

Comité de coordination de l'OMPI

Quatre-vingt-sixième session (57^e session ordinaire)
Genève, 7 – 15 juillet 2026

AMENDEMENTS DU STATUT ET REGLEMENT DU PERSONNEL

Document établi par le Directeur général

TABLE DES MATIÈRES

Sections du document WO/CC/86/3

- I. Introduction
- II. Amendements du Statut du personnel (pour approbation)
- III. Amendements du Règlement du personnel (pour notification)

Annexes

- Annexe I Propositions d'amendements du Statut du personnel
- Annexe II Amendements du Règlement du personnel

I. INTRODUCTION

1. Des amendements du Statut du personnel et du Règlement du personnel sont présentés au Comité de coordination de l'OMPI, respectivement pour approbation et pour notification.
2. Ces amendements s'inscrivent dans le cadre du réexamen continu du Statut et Règlement du personnel grâce auquel l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI) maintient un cadre réglementaire fiable qui s'adapte rapidement à l'évolution des besoins et des priorités de l'Organisation et permet d'y répondre.

II. AMENDEMENTS DU STATUT DU PERSONNEL (POUR APPROBATION)

3. Les amendements qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel sont reproduits dans l'annexe I, accompagnés de notes explicatives. Les principaux amendements sont expliqués ci-après.

Article 3.3 – Allocations familiales

4. La modification proposée vise à autoriser expressément l'OMPI à déduire de l'allocation pour enfant à charge versée par l'Organisation le montant de toute autre allocation familiale reçue d'une source extérieure par l'autre parent si celui-ci cohabite avec la ou le fonctionnaire mais n'est pas reconnu comme conjoint. Actuellement, l'article ne fait référence qu'aux allocations reçues d'une source extérieure par la ou le fonctionnaire ou son conjoint. Ce changement permettra d'éviter le cumul des prestations, d'assurer l'égalité entre les fonctionnaires et de mieux refléter l'évolution des structures familiales et des modes de vie de plus en plus représentés au sein du personnel de l'OMPI.

Article 4.2 – Répartition géographique et parité hommes-femmes

5. Il est proposé de modifier l'article pour stipuler que les postes d'examineurs de la catégorie des administrateurs, nécessitant des compétences linguistiques particulières, ne sont pas soumis à la répartition géographique.

Article 9.8 – Indemnité de licenciement

6. Actuellement, en cas de licenciement pour raisons de santé, seule la prestation d'invalidité versée à la ou au fonctionnaire est déduite de l'indemnité de licenciement. Néanmoins, les fonctionnaires qui ont atteint l'âge de la retraite anticipée (55 ou 58 ans) ou l'âge normal de la retraite (60 ou 62 ans), mais pas l'âge statutaire de départ à la retraite (65 ans), peuvent opter pour une pension de retraite ou une pension de retraite anticipée en lieu et place d'une prestation d'invalidité.
7. Afin de garantir la responsabilité financière, ainsi qu'un traitement juste et équitable des fonctionnaires, il est proposé que l'indemnité de licenciement soit également réduite du montant de la pension de retraite ou de la pension de retraite anticipée susceptible d'être versée pour la période correspondante. Cela s'appliquera également aux fonctionnaires licenciés pour des raisons de santé sans l'octroi d'une prestation d'invalidité, car il n'y a aucune raison que les conditions de leur licenciement soient plus favorables que celles des fonctionnaires qui ne sont plus capables de remplir leurs fonctions.

Autres amendements

8. D'autres amendements, qui sont de nature moins fondamentale ou visent à supprimer une disposition obsolète, sont également proposés pour les articles ci-après, ainsi qu'il est indiqué en détail dans l'annexe I :

Article 8.2 – Organe consultatif

Article 12.5 – Mesures transitoires

III. AMENDEMENTS DU REGLEMENT DU PERSONNEL (POUR NOTIFICATION)

9. Les amendements du Règlement du personnel sont reproduits dans l'annexe II, accompagnés de notes explicatives. Les principaux amendements sont expliqués ci-après.

Disposition 5.3.1 – Congé dans les foyers

10. Il a été demandé d'apporter des amendements à la disposition 5.3.1 du Règlement du personnel (Congé dans les foyers) afin de tenir compte des changements liés à la mise en place d'un système de points et à l'abolition du système des années paires et impaires. Le principe reste cependant le même, à savoir que les fonctionnaires expatriés ont droit à un congé dans les foyers tous les deux ans.

11. Les autres modifications visaient à accroître la marge de manœuvre des fonctionnaires ou à simplifier les procédures.

Autres amendements

12. D'autres amendements de nature moins fondamentale, ont été ou seront apportés aux dispositions ci-après, comme il ressort de l'annexe II :

Disposition 3.10.1 – Prime pour connaissances linguistiques

Disposition 3.14.2 – Limites à l'octroi de l'indemnité [pour frais d'études]

Disposition 3.14.4 – Montant de l'indemnité spéciale pour frais d'études

Disposition 4.16.1 – Période probatoire

Disposition 4.19.1 – Évaluation des performances des fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée ou continu

Disposition 4.19.2 – Évaluation des performances des fonctionnaires temporaires

Disposition 6.2.2 – Congé de maladie et congé spécial en cas de maladie prolongée

Disposition 6.2.4 – Protection de la santé et assurance des fonctionnaires temporaires

Disposition 8.2.1 – Groupe consultatif mixte

Disposition 8.2.2 – Pétition de fonctionnaires

Disposition 11.4.2 – Règlement administratif des objections concernant l'évaluation des performances

Annexe IV – Règlement particulier applicable aux fonctionnaires employés à temps partiel

13. *Le Comité de coordination de l'OMPI est invité*

i) à approuver les amendements du Statut du personnel indiqués à l'annexe I du document WO/CC/86/3 et

ii) à prendre note des amendements du Règlement du personnel indiqués à l'annexe II du document WO/CC/86/3.

[Les annexes suivent]

