



458ème séance plénière

PC Journal No 458, point 3 b) de l'ordre du jour

DECISION No 550
APPROBATION DU STATUT DU PERSONNEL DE L'OSCE

Le Conseil permanent,

Ayant procédé à un examen approfondi du Statut du personnel applicable au personnel de l'OSCE,

Tenant compte de la nécessité d'un Statut adéquat applicable à toutes les catégories de personnel,

Approuve le Statut du personnel révisé joint en annexe, qui entre en vigueur le même jour que la présente décision, compte tenu des dispositions ci-après :

1. Nominations :

Reconnaît qu'il importe d'améliorer la transparence du processus de sélection et de recrutement des agent(e)s de l'OSCE, et demande à la Présidence et au Secrétaire général de proposer des procédures visant à améliorer encore ce processus. Demande également au Secrétaire général de formuler des propositions visant à assurer une mise en œuvre appropriée du Statut du personnel. Ces propositions devraient inclure des dispositions relatives, entre autres, à la nécessité de notifier aux Etats participants, en principe trois ou quatre semaines à l'avance, tous les avis de vacance de postes contractuels et détachés. Dans des circonstances exceptionnelles, le Secrétaire général peut faire des exceptions à cette période ;

2. Durée de service :

Décide, à titre exceptionnel et compte tenu de l'impact de la modification introduite à l'Article 3.11, b, (ii), que la nouvelle période maximale de service continu à l'OSCE s'applique à compter du 1er janvier 1999 aux membres du personnel et de mission détachés;

3. Classement du personnel détaché :

Prie le Secrétaire général de lui fournir, pour approbation dans le cadre du réexamen en milieu d'année du budget unifié pour 2003, un projet de tableau d'effectifs de l'OSCE

incluant un système de classement des postes détachés fondé sur le système des niveaux de compétences professionnelles utilisé dans le cadre de REACT ;

4. Fonds de prévoyance :

Prie le Secrétaire général, dans le contexte de sa Décision No 527 (paragraphe VII.1), de lui fournir des informations supplémentaires sur les propositions concernant l'alignement des niveaux de contributions au Fonds de prévoyance de l'OSCE sur ceux de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies afin d'examiner cette question avant la présentation du budget unifié pour 2004 ;

5. Personnel local :

Réaffirme la volonté exprimée dans sa Décision No 527 de poursuivre l'examen des moyens de rationaliser la catégorie des dépenses afférentes au personnel local de l'Organisation. A cet égard, une révision des besoins et des exigences des opérations sur le terrain devrait s'avérer utile et le Secrétaire général et les chefs de mission sont par conséquent priés de procéder, dans chacune des missions, à une évaluation détaillée des dépenses afférentes au personnel local, de manière à ce que les conclusions de cette évaluation puissent être prises en compte dans le projet de budget unifié pour 2004.

6. Privilèges et immunités :

Note qu'aucune des dispositions du Statut du personnel ne préjuge du résultat des négociations en cours sur un accord possible de l'OSCE concernant les privilèges et immunités de l'Organisation et entend poursuivre ces débats de manière constructive à la première occasion.

STATUT DU PERSONNEL DE L'ORGANISATION POUR LA SECURITE ET LA COOPERATION EN EUROPE

Chapitre premier GENERALITES

Article 1.01 Terminologie

Aux fins du présent Statut, les définitions ci-après s'appliquent :

Affectation

Emploi au Secrétariat, dans une institution ou une mission par détachement dans le cadre d'un contrat d'emploi ci-après dénommé « conditions d'affectation ».

Agent(e) de l'OSCE

Toute personne soumise au Statut du personnel conformément à l'Article 1.03, y compris le Secrétaire général, les chefs d'institution et les chefs de mission, et tous les membres du personnel/de mission internationaux ou locaux, sous contrat ou détachés, titulaires d'un engagement de durée déterminée ou de courte durée.

Chef adjoint d'institution

Personne désignée comme telle par la Présidence de l'OSCE.

Chef adjoint de mission

Personne désignée comme telle par la Présidence de l'OSCE.

Chef d'institution

Le chef de toute entité désignée comme une institution de l'OSCE.

Chef de mission

Personne désignée par la Présidence de l'OSCE pour diriger des missions.

Détachement

Processus consistant à affecter au Secrétariat, dans une institution ou une mission, un(e) agent(e) de l'OSCE à qui l'OSCE ne verse pas de traitement de son propre budget unifié.

Directeur

Membre du personnel/de mission occupant un poste de la classe D-1 ou D-2.

Engagement/affectation de courte durée

Engagement ou affectation au Secrétariat, dans une institution ou une mission pour une période de moins de six mois.

Engagement/affectation de durée déterminée

Engagement ou affectation au Secrétariat, dans une institution ou une mission pour une période déterminée d'au moins six mois.

Institution

Toute entité désignée comme telle par les Etats participants.

Lieu d'affectation

Lieu où le membre du personnel travaille ou lieu où le membre de mission est déployé dans la zone de mission.

Membre de mission

Membre du personnel de l'OSCE travaillant au sein d'une mission, à l'exclusion des chefs de mission.

Membre du personnel

Membre du personnel de l'OSCE qui travaille au sein du Secrétariat ou d'une institution, à l'exclusion du Secrétaire général et des chefs d'institution.

Membre du personnel/de mission sous contrat

Personne engagée au Secrétariat, dans une institution ou une mission dans le cadre d'une lettre de nomination.

Membre du personnel/de mission engagé pour une durée déterminée

Personne titulaire d'un engagement ou d'une affectation de durée déterminée.

Membre du personnel/de mission international

Membre du personnel/de mission sous contrat occupant un poste international ou membre du personnel/de mission détaché qui n'est pas un ressortissant ou un résident permanent du pays du lieu d'affectation.

Membre du personnel/de mission local

Membre du personnel/de mission sous contrat occupant un poste local ou membre du personnel détaché qui est un ressortissant ou un résident permanent du lieu d'affectation.

Membre du personnel/de mission détaché

Personne détachée par un Etat participant ou par son intermédiaire pour une affectation au Secrétariat, dans une institution ou une mission, et à laquelle l'OSCE ne verse pas de traitement de son propre budget unifié.

Membre du personnel/de mission de courte durée

Personne qui est engagée ou affectée au Secrétariat, dans une institution ou une mission pour moins de six mois, à l'exclusion des personnes employées à l'heure ou par jour.

