.1.5 Acceptation de cadeaux, marques d'hospitalité, rémunération et autres avantages de sources extérieures

17. Les marques d'hospitalité normales et courantes peuvent être acceptées dans le cadre de fonctions

officielles. Les cadeaux protocolaires[103] d'une valeur n'excédant pas 100 EUR qui sont offerts en signe de courtoisie peuvent être acceptés.

18. Si un cadeau protocolaire a une valeur supérieure ou égale à 100 EUR, le Chef de la GRH doit en être informé par écrit sans délai. Cela s'applique aussi aux cadeaux protocolaires d'une valeur supérieure ou égale à 100 EUR reçus lors d'une mission, qui doivent en outre être mentionnés dans le rapport de mission. Lorsqu'un membre du personnel ne sait pas si la valeur du cadeau protocolaire est supérieure ou égale à 100 EUR, il doit également en informer le Chef de la GRH. Si l'Organisation estime que le cadeau protocolaire n'est pas un cadeau protocolaire normal, il devient la propriété de l'Organisation et doit lui être remis dans les meilleurs délais. Le membre du personnel peut, à la discrétion de l'Organisation, être autorisé à acheter le cadeau protocolaire à l'Organisation pour sa valeur totale telle que déterminée par l'Organisation. Le Chef de la GRH décide de l'utilisation qui sera faite de la récompense ou du cadeau protocolaire ou du produit qui en est retiré.

19. Les cadeaux autres que protocolaires doivent être poliment refusés. Seule exception à cette règle : lorsque le refus d'un cadeau inattendu de la part d'un tiers mettrait l'Organisation dans l'embarras, il peut être accepté pour le compte de l'Organisation et remis dans les meilleurs délais au Chef de la GRH, qui décidera ensuite de l'utilisation qui sera faite de la récompense ou du cadeau ou du produit qui en est retiré.

20. En ce qui concerne les rémunérations et autres avantages provenant de sources extérieures, les membres du personnel sont autorisés à recevoir :

    a) des retraites ou pensions ; et

    b) des honoraires perçus dans le cadre d'interventions en public ou de publications en rapport avec leurs fonctions au sein de l'Organisation, qui sont reversés soit à l'Organisation pour financer les activités des directions dont relèvent les membres du personnel, soit à une œuvre caritative reconnue. Ces honoraires peuvent inclure, par exemple, le versement d'un montant symbolique aux membres du personnel prononçant un discours ou effectuant d'autres types d'engagement.

21. À l'exception des demandes relatives à l'autorisation d'activités extérieures, qui sont traitées conformément à la Décision du Secrétaire général sur la procédure d'autorisation des activités extérieures figurant à l'Annexe XXIX du Statut du personnel, toute demande d'autorisation relevant du champ d'application de l'article 2 c) du Statut du personnel en dehors de celles énoncées aux paragraphes 16 et 20 ci-dessus doit être adressée par écrit au Chef de la GRH[104].

[103] Les cadeaux protocolaires sont des cadeaux offerts aux membres du personnel dans le cadre de leurs fonctions au sein de l'Organisation. Il peut s'agir de cadeaux tangibles, tels que des objets commémoratifs, des stylos, des objets artisanaux, etc.

[104] Une rémunération versée par un pays Membre peut être exceptionnellement autorisée, conformément à l'article 15 b) du Statut du personnel.

3 Intégrité et loyauté

ARTICLE 3

a) Les agents :

i) remplissent leurs fonctions avec la plus haute intégrité et loyauté ;

ii) se comportent avec objectivité et impartialité et évitent tout conflit d'intérêts, ou apparence de conflit d'intérêts, dans l'accomplissement de leurs fonctions ;

iii) gèrent avec soin les ressources de l'Organisation dont ils sont responsables ;

iv) n'utilisent pas les ressources de l'Organisation à leur profit personnel ou à celui de tiers ;

v) divulguent toute fraude, corruption et mauvaise utilisation des ressources de l'Organisation ;

vi) ne font pas valoir la position qu'ils occupent au sein de l'Organisation, ses nom, logo ou tout renseignement obtenu dans l'exercice de leurs fonctions pour obtenir un avantage indu à leur profit ou à celui de tiers, ou pour toute autre fin inappropriée.

b) Les agents ne doivent subir aucune forme de représailles ou aucun préjudice en raison de la divulgation de faits conformément aux dispositions de l'article 3 a) v) du présent statut et de toute instruction connexe.

3.1 Intégrité et loyauté envers l'Organisation

22. Les membres du personnel doivent en toutes circonstances faire preuve d'intégrité, ont un devoir de loyauté envers l'Organisation et exercent leurs fonctions sous l'autorité du Secrétaire général. Les membres du personnel œuvrent au service des intérêts de l'Organisation et ne devraient pas être influencés dans leurs activités professionnelles par d'autres intérêts.