PROPOSITIONS D'AMENDEMENTS DU STATUT DU PERSONNEL

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
<p>Article 3.3</p> <p>Indemnités pour charges de famille</p>	<p>[...]</p> <p>b) Les allocations pour enfant à charge sont réduites du montant de toute autre allocation familiale reçue, par la ou le fonctionnaire ou son conjoint, du Bureau international ou d'une source extérieure au Bureau international.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>b) Les allocations pour enfant à charge sont réduites du montant de toute autre allocation familiale reçue, par la ou le fonctionnaire, ou par son conjoint, <u>ou par l'autre parent si celui-ci cohabite avec la ou le fonctionnaire</u>, du Bureau international ou d'une source extérieure au Bureau international.</p> <p>[...]</p>	<p>Il est proposé de modifier l'article afin d'autoriser expressément l'OMPI à déduire de l'allocation pour enfant à charge versée par l'Organisation le montant de toute autre allocation familiale reçue d'une source extérieure par l'autre parent si celui-ci cohabite avec la ou le fonctionnaire mais n'est pas reconnu comme conjoint. Actuellement, l'article ne fait référence qu'aux allocations reçues d'une source extérieure par la ou le fonctionnaire ou son conjoint. Ce changement permettra d'éviter le cumul des prestations, d'assurer l'égalité entre les fonctionnaires et de mieux refléter l'évolution des structures familiales et des modes de vie de plus en plus représentés au sein du personnel de l'OMPI.</p>
<p>Article 4.2</p> <p>Répartition géographique et parité hommes-femmes</p>	<p>a) L'importance que présente le recrutement des fonctionnaires sur une base géographique aussi large que possible est dûment prise en considération, de même que la nécessité de veiller à la parité entre les sexes.</p> <p>b) Le principe du recrutement sur une base géographique aussi large que possible, énoncé à l'alinéa a), ne s'applique pas aux fonctionnaires nommés à des postes "linguistiques" (postes de traducteur, d'interprète, d'éditeur ou de réviseur) ni aux fonctionnaires nommés à des postes des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national.</p>	<p>a) L'importance que présente le recrutement des fonctionnaires sur une base géographique aussi large que possible est dûment prise en considération, de même que la nécessité de veiller à la parité entre les sexes.</p> <p>b) Le principe du recrutement sur une base géographique aussi large que possible, énoncé à l'alinéa a), ne s'applique pas aux fonctionnaires nommés à des postes "linguistiques" (<u>par exemple</u>, postes de traducteur, d'interprète, d'éditeur, ou de réviseur <u>ou d'examineur soumis à des exigences linguistiques particulières</u>) ni aux fonctionnaires nommés à des postes des catégories des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national.</p>	<p>Les postes d'examineurs de la catégorie des administrateurs, nécessitant des compétences linguistiques particulières, ne sont pas soumis à la répartition géographique. Il est proposé de modifier l'article en conséquence.</p>
<p>Article 8.2</p> <p>Organe consultatif</p>	<p>La Directrice ou le Directeur général institue un organe consultatif auquel participe le personnel. L'organe consultatif conseille la Directrice ou le Directeur général sur toute question de personnel ou d'administration qu'elle ou qu'il souhaite lui soumettre, y compris les dispositions du Statut et Règlement du personnel ou des textes administratifs connexes.</p>	<p>La Directrice ou le Directeur général <u>peut instituer</u> institue un organe consultatif auquel participe le personnel. L'organe consultatif conseille la Directrice ou le Directeur général, <u>pour la ou le conseiller</u> sur toute question de personnel ou d'administration qu'elle ou qu'il souhaite lui soumettre, y compris les dispositions du Statut et Règlement du personnel ou</p>	<p>Il est proposé i) de supprimer l'obligation de créer un organe consultatif (article 8.2) et ii) de supprimer le Groupe consultatif mixte en tant qu'organe permanent (disposition 8.2.1, voir annexe II). Au lieu de cela, il appartiendra à la Directrice ou au Directeur général de créer, si elle ou il le juge utile, des groupes consultatifs <i>ad hoc</i> afin de solliciter des avis sur toute</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
	<p>L'organe consultatif peut également donner des avis à la Directrice ou au Directeur général sur ces questions de sa propre initiative.</p>	<p>des textes administratifs connexes. L'organe consultatif peut également donner des avis à la Directrice ou au Directeur général sur ces questions de sa propre initiative.</p>	<p>question de personnel ou d'administration particulière, en plus des consultations régulières obligatoires avec le Conseil du personnel prévues à la disposition 8.1.1.</p> <p>Ce modèle de consultation <i>ad hoc</i> permettra d'améliorer l'efficacité du processus et de le simplifier. En fonction de la question pour laquelle un avis est demandé, les membres de l'organe consultatif peuvent être désignés pour apporter leur expertise technique et leur expérience dans certains domaines, selon que de besoin. Il en résultera des réunions plus efficaces et des avis davantage ciblés.</p> <p>Il est rappelé qu'en vertu de la disposition 8.1.1 du Règlement du personnel, l'administration est tenue de consulter le Conseil du personnel de l'OMPI sur "les politiques relatives au bien-être et à l'administration du personnel" (comprenant les amendements du Statut et Règlement du personnel), tandis que la consultation du Groupe consultatif mixte sur les "questions de personnel ou d'administration" est facultative. Le Conseil du personnel de l'OMPI a également "le droit de soumettre à la Directrice ou au Directeur général [...] des propositions touchant ces questions."</p>
<p>Article 9.8 Indemnité de licenciement</p>	<p>a) [...]</p> <p>4) Les fonctionnaires à l'engagement desquels il est mis fin pour raisons de santé reçoivent l'indemnité de licenciement prévue au sous-alinéa 1) ci-dessus, déduction faite de toutes prestations d'invalidité que les fonctionnaires peuvent percevoir de la caisse de pension pour le nombre de mois auquel correspond le taux de l'indemnité.</p> <p>[...]</p>	<p>a) [...]</p> <p>4) Les fonctionnaires à l'engagement desquels il est mis fin pour raisons de santé reçoivent l'indemnité de licenciement prévue au sous-alinéa 1) ci-dessus, déduction faite du montant total de toutes prestations d'invalidité, pensions de retraite ou pensions de retraite anticipée (selon le cas) que les fonctionnaires peuvent percevoir, ou seraient habilités à recevoir, de la caisse de pension à l'issue du licenciement pour le nombre de mois auquel correspond le taux de l'indemnité.</p> <p>[...]</p>	<p>Actuellement, en cas de licenciement pour raisons de santé, seule la prestation d'invalidité versée à la ou au fonctionnaire est prise en considération en déduction de l'indemnité de licenciement. Néanmoins, les fonctionnaires qui ont atteint l'âge de la retraite anticipée (55 ou 58 ans) ou l'âge normal de la retraite (60 ou 62 ans), mais pas l'âge statutaire de départ à la retraite (65 ans), peuvent opter pour une pension de retraite ou une pension de retraite anticipée en lieu et place d'une prestation d'invalidité.</p> <p>Afin de garantir la responsabilité financière, ainsi qu'un traitement juste et équitable des fonctionnaires, il est proposé que l'indemnité de licenciement soit également réduite du montant de la pension de</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
			retraite ou de la pension de retraite anticipée susceptible d'être versée pour la période correspondante. Cela s'appliquera également aux fonctionnaires licenciés pour des raisons de santé sans l'octroi d'une prestation d'invalidité, car il n'y a aucune raison que les conditions de leur licenciement soient plus favorables que celles des fonctionnaires qui ne sont plus capables de remplir leurs fonctions.
<p>Article 12.5</p> <p>Mesures transitoires</p>	<p>Engagements permanents</p> <p>a) Les engagements permanents sont des engagements de durée illimitée, dont l'octroi a été remplacé par celui d'engagements continus. Les fonctionnaires de la catégorie spéciale, de la catégorie des administrateurs ou de la catégorie des services généraux qui étaient titulaires d'un engagement de durée déterminée au 31 décembre 2011, peuvent toujours, sous réserve des conditions prescrites par la Directrice ou le Directeur général, se voir accorder un engagement permanent s'ils ont accompli sept ans de service continu, si par leurs titres, leur travail et leur conduite ils ont entièrement prouvé leur aptitude à la fonction publique internationale et s'ils ont montré qu'ils possèdent les qualités requises aux termes de l'article 4.1. S'agissant des fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent, ledit engagement permanent court pour toute la durée de service desdits fonctionnaires auprès du Bureau international. Les références aux engagements continus dans le présent Statut et Règlement du personnel sont réputées inclure les engagements permanents, sauf indication contraire.</p> <p>[...]</p>	<p>Engagements permanents</p> <p>a) Les engagements permanents sont des engagements de durée illimitée, dont l'octroi a été remplacé par celui d'engagements continus. Les fonctionnaires de la catégorie spéciale, de la catégorie des administrateurs ou de la catégorie des services généraux qui étaient titulaires d'un engagement de durée déterminée au 31 décembre 2011, peuvent toujours, sous réserve des conditions prescrites par la Directrice ou le Directeur général, se voir accorder un engagement permanent s'ils ont accompli sept ans de service continu, si par leurs titres, leur travail et leur conduite ils ont entièrement prouvé leur aptitude à la fonction publique internationale et s'ils ont montré qu'ils possèdent les qualités requises aux termes de l'article 4.1. S'agissant des fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent, ledit engagement permanent court pour toute la durée de service desdits fonctionnaires auprès du Bureau international. Les références aux engagements continus dans le présent Statut et Règlement du personnel sont réputées inclure les engagements permanents, sauf indication contraire.</p> <p>[...]</p>	<p>Il n'existe plus de fonctionnaires pouvant prétendre à un engagement permanent. En conséquence, la mesure transitoire correspondante peut être supprimée.</p>

[L'annexe II suit]

AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
<p>Disposition 3.10.1</p> <p>Prime pour connaissances linguistiques</p>	<p>a) Une prime pour connaissances linguistiques, considérée aux fins de la pension, peut être versée aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux qui passent avec succès un examen reconnu par la Directrice ou le Directeur général et font preuve d'une bonne connaissance d'une ou deux des langues suivantes : allemand, anglais, arabe, chinois, coréen, espagnol, français, japonais, portugais et russe. Nonobstant ce qui précède, la prime n'est pas versée aux fonctionnaires pour connaissance de leur langue maternelle ni pour connaissance d'une langue que la Directrice ou le Directeur général considère comme étant la langue dont ils doivent avoir une connaissance approfondie selon les termes de leur engagement.</p> <p>[...]</p>	<p>a) Une prime pour connaissances linguistiques, considérée aux fins de la pension, peut être versée aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux qui passent avec succès un examen reconnu par la Directrice ou le Directeur général et font preuve d'une bonne connaissance d'une ou de deux ou plusieurs des langues suivantes : allemand, anglais, arabe, chinois, coréen, espagnol, français, japonais, portugais et russe. Nonobstant ce qui précède, la prime n'est pas versée aux fonctionnaires pour connaissance de leur langue maternelle ni pour connaissance de la d'une langue que la Directrice ou le Directeur général considère comme étant la langue dont ils doivent avoir une connaissance approfondie comme prescrit par un texte administratif selon les termes de leur engagement.</p> <p>[...]</p>	<p>Entrée en vigueur 12 mars 2026 (Avis au personnel n° 5/2026)</p> <p>Auparavant, la détermination de la ou des langues dont les fonctionnaires étaient tenus "d'avoir une connaissance approfondie selon les termes de leur engagement" était effectuée en référence aux exigences linguistiques énoncées dans la description de poste du fonctionnaire. Les amendements permettent de dissocier le versement de la prime de la description de poste.</p>
<p>Disposition 3.14.2</p> <p>Limites à l'octroi de l'indemnité</p>	<p>[...]</p> <p>b) Les cours visés à la disposition 3.14.2.a) 5) ci-dessus doivent être dispensés par un enseignant dûment qualifié, diplômé dans la matière enseignée dans son pays d'origine ou dans le pays du lieu d'affectation et n'ayant pas de lien de parenté avec la ou le fonctionnaire ou les membres de sa famille. La ou le fonctionnaire est tenu de présenter des pièces attestant de la qualification de l'enseignant.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>b) Les cours visés à la disposition 3.14.2.a) 5) ci-dessus doivent être dispensés par un enseignant dûment qualifié, diplômé dans la matière enseignée dans son pays d'origine ou dans le pays du lieu d'affectation et n'ayant pas de lien de parenté avec la ou le fonctionnaire ou les membres de sa famille. La ou le fonctionnaire est tenu de présenter des pièces attestant de la qualification de l'enseignant.</p> <p>[...]</p>	<p>Entrée en vigueur 1^{er} octobre 2025 (Avis au personnel n° 29/2025)</p> <p>La disposition 3.14.2 a été modifiée pour supprimer l'exigence selon laquelle les enseignants doivent être diplômés dans la matière enseignée "dans [leur] pays d'origine ou dans le pays du lieu d'affectation". En vertu de la disposition révisée, il suffit que les enseignants soient diplômés dans la matière enseignée, quel que soit le lieu d'obtention de leur diplôme.</p>
<p>Disposition 3.14.4</p> <p>Montant de l'indemnité spéciale pour frais d'études</p>	<p>a) Les frais remboursables au titre de l'indemnité spéciale pour frais d'études visée à l'article 3.14.c) comprennent les frais d'études nécessaires pour offrir un programme éducatif conçu pour répondre aux besoins de l'enfant, afin que celui-ci atteigne le plus haut degré d'aptitude fonctionnelle, selon les conditions</p>	<p>a) Les frais remboursables au titre de l'indemnité spéciale pour frais d'études visée à l'article 3.14.c) comprennent les frais d'études nécessaires pour offrir un programme éducatif conçu pour répondre aux besoins de l'enfant, afin que celui-ci atteigne le plus haut degré d'aptitude fonctionnelle, selon les conditions</p>	<p>Entrée en vigueur 1^{er} octobre 2025 (Avis au personnel n° 29/2025)</p> <p>La disposition 3.14.4 a été modifiée pour permettre l'inclusion dans les frais remboursables des frais de pension en cas de scolarité dans un établissement</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
	<p>fixées par la Directrice ou le Directeur général. Les frais remboursables comprennent également les frais de pension, en cas de scolarité dans un établissement d'enseignement situé en dehors du lieu d'affectation.</p> <p>[...]</p>	<p>fixées par la Directrice ou le Directeur général. Les frais remboursables comprennent également les frais de pension, en cas de scolarité dans un établissement d'enseignement situé en dehors du lieu d'affectation.</p> <p>[...]</p>	<p>d'enseignement situé au lieu d'affectation, dans la mesure où cela peut être justifié par le handicap de l'enfant. Cette disposition ne couvrait précédemment que la scolarité dans un établissement d'enseignement "situé en dehors du lieu d'affectation".</p>
<p>Disposition 4.16.1 Période probatoire</p>	<p>Les fonctionnaires temporaires recrutés initialement pour une durée comprise entre six et 12 mois sont soumis à une période probatoire de deux mois. Les fonctionnaires temporaires recrutés initialement pour une période de trois mois ou plus mais de moins de six mois sont soumis à une période probatoire d'un mois.</p>	<p>Les fonctionnaires temporaires recrutés initialement pour une durée comprise entre supérieure à six et 12 mois sont soumis à une période probatoire de deux mois. Les fonctionnaires temporaires recrutés initialement pour une période de trois six mois ou plus mais de moins de six mois ne sont pas soumis à une période probatoire de deux mois. Les fonctionnaires temporaires recrutés initialement pour une période de trois mois ou plus mais de moins de six mois sont soumis à une période probatoire d'un mois.</p>	<p>Entrée en vigueur 1^{er} janvier 2026 (Avis au personnel n° 37/2025)</p> <p>La disposition 4.16.1 du Règlement du personnel a été modifiée afin de supprimer l'exigence relative à la période probatoire pour les fonctionnaires temporaires recrutés initialement pour une période de six mois ou moins.</p>
<p>Disposition 4.19.1 Évaluation des performances des fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée ou continu</p>	<p>Disposition 4.19.1 – Évaluation des performances des fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée ou continu</p> <p>[...]</p> <p>c) La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires engagés initialement pour une durée déterminée lorsqu'ils sont en période probatoire, conformément à l'article 4.17.b). Elle ne s'applique pas non plus aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>Disposition 4.19.1 – Évaluation des performances des fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée ou continu</p> <p>[...]</p> <p>c) La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires engagés initialement pour une durée déterminée lorsqu'ils sont en période probatoire, conformément à l'article 4.17.b) et à la disposition 4.16.1. Elle ne s'applique pas non plus aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>Entrée en vigueur 1^{er} janvier 2026 (Avis au personnel n° 37/2025)</p> <p>La disposition 4.19.1 a été modifiée de manière à tenir compte de l'application de la nouvelle politique de gestion des performances à l'ensemble des fonctionnaires.</p>
<p>Disposition 4.19.2 Évaluation des performances des fonctionnaires temporaires</p>	<p>Disposition 4.19.2 – Évaluation des performances des fonctionnaires temporaires</p> <p>a) Les fonctionnaires temporaires sont notés selon des systèmes d'évaluation des performances établis à leur intention.</p> <p>b) Les fonctionnaires temporaires peuvent demander qu'une évaluation de leurs performances soit établie en prévision de la fin de leur contrat. Si le Bureau international envisage la prolongation du contrat de la ou du fonctionnaire intéressé, une évaluation des</p>	<p>Disposition 4.19.2 – Évaluation des performances des fonctionnaires temporaires</p> <p>a) Les fonctionnaires temporaires sont notés selon des systèmes d'évaluation des performances établis à leur intention.</p> <p>b) Les fonctionnaires temporaires peuvent demander qu'une évaluation de leurs performances soit établie en prévision de la fin de leur contrat. Si le Bureau international envisage la prolongation du contrat de la ou du fonctionnaire intéressé, une évaluation des</p>	<p>Entrée en vigueur 1^{er} janvier 2026 (Avis au personnel n° 37/2025)</p> <p>La disposition 4.19.2 a été supprimée pour tenir compte de l'application de la nouvelle politique de gestion des performances à l'ensemble des fonctionnaires, y compris les fonctionnaires temporaires.</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
<p>Disposition 5.3.1</p> <p>Congé dans les foyers</p>	<p>performances est effectuée, dans le cadre du processus de décision concernant cette prolongation.</p> <p>a) Les fonctionnaires remplissant les conditions requises ont droit au congé dans les foyers si la Directrice ou le Directeur général compte que ces fonctionnaires resteront au service du Bureau international six mois au moins après la date de leur retour du congé dans les foyers. S'il s'agit du premier congé dans les foyers, la durée prévue de leur service doit être d'au moins 30 mois après la date de leur nomination.</p> <p>b) Pour les fonctionnaires qui, au moment de leur nomination, remplissent les conditions requises à l'alinéa a), les services ouvrant droit au congé dans les foyers commencent au jour de la nomination. Pour les fonctionnaires auxquels une promotion postérieure à la nomination donne droit au congé dans les foyers, les services ouvrant droit à ce congé commencent à la date où cette mesure prend effet.</p> <p>[...]</p> <p>e) Exceptionnellement, une ou un fonctionnaire peut être autorisé à se rendre, au titre du congé dans les foyers, dans un pays autre que le pays de ses foyers officiels, si la Directrice ou le Directeur général estime que des circonstances familiales ou des raisons de force majeure le justifient, et pour autant qu'il n'en résulte aucune dépense supplémentaire pour le Bureau international.</p> <p>f) Les fonctionnaires qui remplissent les conditions requises ont droit au premier congé dans les foyers au cours de la deuxième année civile qui suit celle pendant laquelle ils ont été nommés ou ont acquis le droit au premier congé dans les foyers.</p> <p>g) Sous réserve des nécessités du service, les fonctionnaires peuvent prendre leur congé dans les</p>	<p>performances est effectuée, dans le cadre du processus de décision concernant cette prolongation.</p> <p>a) Les fonctionnaires remplissant les conditions requises ont droit au congé dans les foyers si la Directrice ou le Directeur général compte que ces fonctionnaires resteront au service du Bureau international <u>pour autant qu'il soit escompté qu'ils resteront en service</u> six mois au moins après la date de leur retour du congé dans les foyers <u>et, Si</u> s'agit du premier congé dans les foyers, <u>six mois au moins après la date à laquelle ils auront accompli 24 mois de service ouvrant droit à ce congé</u> la durée prévue de leur service doit être d'au moins 30 mois après la date de leur nomination.</p> <p>b) Pour les fonctionnaires qui, au moment de leur nomination, remplissent les conditions requises à l'alinéa a), les services ouvrant droit au congé dans les foyers commencent au jour de la nomination. Pour les fonctionnaires <u>qui remplissent les conditions requises après leur nomination</u> auxquels une promotion postérieure à la nomination donne droit au congé dans les foyers, les services ouvrant droit à ce congé commencent à la date où cette mesure prend effet <u>à laquelle ils remplissent les conditions requises.</u></p> <p>[...]</p> <p>e) Exceptionnellement, une ou un fonctionnaire peut être autorisé à se rendre, au titre du congé dans les foyers, dans un pays autre que le pays de ses foyers officiels, si la Directrice ou le Directeur général estime <u>s'il est estimé</u> que des circonstances familiales ou des raisons de force majeure le justifient, et pour autant qu'il n'en résulte aucune dépense supplémentaire pour <u>l'Organisation</u> le Bureau international.</p> <p>f) Les fonctionnaires qui remplissent les conditions requises ont droit au premier congé dans les foyers au</p>	<p>Entrée en vigueur 1^{er} octobre 2025 (Avis au personnel n° 29/2025)</p> <p>Il a été demandé d'apporter des amendements à cette disposition afin de tenir compte des changements liés à la mise en place d'un système de points et à l'abolition du système des années paires et impaires. Le principe reste cependant le même : les fonctionnaires expatriés ont droit à un congé dans les foyers tous les deux ans.</p> <p>D'autres modifications visent à accroître la marge de manœuvre des fonctionnaires ou à simplifier les procédures. Notamment, l'intervalle minimal entre deux congés dans les foyers passe de 12 à 11 mois.</p> <p>Enfin, certains amendements sont d'ordre rédactionnel ou visent à simplifier les dispositions existantes.</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
	<p>foyers à tout moment de l'année civile pendant laquelle ils ont droit à ce congé.</p> <p>h) Dans des circonstances exceptionnelles, une ou un fonctionnaire peut être autorisé à prendre par avance son congé dans les foyers, si elle ou il a accompli au moins 12 mois de service ouvrant droit à ce congé ou s'il en a accumulé au moins 12 mois depuis la date de son retour de son précédent congé dans les foyers. Lorsqu'un congé dans les foyers est accordé par anticipation, l'année du congé dans les foyers suivant ne s'en trouve pas modifiée.</p> <p>i) Si une ou un fonctionnaire retarde son départ en congé dans les foyers au-delà de l'année civile au cours de laquelle elle ou il y a droit, l'échéance du congé dans les foyers suivant et des congés ultérieurs n'est pas modifiée; il est entendu cependant que 12 mois au moins de service ouvrant droit au congé dans les foyers doivent avoir été accomplis entre le retour du congé différé et le départ suivant. Toutefois, si la Directrice ou le Directeur général ou sa représentante ou son représentant autorisé décide que, par suite de circonstances exceptionnelles dues aux nécessités du service, une ou un fonctionnaire doit retarder son départ en congé au-delà de l'année civile pendant laquelle elle ou il y a droit, l'époque du prochain congé dans les foyers et des congés suivants n'est pas modifiée; il est entendu cependant que six mois au moins de service ouvrant droit au congé dans les foyers doivent avoir été accomplis entre le retour du congé différé et le départ suivant.</p> <p>j) Les fonctionnaires peuvent être requis de prendre leur congé dans les foyers à l'occasion d'un voyage en mission, les intérêts du ou de la fonctionnaire et de sa famille étant dûment pris en considération.</p> <p>k) Sous réserve des dispositions du chapitre VII, les fonctionnaires autorisés à se rendre en congé dans leurs foyers ont droit à des délais de route et, pour</p>	<p>cours de la deuxième année civile qui suit celle pendant laquelle ils ont été nommés ou ont acquis le droit au premier congé dans les foyers.</p> <p>g) Sous réserve des nécessités du service, les fonctionnaires peuvent prendre leur congé dans les foyers à tout moment de l'année civile pendant laquelle ils ont droit à ce congé.</p> <p><u>f) Les fonctionnaires ont droit au congé dans les foyers dès qu'ils ont accompli 24 mois de service ouvrant droit à ce congé.</u></p> <p>g) h) Dans des circonstances exceptionnelles, uUne ou un fonctionnaire peut être autorisé à prendre par avance son congé dans les foyers si elle ou il a accompli au moins 12 mois de service ouvrant droit à ce congé <u>s'il s'agit du premier congé dans les foyers</u>, ou si elle ou il a accumulé au moins <u>11</u> 12 mois depuis la date de son retour de son précédent congé dans les foyers. <u>L'octroi d'</u>Lorsqu' un congé dans les foyers est accordé par anticipation, l'année <u>n'avance pas l'échéance</u> du congé dans les foyers suivant ne s'en trouve pas modifiée. <u>Un congé dans les foyers peut être accordé par anticipation pour autant que les conditions d'ouverture du droit soient ultérieurement remplies.</u></p> <p>h) i) Si une ou un fonctionnaire retarde son départ en congé dans les foyers au-delà de l'année civile au cours de laquelle elle ou il y a droit, l'échéance du congé dans les foyers suivant et des congés ultérieurs n'est pas ne soit modifiée, pour autant ; il est entendu cependant que 11 12 mois au moins de service ouvrant droit au congé dans les foyers doivent avoir <u>aient</u> été accomplis entre le retour du congé différé et le départ suivant. Toutefois, si la Directrice ou le Directeur général ou sa représentante ou son représentant autorisé décide que, par suite de circonstances exceptionnelles dues aux nécessités du service, une ou</p>	