Mission

Opérations de l'OSCE sur le terrain.

Nomination

Emploi au Secrétariat, dans une institution ou une mission, dans le cadre d'un contrat d'emploi ci-après dénommé « lettre de nomination ».

OSCE

L'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, ses organes de prise de décision, le Secrétariat, le Bureau du Haut Commissaire pour les minorités nationales, le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme, le Représentant pour la liberté des médias, toute autre entité désignée comme une institution, et les missions.

Pays hôte

Pays dans lequel sont établis le Secrétariat ou une institution, ou dans lequel une mission opère conformément à son mandat tel que défini par les Etats participants.

Personnes à charge

Le conjoint et/ou les enfants des membres du personnel de l'OSCE.

Poste international

Poste de la catégorie des administrateurs et des agent(e)s de rang supérieur aux fins de l'application du barème des traitements.

Poste local

Poste de la catégorie des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national aux fins de l'application du barème des traitements.

Représentant de la Présidence

Personne désignée conformément aux dispositions du Document MC(10).DEC/8 du 7 décembre 2002.

Secrétaire général

Chef de l'administration de l'OSCE et responsable du Secrétariat.

Zone de la mission

Zone géographique dans laquelle la mission opère conformément à son mandat tel que défini par les Etats participants.

Article 1.02

Portée et objet

Le présent Statut énonce les conditions d'emploi, droits, obligations et devoirs fondamentaux des agent(e)s de l'OSCE. Il pose les principes généraux relatifs au recrutement et à l'administration des agent(e)s de l'OSCE.

Article 1.03

Champ d'application

Le présent Statut s'applique :

- a) Au Secrétaire général, aux chefs d'institution et aux chefs de mission, comme précisé ci-après et dans leur lettre de nomination ou conditions d'affectation.
- b) Aux membres du personnel et aux membres de mission, à l'exclusion de ceux qui sont employés à l'heure ou par jour.

Article 1.04

Autorité

- a) En appliquant le présent Statut, le Secrétaire général, en qualité de chef de l'administration, élabore et diffuse le Règlement du personnel correspondant, conformément au présent Statut et aux lignes directrices qui y sont énoncées, et veille à leur bonne application.
- b) Le Règlement du personnel est transmis au Conseil permanent, avant sa promulgation et son entrée en vigueur, afin de donner aux Etats participants la possibilité et suffisamment de temps pour faire connaître leurs points de vues.

Article 1.05

Responsabilité

- a) Le Secrétaire général est responsable et redevable devant le Conseil permanent, par l'intermédiaire de la Présidence, de l'application adéquate du présent Statut. Les chefs d'institution et chefs de mission sont, *mutatis mutandis*, responsables devant le Conseil permanent de leur institution/mission, par l'intermédiaire du Secrétaire général.
- b) Le Secrétaire général veille au respect du présent Statut et Règlement du personnel au sein de l'OSCE et à ce que toute mesure corrective soit prise, si nécessaire.

Article 1.06

Délégation de pouvoirs

Le Secrétaire général, les chefs d'institution et les chefs de mission peuvent déléguer leurs pouvoirs au titre du présent Statut à leurs représentants autorisés. Cette délégation des pouvoirs ne les dégage en aucune manière de leurs responsabilités et de l'obligation de rendre compte.

Chapitre II

DEVOIRS, OBLIGATIONS ET PRIVILEGES

Article 2.01

Conduite des agent(e)s de l'OSCE

- a) Les agent(e)s de l'OSCE doivent, en toutes circonstances, avoir une conduite conforme au statut d'un fonctionnaire international. Ils/elles ne doivent se livrer à aucune forme d'activité incompatible avec l'exercice convenable de leurs fonctions à l'OSCE. Ils/elles doivent éviter tout acte, et en particulier, toute déclaration publique de nature à discréditer leur statut de même que l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité du poste qu'ils/elles occupent et des fonctions qu'ils/elles exercent en tant qu'agent(e)s de l'OSCE.
- b) En signant la lettre de nomination ou les conditions d'affectation, les agent(e)s de l'OSCE acceptent de remplir leurs fonctions et de régler leur conduite en ayant exclusivement à l'esprit l'intérêt de l'OSCE et de ne solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement ni d'aucune autorité extérieure à l'OSCE. Dans l'accomplissement de leurs devoirs, les membres du personnel/des missions relèvent de l'autorité du Secrétaire général et de leur chef d'institution ou chef de mission respectif et sont responsables devant ces derniers. Les agent(e)s de l'OSCE s'engagent à respecter le Code de conduite de l'OSCE présenté dans l'Appendice 1 au présent Statut et au présent Règlement, dont le Code de conduite fait partie intégrante.
- c) Les agent(e)s de l'OSCE ne doivent, à aucun moment, utiliser leur situation officielle dans leur propre intérêt.

Article 2.02

Divulgence d'informations

Les agent(e)s de l'OSCE doivent observer la plus grande discrétion sur toutes les questions relatives aux activités de l'OSCE. Ils/elles ne doivent, à aucun moment, utiliser, diffuser et/ou publier des informations dont ils/elles ont eu connaissance du fait de leur situation officielle, sauf dans l'exercice de leurs fonctions. Ils/elles doivent observer toute la discrétion voulue sur les questions relatives aux activités de l'OSCE lors de la cessation de service.

Article 2.03

Privilèges et immunités

- a) Le Secrétaire général, les chefs d'institution et les chefs de mission, ainsi que les membres du personnel et les membres de mission recrutés sur le plan international jouissent des privilèges et immunités auxquels ils peuvent avoir droit du fait de la législation nationale ou en vertu d'accords bilatéraux conclus par l'OSCE sur cette question. Les membres du personnel/des missions recrutés sur le plan local ne jouissent des privilèges et immunités que dans la mesure où ils leur sont accordés par l'Etat hôte respectif en vertu de la législation

nationale et des accords bilatéraux pertinents qui peuvent être conclus entre un Etat et l'OSCE.

b) Les privilèges et immunités accordés aux agent(e)s de l'OSCE leur sont conférés dans l'intérêt de l'Organisation et non pas à des fins personnelles.

c) Ces privilèges et immunités ne dispensent pas les agent(e)s de l'OSCE d'observer les lois et règlements du pays hôte.

d) Le Secrétaire général décide, en consultation avec la Présidence, s'il y a lieu de lever l'immunité d'un membre du personnel/ de mission. L'immunité du Secrétaire général, des chefs d'institution et des chefs de mission peut être levée par la Présidence, qui informe le Conseil permanent de son intention.