3.2 Faire preuve d'objectivité et d'impartialité

23. Faire preuve d'objectivité et d'impartialité signifie mettre de côté les opinions personnelles, positives ou négatives que les membres du personnel peuvent avoir à propos d'un pays, d'un gouvernement, d'une organisation ou d'une personne dans un cadre public. Quelle que soit leur opinion personnelle, dès lors que l'Organisation ou le Secrétariat a adopté une position donnée sur des questions examinées, les membres du personnel doivent s'abstenir d'exprimer à l'extérieur du Secrétariat des opinions portant atteinte à cette position.

3.3 Utilisation des ressources de l'Organisation

24. Les membres du personnel doivent gérer avec soin les ressources de l'Organisation dont ils sont responsables, en prenant toujours en compte la nécessité d'optimiser leur emploi en vue d'améliorer l'efficience et l'efficacité de l'Organisation et de favoriser le perfectionnement et le bien-être de son personnel.

Tous les membres du personnel prennent soin de leur lieu de travail, évitent de gaspiller les ressources et, dans la mesure du possible, réduisent l'empreinte environnementale de l'Organisation.

Les équipements, fournitures et systèmes de l'Organisation sont mis à la disposition des membres du personnel pour l'exercice de leurs fonctions. Toutefois, les membres du personnel peuvent

occasionnellement, en cas de besoin, utiliser ces ressources pour des raisons personnelles. Il est attendu des membres du personnel qu'ils fassent preuve de bon sens et de discernement à cet égard, et qu'ils respectent toutes règles ou lignes directrices que l'Organisation pourrait promulguer. La Politique de l'OCDE en matière de technologies de l'information — Usage approprié des ressources informatiques fournit des orientations supplémentaires sur l'utilisation des ressources électroniques de l'Organisation, y compris celle autorisée à titre occasionnel pour des raisons personnelles.

Les membres du personnel ne font pas un usage inapproprié des ressources, du nom ou du logo de l'Organisation, ou des informations obtenues dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, à leur profit personnel ou celui de tiers non autorisés.

3.4 Conflits d'intérêts

25. Les membres du personnel ont l'obligation d'éviter tout conflit d'intérêts ou apparence de conflit d'intérêts. Un conflit d'intérêts s'entend d'un conflit entre la mission publique et les intérêts privés d'un membre du personnel de l'Organisation, dans lequel ce dernier possède à titre privé des intérêts qui pourraient influencer indûment la façon dont il s'acquitte de ses obligations et de ses responsabilités[105].

    Aux fins de cette définition, les intérêts privés englobent tout avantage pour les membres du personnel, les membres de leur famille proche (tels que définis par l'instruction 107/1) ou une personne avec laquelle ils entretiennent une relation étroite.

26. Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du personnel s'interdisent de prodiguer des conseils ou d'agir sur une question dans laquelle eux-mêmes ou une personne avec laquelle ils sont en relation étroite (y compris un membre de leur famille proche, tel que défini par l'instruction 107/1) ont un intérêt personnel particulier. Cela inclut, par exemple, l'achat de biens ou de services à une entreprise dans laquelle ils ont un intérêt financier (autre qu'un modeste investissement en actions ou titres d'une société au capital largement réparti dans le public) ; ou le recrutement, l'évaluation des performances ou la promotion de membres de leur famille. Dans des circonstances exceptionnelles, les supérieurs hiérarchiques des membres du personnel (directeur, chef de service ou au-dessus) peuvent lever cette obligation dans l'intérêt de l'Organisation ou bien, s'agissant de l'achat de biens et services, lorsque la commande a fait l'objet d'une mise en concurrence des offres.

27. Cela inclut également les situations dans lesquelles un membre de la famille proche ou une personne avec laquelle le membre du personnel entretient une relation étroite occupe un poste de responsabilité dans une entreprise privée qui mène ses activités dans un secteur dans lequel la Direction dont relève le membre du personnel s'emploie à élaborer et à préconiser des mesures d'action publique.

28. D'autres situations créent ou sont susceptibles de créer un conflit d'intérêts, d'où la nécessité, pour un membre du personnel qui se trouverait dans une telle situation, de consulter son supérieur hiérarchique sans délai. Le supérieur hiérarchique peut solliciter l'avis du Bureau de l'éthique.

29. Tout membre du personnel confronté à une situation qui semble créer un conflit d'intérêts, ou qui pourrait sembler créer un tel conflit ou soulève un risque de partialité, doit en informer son supérieur hiérarchique, qui peut se tourner vers le Bureau de l'éthique afin que tout conflit réel ou apparent puisse être dûment géré en temps opportun. Tous les membres du personnel ont le devoir de gérer les conflits d'intérêts, soit en empêchant qu'ils surviennent ou en prenant des mesures appropriées pour les résoudre, soit en atténuant tout dommage causé si le conflit s'est déjà produit, par une action rapide et transparente.

3.4.1 À l'arrivée à l'OCDE

30. À leur arrivée à l'OCDE, les membres du personnel devraient éviter d'entreprendre, au sein de l'Organisation, toute tâche créant ou paraissant créer un conflit d'intérêts entre l'Organisation et leur ancien employeur. Cette restriction s'applique pendant une période maximale d'un an à compter de la date à laquelle ils ont quitté leur ancien employeur, sauf dérogation approuvée par le Chef de la GRH sur

[105] La définition du conflit d'intérêts figure dans les Lignes directrices pour la gestion des conflits d'intérêts dans le service public de 2003.

avis du Bureau de l'éthique.