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
	<p>eux-mêmes et les membres de leur famille qui remplissent les conditions requises, au paiement des frais de voyage aller et retour entre le lieu d'affectation officiel et le lieu de leurs foyers officiels, ou tout autre lieu dans le même pays pour autant qu'il n'en résulte aucune dépense supplémentaire pour le Bureau international. Lorsque les fonctionnaires qui choisissent de recevoir une somme forfaitaire changent le lieu de leur congé dans les foyers et optent pour un autre lieu dans le même pays sans qu'il en résulte de dépense supplémentaire pour le Bureau international, le calcul du paiement forfaitaire se fonde sur cet autre lieu et non sur le lieu de leurs foyers officiels.</p> <p>l) Les membres de la famille qui remplissent les conditions requises voyagent en même temps que la ou le fonctionnaire qui se rend en congé dans ses foyers; toutefois, des exceptions peuvent être autorisées si les nécessités du service ou d'autres circonstances spéciales empêchent la ou le fonctionnaire intéressé et les membres de sa famille qui remplissent les conditions requises de voyager ensemble.</p> <p>m) Si le conjoint d'une ou d'un fonctionnaire est lui-même fonctionnaire d'une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités et que chaque conjoint a droit au congé dans les foyers, chacun a la faculté soit de prendre son propre congé dans les foyers, soit d'accompagner son conjoint. Celui des deux fonctionnaires qui accompagne son conjoint ne peut prétendre à des délais de route supérieurs à ceux auxquels il aurait eu droit s'il avait pris son propre congé dans les foyers. Si les parents sont l'un et l'autre fonctionnaires et ont chacun droit au congé dans les foyers, les enfants à leur charge peuvent accompagner le père ou la mère, à condition de ne pas faire plus d'un voyage tous les deux ans.</p> <p>n) Les fonctionnaires qui prennent leur congé dans les foyers sont tenus de passer une fraction appréciable de</p>	<p>un fonctionnaire doit retarder son départ en congé au-delà de l'année civile la période de 12 mois pendant laquelle elle ou il y a droit, l'époque du prochain congé dans les foyers et des congés suivants n'est pas modifiée; il est entendu cependant que six mois au moins de service ouvrant droit au congé dans les foyers doivent avoir été accomplis entre le retour du congé différé et le départ suivant.</p> <p>)} i) Les fonctionnaires peuvent être requis de prendre leur congé dans les foyers à l'occasion d'un voyage en mission, les intérêts du ou de la fonctionnaire et de sa famille étant dûment pris en considération.</p> <p>*) j) Sous réserve des dispositions du chapitre VII, les fonctionnaires autorisés à se rendre en congé dans leurs foyers ont droit à des délais de route et, pour eux-mêmes et les membres de leur famille qui remplissent les conditions requises, au paiement des frais de voyage aller et retour entre le lieu d'affectation officiel et le lieu de leurs foyers officiels, ou tout autre lieu dans le même pays pour autant qu'il n'en résulte aucune dépense supplémentaire pour l'Organisation. le Bureau international. Lorsque les fonctionnaires qui choisissent de recevoir une somme forfaitaire changent le lieu de leur congé dans les foyers et optent pour un autre lieu dans le même pays sans qu'il en résulte de dépense supplémentaire pour le Bureau international, le calcul du paiement forfaitaire se fonde sur cet autre lieu et non sur le lieu de leurs foyers officiels.</p> <p>l) Les membres de la famille qui remplissent les conditions requises voyagent en même temps que le fonctionnaire qui se rend en congé dans ses foyers; toutefois, des exceptions peuvent être autorisées si les nécessités du service ou d'autres circonstances spéciales empêchent l'intéressé et les membres de sa famille qui remplissent les conditions requises de voyager ensemble.</p>	