Article 2.04

Propriété intellectuelle

Tous les droits - y compris les droits à un titre, les droits d'auteur, les droits conférés par un brevet - inhérents à tout travail accompli par des agent(e)s de l'OSCE dans l'exécution de leurs fonctions officielles appartiennent à l'OSCE en vue d'assurer la diffusion d'informations la plus large possible.

Article 2.05

Réparation d'un préjudice financier

Dans les limites et selon les conditions fixées dans le Statut du personnel, les agent(e)s de l'OSCE peuvent être tenu(e)s de réparer, en tout ou en partie, le préjudice financier que l'OSCE pourrait avoir encouru du fait de leur action ou inaction délibérée, de leur négligence ou parce qu'ils/elles auraient enfreint un règlement, une règle ou une instruction administrative quelconque.

Article 2.06

Indemnisation pour perte ou détérioration d'effets personnels

Dans les limites et selon les conditions fixées dans le Statut du personnel, les agent(e)s de l'OSCE peuvent avoir droit à une indemnisation en cas de perte ou de détérioration de leurs effets personnels directement imputable à l'exercice de fonctions officielles au service de l'OSCE.

Article 2.07

Protection fonctionnelle

Les agent(e)s de l'OSCE bénéficient de la protection de l'OSCE dans l'exercice de leurs fonctions, dans les limites fixées par le Statut du personnel.

Article 2.08

Degré de pénibilité/de risque des missions

Le Secrétaire général détermine, en consultation avec les chefs d'institution et les chefs de mission, le degré de pénibilité/de risque de tous les lieux d'affectation de l'OSCE, en tenant compte des décisions des Nations Unies à cet égard. Toute incidence budgétaire de ces décisions doit faire l'objet d'une approbation préalable du Conseil permanent.

Article 2.09

Statut « famille non autorisée » des missions

Les membres de mission recrutés sur le plan international assument la responsabilité pleine et entière pour leur famille sur leur lieu d'affectation. Ils ne bénéficient en aucun cas de prestations ou d'indemnités en raison de la présence de leurs familles sur leur lieu d'affectation. Le Secrétaire général établit, en consultation avec le chef de mission respectif, la liste des lieux d'affectation dans lesquels les familles des membres de mission recrutés sur le plan international ne sont pas autorisées à s'installer.

Chapitre III

NOMINATIONS ET AFFECTATIONS

Article 3.01

Désignation et recrutement

- a) Le recrutement doit se fonder sur un processus transparent et faire l'objet d'une concurrence ouverte à tous les ressortissants d'Etats participants sans considération de sexe, de race, de couleur, de religion et de croyance, d'origine ethnique ou sociale ou de nationalité.
- b) La considération dominante dans l'emploi des agent(e)s de l'OSCE et dans la détermination des conditions d'emploi doit être de s'assurer les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, en tenant pleinement compte du principe consistant à recruter du personnel de tous les Etats participants de l'OSCE sur une base équitable et de l'importance de parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de l'Organisation.
- c) En aucun cas, des postes bien déterminés ne doivent finir par être considérés comme l'apanage d'un pays participant, d'une région ou d'un groupe d'Etats, quels qu'ils soient.
- d) Le Secrétaire général fait, chaque année, rapport au Conseil permanent sur la mise en œuvre de ces politiques pour examen.

Article 3.02

Désignation du Secrétaire général et des chefs d'institution

Le Secrétaire général et les chefs d'institution sont nommés par le Conseil ministériel conformément aux procédures et pour les périodes qu'il a fixées.

Article 3.03

Désignation des chefs de mission et des représentants de la Présidence

- a) La nomination des chefs de mission relève de la Présidence. Ils sont nommés parmi les candidats présentés par les Etats participants en tenant pleinement compte des résultats des consultations avec le Secrétaire général, la Troïka de l'OSCE et le pays hôte.
- b) Les représentants de la Présidence sont désignés conformément à la Décision MC(10).DEC/8 du 7 décembre 2002.

Article 3.04

Désignation de directeurs au Secrétariat, de chefs adjoints d'institution et de mission et de directeurs des institutions et missions

- a) Les directeurs du Secrétariat sont nommés par la Présidence en consultation avec le Secrétaire général.
- b) Les chefs adjoints d'institution et chefs adjoints de mission sont nommés par la Présidence en consultation avec le chef d'institution ou de mission respectif et le Secrétaire général.
- c) Les directeurs des institutions et des missions sont nommés par la Présidence en consultation avec le chef d'institution ou de mission respectif et le Secrétaire général.

Article 3.05

Nomination ou affectation d'autres membres du personnel

- a) Le Secrétaire général nomme ou affecte tous les membres du personnel du Secrétariat de l'OSCE ayant un rang inférieur à celui de directeur. Les chefs d'institution nomment ou affectent leurs membres respectifs du personnel en consultation avec le Secrétaire général.
- b) Les membres de mission recrutés sur le plan international pour une durée déterminée sont nommés ou affectés par leur chef de mission respectif en consultation avec le Secrétaire général.
- c) Les membres de mission recrutés sur le plan local et les membres de mission recrutés sur le plan international pour une courte durée sont nommés par leur chef de mission respectif.

Article 3.06

Normes médicales

Le Secrétaire général fixe les normes générales appropriées auxquelles les agent(e)s de l'OSCE sont tenu(e)s de satisfaire à titre de condition préalable à leur nomination ou affectation et, une fois recruté(e)s, au cours de leur nomination ou affectation.

Article 3.07

Lettres de nomination et conditions d'affectation

Les lettres de nomination des agent(e)s de l'OSCE sous contrat et les conditions d'affectation des agent(e)s de l'OSCE détachés énoncent, expressément ou par référence, toutes les clauses et conditions d'emploi à l'OSCE. Elles doivent être signées par l'autorité compétente pour les nominations conformément aux Articles 3.03, 3.04 et 3.05, et contresignées par les agent(e)s de l'OSCE concerné(e)s, au moment de leur nomination ou affectation.