3.4.2 Avant de quitter l'Organisation

31. Les membres du personnel qui envisagent de quitter l'Organisation, recherchent un emploi auprès d'un employeur potentiel ou sont en cours de négociation avec un employeur potentiel, ou qui ont accepté une offre d'un tel employeur, ne doivent pas entreprendre, au sein de l'Organisation, de tâches créant ou paraissant créer un conflit d'intérêts entre l'Organisation et l'employeur potentiel. En cas de doute, ou s'ils se voient confier de telles tâches, ils doivent en informer leur supérieur hiérarchique et/ou solliciter l'avis du Bureau de l'éthique de façon à ce que la situation puisse être gérée de manière appropriée.

3.4.3 Après avoir quitté l'Organisation

32. Des restrictions temporaires peuvent être imposées aux interactions avec les membres du personnel qui quittent l'Organisation et qui, de par leurs nouvelles fonctions, sont amenés à collaborer avec cette dernière d'une manière qui pourrait conférer un avantage indu à leur nouvel employeur, au détriment de l'Organisation elle-même ou d'autres parties également engagées auprès de l'Organisation. Ces restrictions peuvent être maintenues pendant une période maximale d'un an à compter de la date à laquelle ils ont quitté l'Organisation, selon ce que pourra déterminer le Chef de la GRH, sur avis du Bureau de l'éthique.

3.5 Manquements

33. Les manquements englobent les violations des principes fondamentaux, droits et obligations applicables aux membres du personnel, tels qu'ils sont définis au Titre II du Statut du personnel et dans le présent Code de conduite, susceptibles de porter préjudice à des membres du personnel ou de nuire à la réputation de l'Organisation et à la réalisation de ses objectifs.

3.5.1 Fraude et corruption

34. L'Organisation ne tolère pas la fraude ni la corruption de la part de ses membres du personnel.

35. Les membres du personnel ne doivent pas se livrer à une quelconque forme de corruption ou de comportement frauduleux et doivent faire état de tout soupçon raisonnable de telles pratiques.

36. Les membres du personnel qui seraient informés d'une fraude, d'un fait de corruption ou d'une mauvaise utilisation des ressources de l'Organisation doivent porter ces faits à l'attention du Secrétaire général, soit directement, soit par l'intermédiaire du Secrétaire général adjoint, directeur ou chef de service compétent, du Directeur de l'audit interne, du Directeur exécutif, du Chef de la GRH ou du Chef de l'éthique.

37. Comme le prévoit l'article 3b) du Statut du personnel, les membres du personnel ne doivent subir aucune forme de représailles ou de préjudice en raison de la divulgation de faits conformément aux dispositions de l'article 3a) v) du Statut du personnel et à toute disposition connexe du présent Code.

3.5.2 Signalement d'autres formes de manquements

38. Si un membre du personnel a connaissance d'un quelconque manquement ou manquement présumé non visé dans la section 3.5.1 du présent Code (voir ci-dessus), il est attendu de lui qu'il le signale. Les manquements peuvent être signalés au Secrétaire général, soit directement, soit par l'intermédiaire du Secrétaire général adjoint, directeur ou chef de service compétent, du Directeur de l'audit interne, du Directeur exécutif, du Chef de la GRH ou du Chef de l'éthique. Les membres du personnel ne doivent pas formuler d'allégations de manquement infondées ou malveillantes. Le fait de faire sciemment un faux signalement de manquement ou de manquement présumé constitue en soi un manquement.

39. De même, le fait de formuler sciemment une fausse allégation ou une fausse plainte ou de livrer un faux témoignage au cours d'une procédure d'enquête, ou de le faire au mépris de la vérité, sera considéré

comme une violation des normes de conduite de l'Organisation et pourra donner lieu à des mesures disciplinaires.

3.5.3 Signalement de manquements n'ayant entraîné aucune action de la part de l'Organisation et allégations à l'encontre de membres du personnel hors classe

40. Les membres du personnel qui estiment qu'une allégation de fraude, de corruption ou de mauvaise utilisation des ressources de l'Organisation, ou de tout autre type de manquement, qu'ils ont portée à l'attention de l'Organisation conformément aux dispositions de la présente section n'a pas entraîné d'action appropriée doivent en faire part à l'Auditeur externe et peuvent la porter à l'attention du Conseil par l'intermédiaire du Doyen en titre des Représentants permanents. Les allégations de manquements portées à l'attention de l'Auditeur externe et/ou du Doyen peuvent consister en des allégations à l'encontre de membres du personnel hors classe.

41. Quand le Doyen est saisi de telles allégations, il convoque une réunion des présidents des comités permanents et des organes spéciaux afin de déterminer comment il convient de procéder. Si le Doyen et les présidents des comités permanents et des organes spéciaux considèrent qu'il convient d'aller plus loin, le Doyen convoque une réunion des chefs de délégation afin d'évoquer la question. Toute décision visant à ouvrir une enquête est adoptée par le Conseil à l'issue d'une procédure écrite initiée par le Directeur du Secrétariat du Conseil et du Comité exécutif à la demande du Doyen.