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
	<p>ce congé dans le pays de leurs foyers officiels. La Directrice ou le Directeur général peut demander aux fonctionnaires rentrant d'un congé dans les foyers de lui fournir la preuve qu'ils se sont entièrement conformés à cette disposition.</p> <p>o) La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>⇒ k) Si le conjoint d'une ou d'un fonctionnaire est lui-même fonctionnaire d'une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités et que chaque conjoint a droit au congé dans les foyers, chacun a la faculté soit de prendre son propre congé dans les foyers, soit d'accompagner son conjoint. Celui des deux fonctionnaires qui accompagne son conjoint ne peut prétendre à des délais de route supérieurs à ceux auxquels il aurait eu droit s'il avait pris son propre congé dans les foyers. Si les parents sont l'un et l'autre fonctionnaires et ont chacun droit au congé dans les foyers, les enfants à leur charge peuvent accompagner le père ou la mère, à condition de ne pas faire plus d'un voyage tous les deux ans.</p> <p>⇒ l) Les fonctionnaires qui prennent leur congé dans les foyers sont tenus de passer une fraction appréciable de ce congé dans le pays de leurs foyers officiels. La Directrice ou le Directeur général peut demander aux fonctionnaires rentrant d'un À leur retour de congé dans les foyers, il peut leur être demandé de lui fournir la preuve qu'ils se sont entièrement conformés à cette disposition.</p> <p>⇒ m) La présente disposition ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires.</p>	
<p>Disposition 6.2.2</p> <p>Congé de maladie et congé spécial en cas de maladie prolongée</p>	<p>[...]</p> <p>c) Congé de maladie sans certificat</p> <p>Une ou un fonctionnaire peut prendre au cours de la même année civile sept jours ouvrables de congé de maladie sans certificat ou de congé pour urgence familiale. Elle ou il doit justifier par un certificat médical tous autres jours d'absence pendant l'année en question; sinon, ses jours d'absence sont déduits de son congé annuel ou comptés comme congé spécial sans traitement si son congé annuel est épuisé. Un</p>	<p>[...]</p> <p>c) Congé de maladie sans certificat</p> <p>Une ou un fonctionnaire peut prendre au cours de la même année civile sept jours ouvrables de congé de maladie sans certificat ou de congé pour urgence familiale. Elle ou il doit justifier par un certificat médical tous autres jours d'absence pendant l'année en question, sous réserve du sous-alinéa d) ci-dessous; sinon, ses jours d'absence sont déduits de son congé annuel ou comptés comme congé spécial sans traitement si son congé annuel est épuisé. Un</p>	