Article 3.08

Durée de service

- a) L'OSCE est attachée au principe de l'emploi contractuel. De ce fait, les agent(e)s de l'OSCE sont nommé(e)s ou affecté(e)s pour une durée déterminée. Les lettres de nomination et les conditions d'affectation doivent mentionner la date d'expiration. A moins qu'elles soient prorogées conformément à l'Article 3.11 ci-dessous, la nomination ou l'affectation prend fin sans préavis à la date d'expiration.
- b) Les directeurs du Secrétariat, des institutions et des missions sont nommés pour une période déterminée de trois ans qui peut être prorogée pour une période d'un an au maximum, conformément à l'Article 3.11.
- c) Les membres du personnel/de mission occupant un poste de la classe P-5 sont nommés pour une période déterminée de deux ans qui peut être prorogée pour une période de trois ans au maximum, conformément à l'Article 3.11 ci-dessous.
- d) Le personnel/les membres de mission sous contrat occupant un poste de la catégorie des administrateurs de classe inférieure à P-5 sont nommés pour une durée déterminée de deux ans qui peut être prorogée pour des périodes supplémentaires conformément à l'Article 3.11. Aucune prorogation ne peut être accordée pour une période supérieure à trois ans et la durée totale de l'engagement au même poste ne peut dépasser sept ans.
- e) Les chefs de mission peuvent être en poste au sein de la même opération sur le terrain pour une période de trois ans au maximum, qui peut être prorogée pour une période finale d'un an au maximum conformément à l'Article 3.11.
- f) Les membres de mission détachés peuvent être en poste au sein de la même mission pour une période de sept ans au maximum dans les limites de l'Article 3.11.

Article 3.09

Période probatoire

Le personnel/les membres de mission engagés pour une durée déterminée effectuent une période probatoire d'une durée de six mois.

Article 3.10

Appréciation du comportement professionnel

Le comportement professionnel de membres du personnel/de mission engagés pour une durée déterminée fait l'objet de rapports périodiques établis par leurs supérieurs hiérarchiques conformément aux procédures énoncées dans le Statut du personnel. Dans le cas de membres du personnel/de mission détachés, les résultats de l'appréciation du comportement professionnel sont communiqués, sur demande, au pays qui les détache.

Article 3.11

Prorogation des nominations et affectations

- a) Les nominations et affectations n'autorisent en aucun cas leurs titulaires à compter sur une prorogation ou sur un emploi d'un type différent. Des prorogations au-delà de la période définie à l'Article 3.08 peuvent être octroyées par l'autorité compétente pour les nominations et les affectations au titre des Articles 3.02, 3.03, 3.04 et 3.05.
- b) Les principes ci-après s'appliquent pour l'octroi de prorogations sous réserve des dispositions de l'Article 3.09 :
- i) Une prorogation peut être octroyée à condition que les services du membre du personnel/de mission soient évalués comme satisfaisants ;
 - ii) La durée totale de service à l'OSCE du membre du personnel/de mission recruté sur le plan international ne dépasse pas les 10 ans.

Article 3.12

Mutation et affectation temporaire

- a) Les membres du personnel/de mission acceptent les fonctions qui leur sont attribuées par le Secrétaire général ou le chef respectif d'institution/de mission, ainsi que leur déploiement au sein du Secrétariat, de l'institution ou de la mission.
- b) Le Règlement du personnel définit les conditions dans lesquelles un membre du personnel/de mission peut être muté ou temporairement affecté au sein de l'OSCE.
- c) Les mutations de membres du personnel/de mission internationaux détachés pour une durée déterminée, qui ne sont pas le résultat d'une mesure disciplinaire conformément à l'Article 9.03 b) (vii) sont décidées en accord avec le pays qui les détache et le Secrétaire général.

Chapitre IV CESSATION DE SERVICE

Article 4.01

Expiration et résiliation d'engagements et d'affectations

a) L'engagement pour une durée déterminée de membres du personnel/de mission qui atteignent l'âge de 65 ans en cours d'emploi expire généralement les derniers jours du mois au cours duquel tombe leur soixante-cinquième anniversaire. Toutefois, l'autorité compétente pour les nominations conformément aux Articles 3.03, 3.04 et 3.05 peut, le cas échéant, en consultation avec le Secrétaire général et le chef respectif de l'institution ou de la mission, à titre de dérogation et uniquement dans l'intérêt de l'OSCE, offrir ou proroger un engagement au-delà de l'âge limite pour une période ne dépassant pas un an, en tenant compte des limitations fixées dans l'Article 3.11.

b) L'autorité compétente pour les engagements et les affectations conformément aux Articles 3.03, 3.04 et 3.05 peut, le cas échéant, en consultation avec la Présidence ou le Secrétaire général, mettre fin aux engagements ou aux affectations avant la date d'expiration. Pour les membres de mission recrutés sur le plan international pour une durée déterminée et les membres de mission internationaux détachés, la décision est prise par le chef de mission respectif en consultation avec le Secrétaire général et, dans le cas de membres du personnel/de mission internationaux détachés, communiquée avant la mise en œuvre de la décision à l'Etat qui les détache.

Article 4.02

Motifs de licenciement

a) Sous réserve d'une procédure appropriée, il peut être mis fin à l'engagement ou à l'affectation d'un(e) agent(e) de l'OSCE pour les motifs suivants :

- i) si des situations d'urgence requièrent l'évacuation de la mission et la cessation de ses activités pour une période d'au moins un mois ;
- ii) si un poste a été supprimé ou si des réductions d'effectifs s'imposent ;
- iii) si les services du membre du personnel/de mission se révèlent insatisfaisants ;
- iv) si l'état de santé de l'agent(e) de l'OSCE ne lui permet plus de remplir ses fonctions ;
- v) à la suite d'une mesure disciplinaire ;
- vi) si certains faits viennent à être connus, et s'il s'agit de faits qui, s'ils avaient été connus au moment de sa nomination ou de son affectation, auraient mis obstacle à cette nomination ou à cette affectation ;
- vii) en cas d'abandon de poste ;

viii) si l'agent(e) de l'OSCE n'est plus ressortissant(e) d'un Etat participant.

b) Il peut également être mis fin à l'affectation d'un(e) agent(e) de l'OSCE détaché(e) à la demande du pays qui le/la détache.