42. Dans le cadre de ce processus, le Doyen, de même que les participants à la réunion des présidents des comités permanents et des organes spéciaux et les chefs de délégation, peuvent demander à être conseillés sur la question, à titre confidentiel et de façon appropriée, par le Directeur des affaires juridiques et/ou le Chef de l'éthique. Les membres du personnel ainsi sollicités traitent la question de façon confidentielle, et la fourniture de tout conseil ou élément d'information sur cette question est considérée comme une activité protégée aux termes de l'Annexe XXVIII du Statut du personnel [Décision du Secrétaire général sur la politique de protection contre les représailles visant les auteurs de signalements de manquements (Politique de protection des lanceurs d'alerte)].

3.6 Absence de représailles et obligation de coopérer

43. Les membres du personnel doivent coopérer pleinement dans le cadre de toute enquête relative à un manquement présumé et ne pas y faire entrave de quelque manière que ce soit. En outre, les membres du personnel ne doivent pas exercer ou menacer d'exercer des représailles à l'encontre d'une autre personne parce que celle-ci a fait part d'un soupçon raisonnable de manquement.

44. Toutes représailles ou menaces de représailles exercées à l'encontre de personnes ayant signalé un quelconque type de manquement ou ayant participé à une enquête à la suite d'un tel signalement (par exemple, en qualité de témoins), ou tout préjudice causé à de telles personnes, seront considérés comme un manquement et pourront donner lieu à des mesures disciplinaires.

45. La Politique de protection des lanceurs d'alerte figurant à l'Annexe XXVIII du Statut du personnel contient de plus amples informations sur la protection des auteurs de signalement de manquements.

4 Tact et réserve

ARTICLE 4

Les agents :

a) remplissent leurs fonctions et règlent leur conduite en faisant preuve du tact et de la réserve exigés d'eux en raison du caractère international de leurs fonctions et des intérêts de l'Organisation ;

b) s'abstiennent de tout acte susceptible de nuire à la réputation de l'Organisation ou de ses agents ;

c) s'abstiennent de rechercher ou d'occuper une charge publique, à moins d'y avoir été autorisé par le Secrétaire général ;

d) s'abstiennent de tout acte ou déclaration publics et de toute publication incompatibles avec leurs devoirs et obligations ou de nature à engager la responsabilité de l'Organisation ;

e) font des déclarations publiques concernant l'Organisation ou ses activités uniquement avec la permission de l'Organisation ;

f) veillent à la confidentialité des informations sensibles et non publiées dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ;

g) continuent d'être tenus par l'obligation à laquelle il est fait référence au paragraphe f) ci-dessus après avoir quitté l'Organisation.

4.1 Tact, réserve et confidentialité

46. Les membres du personnel ne doivent divulguer aucune information confidentielle dont ils ont eu connaissance à l'occasion des activités qu'ils exercent pour l'Organisation. Ils doivent veiller à ce que tout document ou toute donnée à caractère confidentiel en leur possession soit dûment protégé, conformément aux politiques et procédures applicables en matière de sécurité. De plus amples informations sur la gestion appropriée de l'information de l'Organisation sont disponibles dans la Politique de l'OCDE en matière de technologies de l'information : Politique relative à la gestion de l'information et les Lignes directrices sur la classification et le traitement de l'information. Le devoir qui incombe aux membres du personnel de protéger les informations confidentielles s'étend à la protection des données à caractère personnel, conformément à la Décision du Secrétaire général relative à la protection des individus à l'égard du traitement de leurs données personnelles (Annexe XII du Statut du personnel).

47. L'information obtenue par les membres du personnel dans le cadre de leurs fonctions officielles ne doit pas être utilisée pour obtenir un avantage indu à leur profit ou celui de tiers, ou pour toute autre fin inappropriée ou abusive.

48. Même après avoir quitté l'Organisation, les anciens membres du personnel restent soumis à l'obligation de veiller à la confidentialité des informations dont ils auront eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions à l'OCDE, y compris de toute information non publiée.

4.1.1 Déclarations publiques et publications

49. Les membres du personnel doivent s'abstenir de faire des déclarations publiques, y compris de publier tout document sur quelque sujet que ce soit, qui seraient incompatibles avec les obligations qui leur incombent en tant que membres du personnel de l'OCDE.

50. Toute déclaration publique concernant l'Organisation et ses activités nécessite en principe,

conformément à l'article 4e) du Statut du personnel, la permission de l'Organisation. Néanmoins, conformément à la politique de l'Organisation en matière de transparence et de responsabilité publique, les membres du personnel peuvent faire des déclarations publiques sur les activités de l'Organisation dont la responsabilité leur a clairement été confiée. Ce faisant, il est attendu d'eux qu'ils fassent preuve de discernement et de bon sens, et toute déclaration de ce type est soumise aux précautions d'usage, notamment un esprit non partisan et un devoir de réserve au sujet des positions prises par les pays Membres. Le cas échéant, les membres du personnel sont invités à demander au préalable conseil au directeur, au responsable de programme ou au chef de service compétent.