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
	<p>maximum de trois jours consécutifs de congé de maladie sans certificat peut être pris.</p> <p>d) Congé de maladie avec certificat</p> <p>À moins d'une autorisation de la Directrice ou du Directeur général, les fonctionnaires ne peuvent bénéficier d'un congé de maladie de plus de trois jours ouvrables consécutifs s'ils ne présentent pas un certificat d'une ou d'un médecin dûment qualifié attestant qu'ils ne sont pas en état d'exercer leurs fonctions et indiquant la durée probable de l'absence. Sauf en cas de force majeure, ce certificat doit être remis au plus tard à la fin du dixième jour ouvrable qui suit le début de l'absence.</p> <p>[...]</p> <p>e) Congé de maladie de longue durée et congé spécial en cas de maladie prolongée</p> <p>[...]</p> <p>4) Un congé spécial pour maladie prolongée peut être accordé par la Directrice ou le Directeur général, mais uniquement à demi-traitement ou sans traitement. Ce congé spécial est normalement accordé pour assurer la transition jusqu'à ce que la ou le fonctionnaire se rétablisse et reprenne son travail, ou dans l'attente d'une décision concluant à l'incapacité pour accident ou maladie au sens des Statuts de la</p>	<p>maximum de trois jours consécutifs de congé de maladie sans certificat peut être pris.</p> <p>d) Congé de maladie avec certificat</p> <p><u>1) À moins d'une autorisation de la Directrice ou du Directeur général de la ou du médecin-conseil du Bureau international, les fonctionnaires ne peuvent bénéficier d'un congé de maladie de plus de trois jours ouvrables consécutifs s'ils ne présentent pas un certificat d'une ou d'un médecin dûment qualifié attestant qu'ils ne sont pas en état d'exercer leurs fonctions et indiquant la durée probable de l'absence. Sauf en cas de force majeure, ce certificat doit être remis au plus tard à la fin du dixième jour ouvrable qui suit le début de l'absence.</u></p> <p><u>2) Tout congé de maladie avec certificat doit être examiné et validé par la ou le médecin-conseil du Bureau international. Si le congé de maladie avec certificat n'est pas validé par la ou le médecin-conseil, les jours d'absence sont déduits du congé annuel de la ou du fonctionnaire ou comptés comme congé spécial sans traitement si son congé annuel est épuisé.</u></p> <p>[...]</p> <p>e) Congé de maladie de longue durée et congé spécial en cas de maladie prolongée</p> <p>[...]</p> <p>4) Un congé spécial pour maladie prolongée peut être accordé par la Directrice ou le Directeur général, mais uniquement à demi-traitement ou sans traitement. Ce congé spécial est normalement accordé pour assurer la transition jusqu'à ce que la ou le fonctionnaire se rétablisse et reprenne son travail, ou dans l'attente d'une décision concluant à l'incapacité pour accident ou maladie au sens des Statuts de la</p>	<p>Alinéas d), f) 1), f) 3) et g) 1) : l'approbation (ou le refus) d'un congé de maladie avec certificat ou la désignation d'une ou d'un médecin tiers sont des décisions opérationnelles qui relèvent du rôle et de l'expertise de la ou du médecin-conseil de l'Organisation.</p> <p>Nouvel alinéa d) 2) : l'obligation de validation du congé de maladie avec certificat a été déplacée depuis l'alinéa f) 1). La deuxième phrase a été ajoutée pour préciser les conséquences du rejet d'un congé de maladie avec certificat.</p> <p>Alinéa e) 4) : modifié pour inclure une exigence expresse d'examen et de validation des certificats médicaux présentés à l'appui d'une demande de congé spécial en cas de maladie prolongée.</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
	<p>Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, et du versement consécutif d'une prestation d'invalidité. Pour pouvoir prétendre à un congé spécial, la ou le fonctionnaire doit remettre un certificat médical approprié ou, dans l'attente d'une décision concluant à une incapacité, comme indiqué ci-dessus, un justificatif du dépôt d'une demande de versement de prestations d'invalidité auprès de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Les intérêts du service auquel est affecté la ou le fonctionnaire doivent toutefois être sauvegardés.</p> <p>f) Obligations des fonctionnaires</p> <p>1) Tout congé de maladie doit être approuvé au nom de la Directrice ou du Directeur général.</p> <p>2) Les fonctionnaires qui ne peuvent se rendre à leur travail pour cause de maladie ou d'accident doivent en aviser le plus tôt possible leur chef de service. S'ils en ont la possibilité, ils doivent se présenter à la ou au médecin-conseil du Bureau international avant de s'absenter.</p> <p>3) Une ou un fonctionnaire temporaire peut, à tout moment, être requis de fournir un certificat médical concernant son état de santé, ou de se faire examiner par une ou un médecin que la Directrice ou le Directeur général désigne. Si l'état de santé d'une ou d'un fonctionnaire compromet son aptitude à exercer ses fonctions, celle-ci ou celui-ci peut être requis de ne pas se rendre à son travail et de consulter une ou un médecin dûment qualifié. La ou le fonctionnaire intéressé doit se conformer sans tarder aux instructions qui lui sont données à cet effet.</p>	<p>Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, et du versement consécutif d'une prestation d'invalidité. Pour pouvoir prétendre à un congé spécial, la ou le fonctionnaire doit remettre un certificat médical approprié, <u>sous réserve de l'examen et de la validation de la ou du médecin-conseil du Bureau international</u> ou, dans l'attente d'une décision concluant à une incapacité, comme indiqué ci-dessus, un justificatif du dépôt d'une demande de versement de prestations d'invalidité auprès de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Les intérêts du service auquel est affecté la ou le fonctionnaire doivent toutefois être sauvegardés.</p> <p>f) Obligations des fonctionnaires</p> <p>1) Tout congé de maladie doit être approuvé au nom du Directeur général.</p> <p>1) 2) Les fonctionnaires temporaires qui ne peuvent se rendre à leur travail pour cause de maladie ou d'accident doivent en aviser le plus tôt possible leur chef de service. S'ils en ont la possibilité, ils doivent se présenter à la ou au médecin-conseil du Bureau international avant de s'absenter.</p> <p>2) 3) Une ou un fonctionnaire temporaire peut, à tout moment, être requis de fournir un certificat médical concernant son état de santé, ou de se faire examiner par <u>la ou le médecin-conseil du Bureau international</u> ou une ou un médecin que la <u>ou le médecin-conseil du Bureau international</u> Directrice ou le Directeur général désigne. Si l'état de santé d'une ou d'un fonctionnaire compromet son aptitude à exercer ses fonctions, celle-ci ou celui-ci peut être requis de ne pas se rendre à son travail et de consulter une ou un médecin dûment qualifié. La ou le fonctionnaire intéressé doit se conformer sans tarder aux instructions qui lui sont données à cet effet.</p>	<p>Alinéa f) 1) : supprimé, car la disposition actuelle est incompatible avec l'intitulé de l'alinéa f) ("Obligations des fonctionnaires"). L'obligation de validation du congé de maladie avec certificat a été déplacée vers le nouvel alinéa d) 2).</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
	<p>4) Les fonctionnaires en congé de maladie ou en congé spécial pour maladie prolongée ne doivent pas quitter la région de leur lieu d'affectation sans l'autorisation préalable de la Directrice ou du Directeur général.</p> <p>5) Les fonctionnaires au foyer desquels s'est déclarée une maladie contagieuse ou qui font l'objet d'un ordre d'isolement pour des raisons sanitaires sont tenus d'en aviser sans retard le Bureau international. Les fonctionnaires qui, par suite de ces circonstances, sont priés de ne pas se rendre à leur travail reçoivent leur traitement intégral et tous autres droits, indemnités et prestations pendant la période d'absence autorisée.</p> <p>g) Examen des décisions relatives au congé de maladie</p> <p>1) Si la Directrice ou le Directeur général estime que la ou le fonctionnaire en congé de maladie est en état de reprendre son travail, elle ou il peut refuser de prolonger le congé de maladie ou mettre fin au congé accordé; il est entendu cependant que, sur demande de la ou du fonctionnaire intéressé, la question est soumise soit à une ou à un médecin tiers agréé par elle ou lui et par la Directrice ou le Directeur général, soit à une commission médicale. La commission médicale se compose des membres suivants :</p> <p>i) une ou un médecin choisi par la ou le fonctionnaire;</p> <p>ii) une ou un médecin désigné par la Directrice ou le Directeur général; et</p> <p>iii) une ou un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les deux autres membres et qui n'est pas médecin du Bureau international.</p>	<p>3) 4) Les fonctionnaires en congé de maladie ou en congé spécial pour maladie prolongée ne doivent pas quitter la région de leur lieu d'affectation sans l'autorisation préalable de la <u>directrice ou du directeur du DGRH</u> Directrice ou du Directeur général.</p> <p>4) 5) Les fonctionnaires au foyer desquels s'est déclarée une maladie contagieuse ou qui font l'objet d'un ordre d'isolement pour des raisons sanitaires sont tenus d'en aviser sans retard le Bureau international. Les fonctionnaires qui, par suite de ces circonstances, sont priés de ne pas se rendre à leur travail reçoivent leur traitement intégral et tous autres droits, indemnités et prestations pendant la période d'absence autorisée.