Article 4.03

Préavis de licenciement

Les agent(e)s de l'OSCE aux engagements ou aux affectations desquel(le)s il est mis fin en vertu de l'Article 4.02 a) ii) et iii) ci-dessus ont droit à une période de préavis conformément au Règlement du personnel.

Article 4.04

Indemnité de licenciement

a) Les agent(e)s de l'OSCE titulaires d'un contrat de durée déterminée aux engagements desquel(le)s il est mis fin en vertu de l'Article 4.02 a) i), ii) et iv) ont droit à une indemnité de licenciement.

b) L'indemnité de licenciement s'élève à un mois de traitement de base net pour chaque année de service accomplie ou pour chaque année restante jusqu'à l'expiration de l'engagement, le montant le plus élevé étant retenu. Pour des périodes inférieures à un an, l'indemnité est calculée au prorata.

Article 4.05

Démission

a) Un membre du personnel/de mission peut démissionner en donnant au Secrétaire général, au chef respectif d'institution/de mission et à l'autorité compétente pour les nominations un préavis par écrit de la même durée que celle qui serait exigée pour la résiliation de son engagement ou de son affectation. Le Secrétaire général, le chef respectif d'institution/de mission et l'autorité compétente pour les nominations peuvent, toutefois, accepter un préavis plus court.

b) Le Secrétaire général, les chefs d'institution, les chefs de mission et les représentants de la Présidence doivent donner leur préavis à la Présidence qui notifie le Conseil permanent de leur démission.

Chapitre V

SALAIRES ET PRESTATIONS

Article 5.00

Normes de rémunération

L'OSCE applique les normes de rémunération fixées par le régime commun des Nations Unies. Le coût de la rémunération globale ne dépasse en aucun cas celui du régime commun des Nations Unies.

Article 5.01

Classement des postes

Le Secrétaire général prend les dispositions requises pour assurer le classement des postes suivant la nature des devoirs et des responsabilités et tient compte de ces décisions dans le tableau des effectifs présenté aux Etats participants dans le cadre du budget unifié.

Article 5.02

Traitements

- a) Dans le cadre des limites spécifiées dans le Règlement du personnel, les traitements des agent(e)s de l'OSCE sous contrat recruté(e)s sur le plan international sont conformes au barème de traitements nets applicable dans le cadre du régime commun des Nations Unies au personnel de la catégorie des administrateurs et des agent(e)s de rang supérieur.
- b) Les barèmes de traitement des membres du personnel de mission sous contrat recrutés sur le plan local sont fixés par le Secrétaire général en tenant compte, s'il y a lieu, des barèmes de traitements nets locaux applicables dans les organisations du régime commun des Nations Unies, et dans le cas contraire, des niveaux de traitements locaux généralement applicables dans le lieu d'affectation respectif, et du régime de l'impôt sur le revenu applicable dans le pays hôte, s'il y a lieu.
- c) Les barèmes de traitement sont annexés au Règlement du personnel qui précise les procédures applicables par le versement des traitements.
- d) Les barèmes de traitement sont inclus dans le budget unifié.

Article 5.03

Indemnité de poste

Les traitements versés aux membres du personnel/de mission sous contrat recrutés sur le plan international, au Secrétaire général et aux chefs d'institution sont assujettis à une indemnité de poste conformément aux décisions de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI).

Article 5.04

Augmentations de traitement

- a) Les membres du personnel/de mission sous contrat de durée déterminée sont, en règle générale, nommés à l'échelon un du barème des traitements. Selon les conditions fixées par le Règlement du personnel, l'autorité compétente en matière de nomination au titre des Articles 3.03, 3.04 et 3.05 peut à titre exceptionnel approuver une nomination à un échelon supérieur.
- b) Une augmentation périodique de traitement est accordée aux membres du personnel/de mission sous contrat de durée déterminée, conformément au Règlement du personnel, si leur travail est jugé satisfaisant d'après les rapports d'appréciation établis conformément à l'Article 3.11.

Article 5.05

Imposition

Dans le cas où un(e) agent(e) de l'OSCE est assujetti(e) à l'impôt national sur le revenu en ce qui concerne les traitements et émoluments nets que lui verse l'OSCE, le Secrétaire général est autorisé à rembourser à l'intéressé(e) le montant des impôts acquittés dans la mesure où un montant correspondant a été remboursé à l'Organisation par l'Etat concerné.

Article 5.06

Absence non autorisée du travail

Aucun traitement ou autre émolument n'est versé aux membres du personnel/de mission pour des périodes d'absence non autorisées du poste de travail.

Article 5.07

Répétition de l'indu

Le Règlement du personnel précise les conditions dans lesquelles l'OSCE a droit de recouvrer la somme qu'elle a versée aux agent(e)s de l'OSCE.

Article 5.08

Frais de voyage

- a) L'OSCE rembourse aux agent(e)s de l'OSCE les frais de voyage en mission conformément aux conditions et procédures précisées dans le Règlement du personnel.
- b) Dans les limites et selon les conditions énoncées dans le Règlement du personnel, l'OSCE rembourse aux agent(e)s de l'OSCE qui remplissent les conditions requises et, le cas échéant, les personnes à leur charge qui y ont droit, les frais de voyage dans les cas suivants :

- i) Engagement ;
- ii) Changement de lieu d'affectation ;
- iii) Congé dans les foyers ;
- iv) Cessation de service ;
- v) Evacuation sanitaire dont les frais seront remboursés ultérieurement ;
- vi) Voyage au titre des études.

Article 5.09
Frais de déménagement

Dans les limites et selon les conditions énoncées dans le Règlement du personnel, l'OSCE rembourse aux agent(e)s de l'OSCE qui remplissent les conditions requises, les frais de déménagement dans les cas suivants :

- i) Engagement ;
- ii) Changement de lieu d'affectation ;
- iii) Cessation de service.

Article 5.10
Indemnités d'installation

a) Selon les conditions énoncées dans le Règlement du personnel, l'OSCE verse une indemnité d'installation aux membres du personnel/de mission sous contrat de durée déterminée recrutés sur le plan international, y compris au Secrétaire général et aux chefs d'institution, pour eux-mêmes et les personnes à leur charge remplissant les conditions requises lors de l'engagement et de la mutation dans un autre lieu d'affectation pour autant que cette mutation soit prévue pour une durée d'au moins 12 mois.

b) L'indemnité d'installation est égale au montant de l'indemnité journalière de subsistance applicable au lieu d'affectation et à 50 pour cent de ce montant pour chaque personne à sa charge remplissant les conditions requises et lui est versé pour une période de trente jours dès son arrivée au lieu d'affectation.