51. Il relève de la responsabilité des directeurs et chefs de programme ou de service de veiller à ce que les déclarations publiques des membres du personnel soient compatibles avec les politiques et les intérêts de l'Organisation. Ils peuvent toutefois déléguer cette tâche à leurs adjoints et à leurs chefs de division.

    En certaines circonstances, notamment lorsqu'une déclaration publique n'est pas faite par un membre du personnel en sa qualité officielle, celui-ci devra clairement indiquer que sa déclaration ne reflète pas nécessairement le point de vue de l'Organisation. Il est attendu des es membres du personnel qu'ils consultent au préalable le directeur ou le chef de programme ou de service compétent s'il existe un risque qu'une déclaration faite à titre personnel puisse néanmoins être interprétée comme représentant les vues officielles de l'Organisation, en particulier au regard de leur niveau de responsabilité au sein de l'Organisation.

52. Il convient également que les membres du personnel tiennent compte des lignes directrices publiées au sein de l'Organisation sur les déclarations publiques, y compris, par exemple, les « Lignes directrices relatives à l'utilisation des médias sociaux par l'intermédiaire d'un compte institutionnel » et les « Lignes directrices relatives à l'utilisation des médias sociaux par l'intermédiaire d'un compte personnel dans le cadre de l'OCDE ».

4.1.2 Recherche ou exercice d'une charge publique

53. Un membre du personnel qui prévoit d'exercer, de se présenter ou d'être désigné comme candidat à une charge publique doit obtenir l'autorisation préalable du Secrétaire général. La demande d'autorisation doit être soumise au Chef de la GRH. Cette autorisation peut être accordée pour l'exercice d'une charge publique à l'échelon local au service d'une communauté locale. Si l'autorisation de solliciter une charge publique n'est pas accordée et si le membre du personnel souhaite toujours se présenter à cette fonction publique, il doit démissionner de l'Organisation. Si seule l'autorisation de solliciter une charge publique est accordée au membre du personnel, mais pas l'autorisation d'accepter cette charge publique alors qu'il est membre du personnel de l'Organisation, celui-ci doit démissionner de l'Organisation avant d'assumer ces fonctions publiques.

54. Le Chef de la GRH peut exiger des membres du personnel qui ont reçu l'autorisation de se porter candidats à une élection ou une nomination à une charge publique qu'ils quittent temporairement leurs fonctions au sein de l'Organisation en prenant un congé non rémunéré pendant la durée du processus d'élection (ou de nomination), y compris pendant toute campagne active.

4.1.3 Autres activités de nature politique ou sensibles sur le plan politique

55. Les membres du personnel qui exercent des activités publiques de nature politique autres que la recherche ou l'exercice d'une charge publique ne sont pas tenus d'obtenir l'autorisation préalable du Secrétaire général. Ils doivent néanmoins se conformer à d'autres dispositions du Statut du personnel, en particulier les articles 2a), 3a) ii) et vi), 4a) et b), et faire preuve de bon sens et de discernement dans toutes ces activités. En particulier, les membres du personnel s'abstiendront de jouer un rôle actif ou majeur dans une organisation non gouvernementale qui pourrait chercher à influencer les débats relatifs aux politiques publiques au sein de l'Organisation. De la même manière, les membres du personnel s'abstiendront de jouer dans un parti politique d'un pays Membre un rôle majeur susceptible de porter atteinte à leur relation de travail avec des représentants du pays concerné.

56. Les membres du personnel invités à participer à des commissions consultatives dont les membres sont

nommés par un gouvernement ou l'une de ses sous-divisions ou agences n'acceptent l'invitation que s'ils y sont autorisés, comme le prévoit la Décision du Secrétaire général sur la procédure d'approbation des activités extérieures (Annexe XXIX du Statut du personnel). Les membres du personnel invités à prendre part à une audition ou à une commission parlementaire en leur qualité officielle doivent également solliciter l'approbation préalable du Secrétaire général (pour les dirigeants ou hauts dirigeants) ou du Chef de la GRH (pour les autres agents).

5 Droits fondamentaux individuels et droits collectifs

ARTICLE 5

a) Les agents ne sont soumis à aucune discrimination pour des raisons d'origine raciale ou ethnique, de nationalité, d'opinions ou de croyance, de sexe, d'orientation sexuelle, d'état de santé ou de handicap ([1]) ([2]).

b) Les agents doivent être traités avec courtoisie, dignité et respect[3].

c) Les agents ont droit au respect de leur vie privée.

d) Professionnellement, les agents ont le droit d'exprimer leurs divergences d'opinion de manière appropriée au sein de l'Organisation.

e) Les agents jouissent du droit d'association et sont notamment libres de constituer des organisations syndicales ou professionnelles au sein de l'Organisation, d'y adhérer et d'exercer des mandats en leur sein.

f) Tous les agents sont tenus de respecter ces droits dans l'exécution de leurs fonctions et dans leur comportement avec les autres agents.