</p> <p>g) Examen des décisions relatives au congé de maladie</p> <p>1) Si la Directrice ou le Directeur général <u>estime que la ou le fonctionnaire en congé de maladie est en état de ou le médecin-conseil du Bureau international ne valide pas le congé de maladie avec certificat d'une ou d'un fonctionnaire, elle ou il est tenu de</u> reprendre son travail, elle ou il peut refuser de prolonger le congé de maladie ou mettre fin au congé accordé; il est entendu cependant que, sur demande de la ou du fonctionnaire intéressé, la question est soumise soit à une ou à un médecin tiers <u>extérieur</u> agréé par elle ou lui et par <u>la ou le médecin-conseil du Bureau international</u> la Directrice ou le Directeur général. <u>Les procédures et conditions applicables sont fixées par la Directrice ou le Directeur général.</u> soit à une commission médicale. La commission médicale se compose des membres suivants :</p> <p>i) une ou un médecin choisi par la ou le fonctionnaire;</p> <p>ii) une ou un médecin désigné par la Directrice ou le Directeur général; et</p>	<p>Alinéa f) 4) : depuis 2014, le pouvoir d'autoriser les fonctionnaires à quitter le lieu d'affectation pendant leur congé de maladie a été délégué à la directrice ou au directeur du DGRH, car il s'agit d'une question opérationnelle.</p> <p>Alinéa f) 5) : modifié pour indiquer aux fonctionnaires au foyer desquels s'est déclarée une maladie contagieuse qui ils doivent aviser, à savoir la ou le médecin-conseil du Bureau international.</p> <p>Alinéa g) : la disposition est clarifiée afin de prévoir un examen par un médecin tiers dans tous les cas où un congé de maladie avec certificat n'est pas validé par la ou le médecin-conseil de l'Organisation (et pas seulement dans les cas où un congé de maladie a déjà été accordé). Des informations détaillées sur la procédure d'examen externe (y compris les modalités d'une commission médicale) seront fournies dans le Manuel des ressources humaines.</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
	<p>2) Toute demande de renvoi de question à une ou un médecin tiers ou à une commission médicale en vertu du sous-alinéa 1) ci-dessus, doit être adressée à la Directrice ou au Directeur général dans les trente (30) jours civils suivant la notification de la décision contestée. La Directrice ou le Directeur général peut renoncer à ce délai si elle ou il estime que cela se justifie en raison de circonstances exceptionnelles.</p> <p>[...]</p> <p>i) Si une ou un fonctionnaire qui se trouve en congé annuel ou en congé dans les foyers est malade pendant plus de trois jours ouvrables consécutifs, ces jours peuvent être convertis en congé de maladie à condition que la ou le fonctionnaire intéressé fournisse un certificat médical. En pareil cas, il appartient à la ou au fonctionnaire intéressé de présenter sa demande de congé de maladie, en y joignant un certificat médical, le plus tôt possible; en tout état de cause, cette demande doit être présentée dès la reprise du travail.</p> <p>[...]</p>	<p>iii) une ou un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les deux autres membres et qui n'est pas médecin du Bureau international.</p> <p>2) Toute demande de renvoi de question à une ou un médecin tiers ou à une commission médicale en vertu du sous-alinéa 1) ci-dessus, doit être adressée à la Directrice ou au Directeur général dans les trente (30) jours civils suivant la notification de la décision contestée. La Directrice ou le Directeur général peut renoncer à ce délai si elle ou il estime que cela se justifie en raison de circonstances exceptionnelles.</p> <p>[...]</p> <p>i) Si une ou un fonctionnaire qui se trouve en congé annuel ou en congé dans les foyers est malade pendant plus de trois jours ouvrables consécutifs, ces jours peuvent être convertis en congé de maladie à condition que la ou le fonctionnaire intéressé fournisse un certificat médical, sous réserve du sous-alinéa d) ci-dessus. En pareil cas, il appartient à la ou au fonctionnaire intéressé de présenter sa demande de congé de maladie, en y joignant un certificat médical, le plus tôt possible; en tout état de cause, cette demande doit être présentée dès la reprise du travail.</p> <p>[...]</p>	<p>Alinéa i) : modifié pour préciser que l'examen et la validation d'un certificat médical constituent une condition préalable à la conversion d'autres types de congés en congés de maladie avec certificat.</p>
<p>Disposition 6.2.4</p> <p>Protection de la santé et assurance des fonctionnaires temporaires</p>	<p>[...]</p> <p>c) Un congé de maladie est accordé aux fonctionnaires temporaires sous réserve de ce qui suit :</p> <p>1) Les fonctionnaires temporaires qui sont empêchés par une maladie ou un accident d'exercer leurs fonctions ou qui ne peuvent se rendre à leur travail par suite de dispositions visant à protéger la santé publique ont droit à deux jours de congé de maladie par mois conformément aux dispositions ci-après :</p>	<p>[...]</p> <p>c) Un congé de maladie est accordé aux fonctionnaires temporaires sous réserve de ce qui suit :</p> <p>Les fonctionnaires temporaires qui sont empêchés par une maladie ou un accident d'exercer leurs fonctions ou qui ne peuvent se rendre à leur travail par suite de dispositions visant à protéger la santé publique ont droit à deux jours de congé de maladie par mois conformément aux dispositions ci-après :</p>	<p>Alinéa c) : mêmes amendements que pour la disposition 6.2.2 du Règlement du personnel.</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
	<p>i) Tout congé de maladie doit être approuvé au nom de la Directrice ou du Directeur général.</p> <p>ii) Les fonctionnaires temporaires qui ne peuvent se rendre à leur travail pour cause de maladie ou d'accident doivent en aviser le plus tôt possible leur chef de service. S'ils en ont la possibilité, ils doivent se présenter à la médecin ou au médecin-conseil du Bureau international avant de s'absenter.</p> <p>iii) Une ou un fonctionnaire temporaire peut, à tout moment, être requis de fournir un certificat médical concernant son état de santé, ou de se faire examiner par une ou un médecin que la Directrice ou le Directeur général désigne. Si l'état de santé d'une ou d'un fonctionnaire compromet son aptitude à exercer ses fonctions, celle-ci ou celui-ci peut être requis de ne pas se rendre à son travail et de consulter une ou un médecin dûment qualifié. La ou le fonctionnaire intéressé doit se conformer sans tarder aux instructions qui lui sont données à cet effet.</p> <p>iv) Une ou un fonctionnaire temporaire en congé de maladie ou en congé spécial pour maladie prolongée ne doit pas quitter la région de son lieu d'affectation sans l'autorisation préalable de la Directrice ou du Directeur général.</p> <p>v) Les fonctionnaires temporaires au foyer desquels s'est déclarée une maladie contagieuse ou qui font l'objet d'un ordre d'isolement pour des raisons sanitaires sont tenus d'en aviser sans retard le Bureau international. Les fonctionnaires temporaires qui, par suite de ces circonstances, sont priés de ne pas se rendre à leur travail reçoivent leur traitement intégral et tous autres droits, indemnités et prestations pendant la période d'absence autorisée.</p> <p>2) Les fonctionnaires temporaires peuvent prendre au cours de la même année civile sept jours ouvrables</p>	<p>i) Tout congé de maladie <u>avec certificat</u> doit être approuvé au nom de la Directrice ou du Directeur général <u>examiné et validé par la ou le médecin-conseil du Bureau international. Si le certificat médical n'est pas validé par la ou le médecin-conseil, les jours d'absence sont déduits du congé annuel de la ou du fonctionnaire ou comptés comme congé spécial sans traitement si son congé annuel est épuisé.</u></p> <p>ii) Les fonctionnaires temporaires qui ne peuvent se rendre à leur travail pour cause de maladie ou d'accident doivent en aviser le plus tôt possible leur chef de service. S'ils en ont la possibilité, ils doivent se présenter à la médecin ou au médecin-conseil du Bureau international avant de s'absenter.</p> <p>iii) Une ou un fonctionnaire temporaire peut, à tout moment, être requis de fournir un certificat médical concernant son état de santé, ou de se faire examiner par <u>la ou le médecin-conseil du Bureau international</u> ou une ou un médecin <u>que la ou le médecin-conseil du Bureau international</u> Directrice ou le Directeur général désigne. Si l'état de santé d'une ou d'un fonctionnaire compromet son aptitude à exercer ses fonctions, celle-ci ou celui-ci peut être requis de ne pas se rendre à son travail et de consulter une ou un médecin dûment qualifié. La ou le fonctionnaire intéressé doit se conformer sans tarder aux instructions qui lui sont données à cet effet.</p> <p>iv) Une ou un fonctionnaire temporaire en congé de maladie ou en congé spécial pour maladie prolongée ne doit pas quitter la région de son lieu d'affectation sans l'autorisation préalable de la Directrice ou du Directeur général <u>directrice ou du directeur du DGRH.</u></p> <p>v) Les fonctionnaires temporaires au foyer desquels s'est déclarée une maladie contagieuse ou qui font</p>	