Article 5.11
Prime de rapatriement

Selon les conditions énoncées dans le Règlement du personnel, l'OSCE verse une prime de rapatriement aux membres du personnel sous contrat de durée déterminée recrutés

sur le plan international, y compris au Secrétaire général et aux chefs d'institution, pour eux-mêmes et les personnes à leur charge remplissant les conditions requises lors de leur cessation de service.

Article 5.12

Allocation-logement

Selon les conditions énoncées dans le Règlement du personnel, l'OSCE verse une allocation-logement aux membres du personnel recrutés sur le plan international sous contrat de durée déterminée, qui remplissent les conditions requises, y compris au Secrétaire général et aux chefs d'institution.

Article 5.13

Indemnité de subsistance (logement et repas)

Selon les conditions énoncées dans le Règlement du personnel, l'OSCE verse une indemnité de subsistance (logement et repas) aux membres de mission recrutés sur le plan international, y compris aux chefs de mission, à moins qu'ils n'aient le statut de résident permanent dans le pays hôte de la mission.

Article 5.14

Indemnités pour charge de famille

a) Selon les conditions énoncées dans le Règlement du personnel, l'OSCE verse des indemnités pour charge de famille aux membres du personnel/de mission sous contrat de durée déterminée, qui remplissent les conditions requises, y compris au Secrétaire général et aux chefs de mission, dans les conditions suivantes :

- i) Pour les membres du personnel recrutés sur le plan international, une indemnité pour enfant à charge est versée à chaque enfant à charge pour un montant égal au montant approuvé par le régime commun des Nations Unies. L'indemnité n'est cependant pas versée pour le premier enfant à charge si le membre du personnel n'a pas de conjoint à charge, auquel cas le membre du personnel est rémunéré conformément au barème des traitements applicables à un membre du personnel ayant un conjoint à charge ;
- ii) Pour chaque enfant handicapé, un montant annuel égal au montant approuvé par l'Assemblée générale des Nations Unies pour le régime commun des Nations Unies est versé. Toutefois, si le membre du personnel n'a pas de conjoint à charge et a droit, en ce qui concerne un enfant handicapé, à être rémunéré conformément aux dispositions du sous-alinéa i) ci-dessus, l'indemnité sera égale à l'allocation pour un enfant à charge prévue au sous-alinéa i) ci-dessus. La limite d'âge ne s'applique pas en ce qui concerne un enfant handicapé ;

- iii) Pour les membres du personnel recrutés sur le plan local, les indemnités pour charge de famille sont versées au taux et dans les conditions arrêtées pour chacun des lieux d'affectation de l'OSCE, en tenant compte du régime commun des Nations Unies.
- b) Afin d'éviter le cumul des prestations provenant de sources différentes dans le même but, le Secrétaire général élabore à cet effet un mécanisme dans le cadre du Règlement du personnel.
- c) Si les deux parents sont membres du personnel, l'un d'eux seulement peut demander des prestations pour enfant à charge.

Article 5.15

Indemnité pour frais d'étude

- a) Selon les conditions énoncées dans le Règlement du personnel, l'OSCE verse une indemnité pour frais d'étude aux membres du personnel sous contrat de durée déterminée recrutés sur le plan international qui remplissent les conditions requises, y compris au Secrétaire général et aux chefs d'institution, pour leurs enfants à charge.
- b) L'indemnité pour frais d'étude représente 75 pour cent des frais de scolarité réelle dans les limites de l'indemnité maximale pour frais d'étude fixée par les Nations Unies pour chaque lieu d'affectation.
- c) Des indemnités spéciales pour frais d'étude à l'intention des enfants handicapés, les frais de voyage au titre des études et le remboursement de l'enseignement de la langue maternelle pour un enfant à charge dans une école locale sont alloués conformément au régime commun des Nations Unies.

Article 5.16

Prime de risque

Selon les conditions énoncées dans le Règlement du personnel, l'OSCE verse une prime de risque aux agent(e)s de l'OSCE travaillant dans les lieux d'affectation désignés par le Secrétaire général, en consultation avec les chefs de mission, comme lieu où prévalent des conditions dangereuses.

Article 5.17

Indemnité de fonctions

Selon les conditions énoncées dans le Règlement du personnel, l'OSCE verse une indemnité de fonctions aux membres du personnel/de mission sous contrat de durée déterminée qui se voient temporairement attribués des postes de plus haut niveau conformément à l'Article 3.12.

Chapitre VI

SECURITE SOCIALE ET FONDS DE PREVOYANCE

Article 6.01

Régime de sécurité sociale de l'OSCE

- a) Selon les conditions précisées au présent Article et dans le Règlement du personnel, l'OSCE contribue aux régimes d'assurance ci-après :
- i) Assurance maladie pour les agent(e)s de l'OSCE sous contrat ;
 - ii) Régime d'assurance vieillesse pour les agent(e)s de l'OSCE sous contrat de durée déterminée ;
 - iii) Assurance accident et assurance-vie liée à l'exécution d'une mission officielle pour les agent(e)s de l'OSCE ;
 - iv) Assurance en cas d'évacuation sanitaire d'urgence pour les agent(e)s de l'OSCE.
- b) Le Secrétaire général prend des dispositions, soit avec les assureurs soit par le biais de la franchise d'assurance, pour les quatre régimes d'assurance énumérés à l'alinéa a) ci-dessus, et nommés ci-après régimes de l'OSCE.
- c) Les agent(e)s de l'OSCE ne peuvent, en aucun cas, bénéficier d'un double régime de sécurité sociale aux dépens de l'OSCE.