5.1 Courtoisie, respect, dignité et non-discrimination

57. Toute personne a le droit d'être traitée avec courtoisie et respect pour sa dignité humaine, indépendamment de toute caractéristique perçue ou réelle. Les membres du personnel travaillent pour une organisation qui rassemble des personnes issues d'horizons culturels divers, qu'ils doivent reconnaître et respecter dans leurs interactions interpersonnelles. Ainsi, l'article 5a) du Statut du personnel dispose que les membres du personnel ne sont soumis à aucune discrimination pour des raisons d'origine raciale ou ethnique, de nationalité, d'opinions ou de croyance, de sexe, d'orientation sexuelle, d'état de santé ou de handicap.

5.1.1 Interactions interpersonnelles inappropriées

58. Tous les membres du personnel de l'OCDE se traitent mutuellement, qu'ils interagissent avec des supérieurs hiérarchiques, des collaborateurs de même niveau ou des subordonnés, de manière professionnelle, avec courtoisie, dignité et respect, et sans faire preuve de harcèlement ni de violence physique, psychologique ou verbale. Toute forme de harcèlement, d'abus d'autorité ou de discrimination constitue une faute et peut entraîner une action disciplinaire, pouvant aller jusqu'à la résiliation de l'engagement, conformément à l'article 21 du Statut du personnel. Les membres du personnel se conforment aux dispositions de la Politique relative à la prévention et au règlement des conflits et du harcèlement énoncée à l'Annexe XX du Statut du personnel.

59. L'Organisation ne tolère pas les interactions interpersonnelles qui enfreignent ces normes de conduite. Il est du devoir de tous les membres du personnel, mais en particulier des responsables et des hauts responsables, de veiller à ce que l'environnement de travail de l'Organisation soit exempt de tels

[1] L'Organisation peut néanmoins accorder des prestations liées à l'expatriation, prendre des mesures visant à une représentation équilibrée des genres ou une répartition équitable des emplois entre ressortissants des pays Membres ou exiger que les agents soient physiquement aptes à occuper leur emploi.

[2] Aux termes des présents Statut, règlement et instructions, les partenariats organisant les conditions d'une vie maritale commune enregistrés auprès d'une autorité publique nationale sont assimilés au mariage, lorsque les conditions décrites à l'article 16/0 (bis) sont réunies.

[3] La politique et les lignes directrices de l'Organisation concernant la lutte contre le harcèlement, qui constitue une violation particulièrement grave du droit à la courtoisie, à la dignité et au respect, sont présentées à l'Annexe XX au Statut du personnel.

comportements inappropriés.

60. Au nombre des interactions interpersonnelles inappropriées figurent notamment, sans que cette liste soit exhaustive, la discrimination, l'intimidation, le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et l'abus d'autorité. L'Annexe XX du Statut du personnel fournit des descriptions et des exemples de ce type de comportement.

5.1.2 Communication non violente

61. L'Organisation vise à promouvoir un environnement professionnel et bienveillant, dans lequel les membres du personnel peuvent communiquer ouvertement et clairement entre eux. Toutes les interactions entre collègues, que ce soit en personne, par écrit ou en ligne, doivent être menées avec respect et avec courtoisie mutuelle. Il incombe en particulier aux responsables de montrer l'exemple en encourageant et en promouvant une communication respectueuse. Ils ont également un rôle particulièrement important à jouer dans la promotion d'une culture du dialogue ouvert, dans laquelle les membres du personnel peuvent exprimer leurs points de vue en toute confiance.

62. La critique constructive peut être importante pour le développement professionnel. Il convient que les responsables donnent des orientations claires à leurs subordonnés sur ce que l'on attend d'eux dans l'exercice de leurs fonctions officielles, et fassent régulièrement le point sur leurs performances. Il convient qu'ils se montrent régulièrement disponibles pour écouter et répondre avec ouverture d'esprit à toute question, tout commentaire, toute objection ou toute réclamation en rapport avec le travail. Le retour d'information et l'évaluation des performances par les responsables, même s'ils sont difficiles à recevoir, ne sauraient en eux-mêmes être considérés comme une communication irrespectueuse, à condition qu'ils soient fournis avec respect et professionnalisme, bien que fermement.

63. Les membres du personnel dont l'opinion professionnelle est contraire à une politique ou à une décision de leurs supérieurs hiérarchiques direct ou d'un autre secteur de l'Organisation peuvent exprimer ce désaccord de manière raisonnée et discrète au sein du Secrétariat, y compris auprès des hauts responsables compétents. Si les membres du personnel, après avoir exprimé leur désaccord conformément à cette disposition, ont toujours de sérieuses réserves, ils peuvent demander à recevoir des instructions écrites. Les membres du personnel sont tenus, même lorsqu'ils sont en désaccord avec une politique particulière, de mettre en œuvre les politiques ou décisions légales de l'Organisation une fois qu'elles ont été adoptées.