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
	<p>de congé de maladie ou de congé pour urgence familiale sans certificat. Ce droit est appliqué au prorata si l'engagement est d'une durée inférieure à 12 mois. Les fonctionnaires temporaires doivent justifier par un certificat médical tous autres jours d'absence pendant l'année en question; sinon, leurs jours d'absence sont déduits de leur congé annuel ou comptés comme congé spécial sans traitement si leur congé annuel est épuisé. Un maximum de trois jours consécutifs de congé de maladie sans certificat peut être pris.</p> <p>[...]</p>	<p>l'objet d'un ordre d'isolement pour des raisons sanitaires sont tenus d'en aviser sans retard la ou le médecin-conseil du Bureau international. Les fonctionnaires temporaires qui, par suite de ces circonstances, sont priés de ne pas se rendre à leur travail reçoivent leur traitement intégral et tous autres droits, indemnités et prestations pendant la période d'absence autorisée.</p> <p>2) Les fonctionnaires temporaires peuvent prendre au cours de la même année civile sept jours ouvrables de congé de maladie ou de congé pour urgence familiale sans certificat. Ce droit est appliqué au prorata si l'engagement est d'une durée inférieure à 12 mois. Les fonctionnaires temporaires doivent justifier par un certificat médical tous autres jours d'absence pendant l'année en question, sous réserve de l'alinéa c)i) ci-dessus; sinon, leurs jours d'absence sont déduits de leur congé annuel ou comptés comme congé spécial sans traitement si leur congé annuel est épuisé. Un maximum de trois jours consécutifs de congé de maladie sans certificat peut être pris.</p> <p>[...]</p> <p><u>d) La disposition 6.2.2.g) (Examen des décisions relatives au congé de maladie) s'applique aux fonctionnaires temporaires.</u></p> <p>4) e) Un congé parental est accordé aux fonctionnaires temporaires sous réserve des conditions fixées par la Directrice ou le Directeur général.</p> <p>e) f) La disposition 6.2.5 (Indemnisation en cas de perte ou de détérioration d'effets personnels imputables au service) s'applique aux fonctionnaires temporaires.</p>	<p>Nouveau sous-alinéa d) : créé afin d'harmoniser les modalités d'examen des décisions relatives au congé de maladie avec celles applicables aux fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée ou d'un engagement continu.</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
<p>Disposition 8.2.1</p> <p>Groupe consultatif mixte</p>	<p>Disposition 8.2.1 – Groupe consultatif mixte</p> <p>a) L'organe consultatif prévu par l'article 8.2 est dénommé Groupe consultatif mixte et est composé comme suit :</p> <p>1) trois membres et trois suppléantes ou suppléants élus par les fonctionnaires du Bureau international parmi les membres du personnel, conformément à la procédure établie par la Directrice ou le Directeur général;</p> <p>2) trois membres et trois suppléantes ou suppléants désignés par la Directrice ou le Directeur général parmi les fonctionnaires du Bureau international;</p> <p>3) de droit, en qualité de secrétaire du groupe, la directrice ou le directeur du DGRH ou sa suppléante ou son suppléant.</p> <p>b) La Directrice ou le Directeur général nomme, parmi les membres du groupe, une présidente ou un président et une suppléante ou un suppléant appelé à siéger en cas d'empêchement de la présidente ou du président.</p> <p>c) Les membres du Groupe consultatif mixte et leurs suppléantes ou suppléants sont élus ou désignés pour deux ans. Leur mandat est renouvelable et ils restent en fonctions jusqu'à ce que leurs successeurs aient été élus ou désignés.</p> <p>d) Le Groupe consultatif mixte se réunit selon que de besoin, sur convocation de la Directrice ou du Directeur général, de la directrice ou du directeur du DGRH ou de la présidente ou du président, ou à la demande d'au moins deux de ses membres ou d'au moins cinquante (50) fonctionnaires.</p>	<p>Disposition 8.2.1 – Groupe consultatif mixte</p> <p>a) L'organe consultatif prévu par l'article 8.2 est dénommé Groupe consultatif mixte et est composé comme suit :</p> <p>1) trois membres et trois suppléantes ou suppléants élus par les fonctionnaires du Bureau international parmi les membres du personnel, conformément à la procédure établie par la Directrice ou le Directeur général;</p> <p>2) trois membres et trois suppléantes ou suppléants désignés par la Directrice ou le Directeur général parmi les fonctionnaires du Bureau international;</p> <p>3) de droit, en qualité de secrétaire du groupe, la directrice ou le directeur du DGRH ou sa suppléante ou son suppléant.</p> <p>b) La Directrice ou le Directeur général nomme, parmi les membres du groupe, une présidente ou un président et une suppléante ou un suppléant appelé à siéger en cas d'empêchement de la présidente ou du président.</p> <p>c) Les membres du Groupe consultatif mixte et leurs suppléantes ou suppléants sont élus ou désignés pour deux ans. Leur mandat est renouvelable et ils restent en fonctions jusqu'à ce que leurs successeurs aient été élus ou désignés.</p> <p>d) Le Groupe consultatif mixte se réunit selon que de besoin, sur convocation de la Directrice ou du Directeur général, de la directrice ou du directeur du DGRH ou de la présidente ou du président, ou à la demande d'au moins deux de ses membres ou d'au moins cinquante (50) fonctionnaires.</p>	<p>Il est proposé i) de supprimer l'obligation de créer un organe consultatif (article 8.2), voir l'annexe I) et ii) de supprimer le Groupe consultatif mixte en tant qu'organe permanent (disposition 8.2.1). Au lieu de cela, il appartiendra à la Directrice ou au Directeur général de créer, si elle ou il le juge utile, des groupes consultatifs <i>ad hoc</i> afin de solliciter des avis sur toute question de personnel ou d'administration particulière, en plus des consultations régulières obligatoires avec le Conseil du personnel prévues à la disposition 8.1.1.</p> <p>Ce modèle de consultation <i>ad hoc</i> permettra d'améliorer l'efficacité et de simplifier le processus. En fonction de la question pour laquelle un avis est demandé, les membres de l'organe consultatif peuvent être désignés pour apporter leur expertise technique et leur expérience dans certains domaines, selon que de besoin. Il en résultera des réunions plus efficaces et des avis davantage ciblés.</p> <p>Il est rappelé qu'en vertu de la disposition 8.1.1 du Règlement du personnel, l'administration est tenue de consulter le Conseil du personnel de l'OMPI sur "les politiques relatives au bien-être et à l'administration du personnel" (comprenant les amendements du Statut et Règlement du personnel), tandis que la consultation du Groupe consultatif mixte sur les "questions de personnel ou d'administration" est facultative. Le Conseil du personnel de l'OMPI a également "le droit de soumettre à la Directrice ou au Directeur général [...] des propositions touchant ces questions."</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
	<p>e) Le Groupe consultatif mixte établit à l'intention de la Directrice ou du Directeur général un rapport annuel contenant une synthèse des questions dont il a été saisi sans indiquer le nom des fonctionnaires concernés. La Directrice ou le Directeur général communique ce rapport au personnel.</p>	<p>e) Le Groupe consultatif mixte établit à l'intention de la Directrice ou du Directeur général un rapport annuel contenant une synthèse des questions dont il a été saisi sans indiquer le nom des fonctionnaires concernés. La Directrice ou le Directeur général communique ce rapport au personnel.</p>	
<p>Disposition 8.2.2 Pétition de fonctionnaires</p>	<p>Disposition 8.2.2 – Pétition de fonctionnaires</p> <p>Les fonctionnaires peuvent demander directement au Groupe consultatif mixte d'examiner toute question relative à l'administration ou au bien-être du personnel et de formuler des avis ou des recommandations à ce sujet à l'intention de la Directrice ou du Directeur général, à condition qu'au moins cinquante (50) fonctionnaires signent la pétition en indiquant leur nom complet. Ladite pétition est adressée au Groupe consultatif mixte avec copie à la Directrice ou au Directeur général, à la directrice ou au directeur du DGRH et au Conseil du personnel. La pétition doit indiquer et expliquer clairement la question soumise au Groupe consultatif mixte. Dans les trente (30) jours civils suivant la réception de la pétition, le Groupe consultatif mixte rend, dans la mesure du possible, des recommandations ou une opinion, qui sont adressées à la Directrice ou au Directeur général avec copie aux signataires, à la directrice ou au directeur du DGRH et au Conseil du personnel. Compte tenu de l'opinion ou de la recommandation du Groupe consultatif mixte, la Directrice ou le Directeur général répond par un message électronique général adressé à l'ensemble du personnel à la question faisant l'objet de la pétition.</p>	<p>Disposition 8.2.2 8.2.1 – Pétition de fonctionnaires</p> <p>Les fonctionnaires peuvent demander directement au Groupe consultatif mixte d'examiner toute question relative à l'administration ou au bien-être du personnel et de formuler des avis ou des recommandations à ce sujet à l'intention de à la Directrice ou du au Directeur général d'examiner toute question relative à l'administration ou au bien-être du personnel, à condition qu'au moins cinquante (50) fonctionnaires signent la pétition en indiquant leur nom complet. Ladite pétition est adressée au Groupe consultatif mixte avec copie à la Directrice ou au Directeur général, avec copie à la directrice ou au directeur du DGRH et au Conseil du personnel. La pétition doit indiquer et expliquer clairement la question soumise à la Directrice ou au Directeur général au Groupe consultatif mixte. Dans les trente (30) jours civils suivant la réception de la pétition, le Groupe consultatif mixte rend, dans la mesure du possible, des recommandations ou une opinion, qui sont adressées à la Directrice ou au Directeur général avec copie aux signataires, à la directrice ou au directeur du DGRH et au Conseil du personnel. Compte tenu de l'opinion ou de la recommandation du Groupe consultatif mixte Après avoir consulté les parties prenantes concernées, la Directrice ou le Directeur général répond par un message électronique général adressé à l'ensemble du personnel à la question faisant l'objet de la pétition.</p>	<p>Modification rendue nécessaire par la suppression de la disposition 8.2.1 du Règlement du personnel relative au Groupe consultatif mixte (voir ci-dessus).</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
<p>Disposition 11.4.2 Règlement administratif des objections concernant l'évaluation des performances</p>	<p>a) Une ou un fonctionnaire qui souhaite contester l'évaluation de ses performances visée à la disposition 4.19.1 et à la disposition 4.19.2 soumet ses objections par écrit à la Directrice ou au Directeur général [...]</p> <p>[...]</p>	<p>a) Une ou un fonctionnaire <u>ayant reçu l'appréciation globale "performances irrégulières" ou "performances insuffisantes"</u> qui souhaite contester l'évaluation de ses performances visée à la disposition 4.19.1 et à la disposition 4.19.2 soumet ses objections par écrit à la Directrice ou au Directeur général [...]</p> <p>[...]</p>	<p>Entrée en vigueur 1^{er} janvier 2026 (Avis au personnel n° 37/2025)</p> <p>La disposition 11.4.2 du Règlement du personnel a été modifiée de manière à limiter la procédure d'examen des objections à l'appréciation "performances irrégulières" ou "performances insuffisantes".</p>
<p>Annexe IV Règlement particulier applicable aux fonctionnaires employés à temps partiel</p>	<p>Le Statut et Règlement du personnel s'applique aux fonctionnaires employés à temps partiel sous réserve des dispositions suivantes :</p> <p>a) Les droits visés aux articles 3.1 (traitements), 3.3 et 3.4 (allocations familiales), 3.8 (indemnité de poste), 3.10 (prime pour connaissances linguistiques), 3.14 (indemnité pour frais d'études) et 5.3 (congé dans les foyers), ainsi que dans les dispositions et annexes correspondantes du Statut et Règlement du personnel, s'appliquent aux fonctionnaires employés à temps partiel au prorata de leur taux d'activité.</p> <p>[...]</p>	<p>Le Statut et Règlement du personnel s'applique aux fonctionnaires employés à temps partiel sous réserve des dispositions suivantes :</p> <p>a) Les droits visés aux articles 3.1 (traitements), 3.3 et 3.4 (allocations familiales), 3.8 (indemnité de poste), 3.9 (allocation logement), 3.10 (prime pour connaissances linguistiques), 3.14 (indemnité pour frais d'études) et 5.3 (congé dans les foyers), ainsi que dans les dispositions et annexes correspondantes du Statut et Règlement du personnel, s'appliquent aux fonctionnaires employés à temps partiel au prorata de leur taux d'activité.</p> <p>[...]</p>	<p>Pour combler une lacune dans les dispositions actuelles, qui ne font pas référence à l'allocation logement.</p>

[Fin de l'annexe II et du document]