Article 6.02

Régime d'assurance maladie de l'OSCE

- a) Les agent(e)s de l'OSCE sous contrat participent au régime d'assurance maladie de l'OSCE, à moins que le Secrétaire général ne les autorise à continuer à participer au régime d'assurance maladie auquel ils/elles étaient affilié(e)s avant leur engagement à l'OSCE.
- b) L'OSCE cotise pour 50 pour cent au coût de l'assurance maladie des agent(e)s de l'OSCE qui participent au régime d'assurance maladie de l'OSCE. L'OSCE contribue également à 50 pour cent du coût de l'assurance maladie des personnes à leur charge qui remplissent les conditions requises. Si un(e) agent(e) de l'OSCE est autorisé(e) à participer à un régime d'assurance maladie autre que le régime de l'OSCE ou à un régime national, l'OSCE contribue soit à 50 pour cent du coût de cet autre régime, soit à 50 pour cent du régime de l'OSCE, le régime le moins coûteux étant retenu.
- c) L'OSCE ne contribue pas à un régime d'assurance maladie complémentaire.
- d) Les agent(e)s de l'OSCE détaché(e)s doivent prouver à l'OSCE qu'ils/elles ont une couverture d'assurance maladie suffisante et appropriée. S'ils/si elles souhaitent participer au régime d'assurance maladie de l'OSCE, ils/elles y contribuent à leurs propres dépens.

Article 6.03

Fonds de prévoyance

- a) Les agent(e)s de l'OSCE sous contrat de durée déterminée participent au Fonds de prévoyance de l'OSCE à moins que le Secrétaire général ne les autorise à continuer à participer au régime d'assurance retraite auquel ils/elles étaient affilié(e)s avant leur engagement à l'OSCE. Si l'agent(e) concerné(e) choisit de continuer à participer au régime d'assurance retraite autre que le régime national, l'OSCE verse la part des cotisations que, conformément à ce régime, l'employeur est tenu de verser au régime ou au Fonds de prévoyance de l'OSCE, le régime le moins coûteux étant retenu.
- b) L'OSCE et l'agent(e) de l'OSCE versent une cotisation s'élevant respectivement à 15 pour cent et à 7,5 pour cent du traitement de base net de l'intéressé(e), y compris, s'il y a lieu, l'indemnité de poste, pour le compte de tout(e) agent(e) de l'OSCE participant au Fonds de prévoyance de l'OSCE.
- c) Les cotisations au Fonds de prévoyance de l'OSCE sont versées conformément au Règlement du personnel.

Article 6.04

Régime d'assurance accident et d'assurance-vie de l'OSCE

Selon les conditions énoncées dans le Règlement du personnel, l'OSCE prend à sa charge le coût de l'assurance accident et de l'assurance-vie, le but étant de verser des indemnités aux agent(e)s de l'OSCE en cas de blessures, maladie, décès ou handicap imputables à l'exercice de fonctions officielles.

Article 6.05

Régime d'assurance de l'OSCE en cas d'évacuation sanitaire d'urgence

Selon les conditions énoncées dans le Règlement du personnel, l'OSCE prend à sa charge le coût de l'assurance en cas d'évacuation sanitaire d'urgence :

- i) Pour les membres de mission recrutés sur le plan international ; et
- ii) Pour les agent(e)s de l'OSCE en mission.

Article 6.06

Cotisations de l'OSCE aux régimes de sécurité sociale autres que le régime de l'OSCE

- a) Dans le cas d'agent(e)s de l'OSCE sous contrat participant au régime national de sécurité sociale du pays hôte, l'OSCE verse la part des cotisations que, conformément à ce régime, l'employeur est tenu de verser pour son employé, en règle générale pour chaque régime d'assurance auquel l'OSCE verse une cotisation conformément au présent Article.

b) Dans le cas d'agent(e)s de l'OSCE sous contrat autorisé(e)s à rester affilié(e)s à un autre régime de sécurité sociale, l'OSCE rembourse, sur présentation de pièces justificatives en attestant le paiement, la cotisation de l'employeur pour le régime correspondant jusqu'à concurrence de la cotisation la plus faible des deux employeurs dans les limites ci-après :

- i) Pour l'assurance maladie, le montant ne dépassera pas 6,5 pour cent du traitement de base net de l'intéressé, y compris, s'il y a lieu, l'indemnité de poste ;
- ii) Pour l'assurance retraite, le montant ne dépassera pas 15 pour cent du traitement de base net de l'intéressé(e), y compris, s'il y a lieu, l'indemnité de poste.

Chapitre VII

HEURES DE TRAVAIL ET CONGE

Article 7.01

Heures de travail

- a) Le Secrétaire général et les chefs d'institution/de mission fixent conformément à la pratique établie dans chaque lieu d'affectation et les font figurer dans le Règlement du personnel.
- b) Le Règlement du personnel définit le régime de compensation des heures supplémentaires ainsi que les conditions applicables au travail à temps partiel, au travail de nuit et au service en dehors des heures de travail normales.
- c) Le Secrétaire général décide, après consultation des chefs d'institution et de mission, des jours à fixer comme jours fériés dans chaque lieu d'affectation. A l'OSCE, les jours fériés sont au nombre de neuf par année civile.

Article 7.02

Congé annuel

- a) Les agent(e)s de l'OSCE bénéficient d'un congé payé de deux jours et demi par mois.
- b) Le congé n'est pris qu'après autorisation préalable du supérieur hiérarchique.
- c) Dans le cas du Secrétaire général, des chefs d'institution et chefs de mission, les congés sont octroyés par la Présidence.

Article 7.03

Congé dans les foyers

- a) Selon les conditions et dans les limites précisées dans le Règlement du personnel, le congé dans les foyers est octroyé :
 - i) Aux membres du personnel sous contrat de durée déterminée recrutés sur le plan international, y compris le Secrétaire général et les chefs d'institution, une fois tous les deux ans ;
 - ii) Aux membres de missions recrutés sur le plan international pour une durée déterminée, y compris les chefs de mission, une fois par an.
- b) Les frais de voyage encourus sont remboursés par l'OSCE selon les conditions précisées dans le Règlement du personnel.

Article 7.04 **Congé spécial**

a) Un congé spécial, à plein traitement, à traitement partiel ou sans traitement peut être accordé à un(e) agent(e) de l'OSCE pour les raisons suivantes :

- i) Mariage de l'agent(e) de l'OSCE : deux jours ;
- ii) Congé de paternité : quatre jours ;
- iii) Décès du conjoint/d'un enfant/d'un des parents/d'un frère ou d'une sœur : quatre jours ;
- iv) Décès d'un des beaux-parents : deux jours.

b) Un congé spécial pour des raisons autres que celles qui sont mentionnées à l'alinéa a) ci-dessus peut être accordé à plein traitement, à traitement partiel ou sans traitement pour des raisons exceptionnelles et dans l'intérêt de l'OSCE, et, dans le cas de membres du personnel/de mission détachés, lorsque leur législation nationale le prévoit, selon les conditions énoncées dans le Règlement du personnel.

c) Un congé de repos ou de récupération peut-être accordé aux membres des missions recrutés sur le plan international pour une durée déterminée dans les lieux d'affectation où prévalent des conditions particulièrement difficiles ou dangereuses, selon les conditions énoncées dans le Règlement du personnel.