64. Les membres du personnel sont tenus de partager avec leurs collègues toute information nécessaire à l'exécution de leurs fonctions. Les membres du personnel qui souhaitent utiliser les travaux de leurs collègues doivent solliciter leur avis pour s'assurer que ces travaux sont utilisés de manière objective et que les contributions d'autres intervenants y sont dûment reconnues.

5.1.3 Gestion des conflits interpersonnels

65. L'Organisation reconnaît que des conflits interpersonnels peuvent survenir sur le lieu de travail. Dans la mesure du possible, ces conflits devraient être réglés de manière informelle entre les personnes impliquées, y compris, le cas échéant, avec la participation du supérieur hiérarchique pertinent et/ou via les voies informelles de règlement des différends prévues à la partie II de l'Annexe XX du Statut du personnel. L'objectif d'une résolution informelle est de régler les problèmes le plus rapidement possible de manière équitable, constructive et respectueuse, par une communication et une coopération ouvertes, avant qu'ils ne dégénèrent. Il incombe particulièrement aux responsables de traiter les conflits qui leur sont signalés en agissant de manière proactive, sensible et impartiale.

66. Eu égard à l'indépendance et au caractère international des fonctions des membres du personnel, ces derniers règlent les litiges individuels qu'ils pourraient avoir avec l'Organisation exclusivement par les voies internes prévues. Lorsqu'une résolution informelle d'un conflit interpersonnel n'est pas possible, les membres du personnel peuvent utiliser les voies officielles prévues à l'article 22 (Litiges) du Statut du personnel ou, le cas échéant, à la partie II de l'Annexe XX du Statut du personnel.

5.1.4 Un environnement de travail sain et sûr

67. L'Organisation s'efforce d'assurer un environnement de travail sain et sûr. La responsabilité de leur propre sécurité et de leur propre sûreté incombe également aux membres du personnel. Les responsables doivent prendre en compte le bien-être de ceux qu'ils encadrent, en veillant à ce qu'ils puissent travailler efficacement, en toute sécurité et en toute sûreté.

5.1.5 Exploitation et abus sexuels (SEA)

68. L'OCDE a une tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels (SEA) commis par des membres du personnel de l'OCDE à l'encontre de parties externes, tel qu'énoncé dans la Décision du Secrétaire général relative à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et aux mesures pour y faire face (« Annexe XX bis du Statut du personnel »).

69. Il incombe à tous les membres du personnel de l'OCDE, et en particulier aux managers de tous niveaux, d'instaurer et de préserver un environnement prévenant l'exploitation et les abus sexuels. Les membres du personnel sont tenus de se conformer pleinement et à tout moment aux dispositions de l'Annexe XX bis du Statut du personnel.

5.1.6 Conduite dans la vie privée et respect de la vie privée

70. En plus de maintenir les normes d'intégrité les plus élevées dans leur conduite professionnelle, les membres du personnel doivent éviter tout comportement, dans leur vie privée, susceptible de nuire à la réputation de l'Organisation ou à ses relations avec les pays Membres et/ou d'autres parties prenantes. L'Organisation respecte le droit des membres du personnel à la vie privée (voir l'article 5 c) du Statut du personnel). Des situations peuvent toutefois exister, dans lesquelles la conduite des membres du personnel dans la sphère privée a un impact sur l'Organisation.

71. Les membres du personnel ont des obligations personnelles et professionnelles, et ont droit au respect de leur vie privée. Le droit à la déconnexion des membres du personnel en dehors des heures normales de travail est notamment admis, y compris lorsqu'ils sont à leur domicile ou, lorsque l'Annexe XXIV du Statut du personnel le prévoit, que des modalités de télétravail sont en place.

72. Le principe du respect pour la vie privée n'empêche pas l'Organisation d'adopter des mesures à l'égard des membres du personnel dont la conduite en dehors de l'Organisation ou du champ d'application de leurs fonctions compromet leur aptitude à s'en acquitter de façon satisfaisante ou n'est pas compatible avec le statut de fonctionnaire international. Cela inclut les actions qui peuvent porter préjudice à la réputation de l'Organisation ou être perçues comme un abus des privilèges et immunités de l'Organisation ou de son personnel.

73. Les comptes électroniques mis à la disposition des membres du personnel sont destinés à l'exécution des fonctions officielles et non au stockage d'informations personnelles confidentielles. L'Organisation peut avoir accès au contenu de ces comptes avec le consentement de leurs titulaires ou avec l'autorisation du Directeur exécutif ou conformément aux lignes directrices établies par l'Organisation.

5.1.7 Protection des données à caractère personnel

74. Les membres du personnel qui ont accès à des données à caractère personnel relatives à une personne physique identifiée ou identifiable ne peuvent les utiliser qu'à des fins officielles dûment autorisées, et doivent les manier avec prudence et conformément à la Décision du Secrétaire général relative à la protection des individus à l'égard du traitement de leurs données personnelles (Annexe XII du Statut du personnel).

6 Protection dans l'exercice des fonctions

ARTICLE 5bis DU STATUT

a) Les agents bénéficient de la protection de l'Organisation pour les actes accomplis par eux dans l'exercice de leurs fonctions. Ils continueront à bénéficier de cette protection après la cessation de leurs fonctions.

b) Les agents bénéficient de certains privilèges, immunités et facilités qui leur sont accordés dans l'intérêt de l'Organisation et non à leur avantage personnel. En particulier, ces privilèges, immunités et facilités ne dispensent pas les agents de se conformer à leurs obligations privées ni d'observer strictement la législation applicable.

Dernière révision : octobre 2002

6.1 Privilèges et immunités et demandes d'assistance

75. Toute demande de protection au titre de l'article 5 bis) a) par des membres du personnel menacés ou attaqués en raison de leurs actes ou de leur statut en tant que d membres du personnel de l'Organisation doit être adressée au Secrétaire général par l'intermédiaire du Chef de la GRH. La protection accordée peut, par exemple, prendre la forme d'une contribution aux frais occasionnés par la défense juridique des intérêts des agents ou toute autre forme d'aide dans ce contexte.

76. Le droit de décider s'il y a lieu d'invoquer l'immunité ou de la lever appartient à l'Organisation. Les membres du personnel qui souhaitent invoquer l'immunité doivent adresser une demande au Secrétaire général par l'intermédiaire du Chef de la GRH. S'il n'a pas été possible de demander une décision préalable, les membres du personnel qui invoquent l'immunité doivent immédiatement en informer le Chef de la GRH. Toute autre difficulté concernant les privilèges et immunités doit être immédiatement portée à la connaissance du Chef de la GRH.

77. Les actions susceptibles d'être perçues comme une utilisation abusive des privilèges et immunités conférés à l'Organisation et à ses membres du personnel doivent être évitées. L'immunité des membres du personnel de l'Organisation à l'égard de poursuites civiles ou pénales se limite aux actes réalisés en qualité de membre du personnel ; les membres du personnel ne bénéficient pas de l'immunité diplomatique. L'immunité dont jouissent les membres du personnel à l'égard des juridictions civiles ou pénales ne leur est conférée que pour le compte de l'Organisation, et non à titre personnel.

78. Les membres du personnel ne doivent pas faire une utilisation abusive de leur statut fiscal spécial, ni chercher à obtenir, ou accepter, des avantages soumis à des conditions de ressources auxquels ils n'ont pas droit compte tenu de la rémunération qu'ils perçoivent de l'Organisation.

6.2 Respect des lois nationales

79. Les membres du personnel doivent se conformer aux lois de la juridiction dans laquelle ils vivent, travaillent et se rendent, que ce soit pour des raisons personnelles ou professionnelles. À ce titre, les membres du personnel doivent respecter leurs obligations civiles, y compris lorsqu'elles concernent le paiement d'une pension alimentaire.

7 Obligations et conséquences

7.1 Obligation de conformité

80. L'Organisation a élaboré un ensemble de textes composé du Statut du personnel, de politiques et de normes, y compris le présent Code de conduite, destiné à régir et encadrer le comportement des membres du personnel. Les membres du personnel sont responsables de leurs propres actions et il est attendu d'eux qu'ils connaissent et respectent les règles et les normes qui s'appliquent à eux.

81. Les membres du personnel qui ne comprennent pas une règle, un règlement ou un article en lien avec le comportement qu'ils doivent adopter, ou qui ne sont pas certains de la façon dont ils doivent l'appliquer, doivent obtenir des orientations plus précises en consultant les informations mises à disposition par l'Organisation sur l'intranet ou par d'autres moyens, en contactant leur responsable (qui pourra consulter la Gestion des ressources humaines ou le Bureau de l'éthique), ou en sollicitant des conseils directement auprès du Chef de la GRH ou du Bureau de l'éthique.

7.1.1 Conséquences en cas de non-conformité

82. Le non-respect par les membres du personnel des exigences contenues dans le Statut du personnel, les politiques et les normes, y compris le présent Code de conduite, destinés à régir et encadrer le comportement des membres du personnel peut avoir de lourdes conséquences sur leur emploi, notamment la mise en œuvre potentielle de procédures disciplinaires et l'application de mesures disciplinaires, y compris la révocation.

8 Dispositions finales

83. Avant de rejoindre l'Organisation, les personnes sélectionnées en tant que membres du personnel doivent confirmer qu'elles ont pris connaissance du présent Code et faire état de toute activité extérieure qu'elles souhaiteraient exercer pendant leur engagement auprès de l'Organisation. Par la suite, elles doivent soumettre en temps voulu une déclaration annuelle confirmant qu'elles se conforment au présent Code et identifiant tout conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel dans l'accomplissement de leurs fonctions, y compris toute activité extérieure qu'elles exercent et qui doit faire l'objet d'une autorisation. Les informations fournies par les membres du personnel dans le cadre de cette procédure de divulgation et de déclaration doivent être suffisamment détaillées pour permettre au Chef de la GRH de vérifier leur conformité au Code. S'il est déterminé que les activités ne sont pas conformes au Code, les membres du personnel devront, le cas échéant, prendre des mesures correctives selon un calendrier convenu avec la GRH afin de remédier à cette non-conformité.