Article 7.05 **Congé de maladie**

Les agent(e)s de l'OSCE qui ne peuvent s'acquitter de leurs tâches en raison de maladie ou d'accidents ou qui ne peuvent se rendre à leur travail par suite de dispositions visant à protéger la santé publique bénéficient d'un congé de maladie conformément aux conditions énoncées dans le Règlement du personnel.

Article 7.06 **Congé de maternité et congé d'adoption**

a) Selon les conditions énoncées dans le Règlement du personnel, toute femme agent(e) de l'OSCE a droit à un congé de maternité de 16 semaines consécutives. Cette période peut être prolongée de deux semaines en cas de naissance multiple.

b) Selon les conditions énoncées dans le Règlement du personnel, les agent(e)s de l'OSCE ont droit à un congé pour adoption.

Chapitre VIII **RELATIONS AVEC LE PERSONNEL**

Article 8.01

Relations avec le personnel

Le Secrétaire général, les chefs d'institution et les chefs de mission établissent et maintiennent une liaison et une communication continues avec tous les membres du personnel/de mission afin d'assurer leur participation effective à l'identification, à l'examen et à la solution des questions qui intéressent le bien-être du personnel, y compris leurs conditions de travail et d'autres aspects de l'administration du personnel. Le Secrétaire général fournit les directives à cet effet.

Article 8.02

Représentation du personnel

- a) Les membres du personnel/de mission ont le droit d'élire des représentants du personnel. Le Règlement du personnel précise les conditions dans lesquelles la représentation du personnel est organisée au sein du Secrétariat, dans les institutions et les missions et définit les critères requis pour élire des représentants du personnel ou être élu à ce titre.
- b) Les organes représentatifs du personnel sont constitués de manière à assurer une représentation équitable de tous les membres du personnel/de mission au sein du Secrétariat ou de leur institution ou mission respective.
- c) Les activités des organes représentatifs du personnel ne doivent pas entraîner de charge excessive pour le budget unifié.

Chapitre IX PROCEDURE DISCIPLINAIRE

Article 9.01

Faute passible d'une sanction disciplinaire

Le non respect par un membre du personnel/de mission d'une obligation énoncée dans le présent Statut, le Règlement du personnel, le Code de conduite de l'OSCE ou toute autre instruction administrative pertinente peut constituer une faute passible d'une sanction disciplinaire.

Article 9.02

Garantie d'une procédure régulière

Une instance disciplinaire ne peut être introduite contre un membre du personnel/de mission que si l'intéressé a été informé par écrit des allégations à son encontre et si on lui a donné des possibilités suffisantes de répondre à ces allégations.

Article 9.03

Mesures disciplinaires

- a) La mesure disciplinaire appropriée est prise par le Secrétaire général ou le chef respectif d'institution/de mission au sujet de la procédure disciplinaire fixée conformément au Règlement du personnel.
- b) Les mesures disciplinaires sont les suivantes :
 - i) Blâme écrit ;
 - ii) Blâme écrit avec mutation à un autre poste du même grade soit dans le même lieu d'affectation soit un autre lieu d'affectation dans la zone de mission ;
 - iii) Suspension sans traitement pendant une période n'excédant pas deux semaines ;
 - iv) Pour les membres du personnel/de mission ayant droit à des augmentations de traitement, ajournement de la prochaine augmentation pendant une période n'excédant pas douze mois ;
 - v) Pour les membres du personnel/de mission ayant droit à des augmentations de traitement, abaissement d'un échelon dans le barème de traitement applicable ;
 - vi) Pour les membres du personnel/de mission ayant atteint une certaine classe, rétrogradation, à savoir déclassement dans leur propre poste ;

- vii) Mutation à un autre poste de niveau inférieur soit dans le même lieu d'affectation soit dans un autre lieu d'affectation dans la zone de mission ;
 - viii) Cessation de service, avec ou sans préavis, ou indemnité au lieu du préavis ;
 - ix) Renvoi sans préavis.
- c) Pendant l'enquête et avant l'achèvement de la procédure disciplinaire, le Secrétaire général ou le chef respectif d'institution/de mission peut ordonner la suspension du membre du personnel/de mission avec ou sans traitement.
- d) S'il est envisagé de suspendre de ses fonctions, de muter vers un autre poste ou de mettre fin au service d'un membre du personnel/de mission recruté sur le plan international pour une durée déterminée, cette décision est prise en consultation avec le Secrétaire général. En outre, dans le cas d'un membre du personnel/de mission détaché, le pays qui le détache est informé avant que la décision ne soit prise.

Chapitre X RECOURS

Article 10.01

Procédure de recours interne

- a) Le Secrétaire général institue à l'intention des membres du personnel/de mission une procédure de recours contre une décision administrative en invoquant la non-observation des lettres de nomination ou conditions d'emploi ou de toutes dispositions régissant leurs conditions de travail, ainsi qu'en relation avec les mesures disciplinaires prises à leur encontre.
- b) En cas de recours, un Comité de réexamen interne est institué pour conseiller respectivement le Secrétaire général, le chef d'institution ou le chef de mission au sujet de ce recours. La représentation du personnel est assurée, dans la mesure du possible, au sein du Comité de réexamen interne.
- c) Pour pouvoir être examiné, un recours doit être formé dans les 30 jours à compter de la date de notification de la décision contestée.

Article 10.02

Procédure de recours externe

- a) En dehors de la procédure instituée en vertu de l'Article 10.01, un membre du personnel/de mission sous contrat à durée déterminée a le droit en dernier ressort de présenter devant un jury un recours contre une décision administrative le concernant directement conformément au mandat dudit jury énoncé à l'Annexe 2 du Statut et du Règlement du personnel.
- b) Les membres du jury sont nommés par le Président à partir d'une liste pour laquelle tous les Etats participants sont invités à proposer des candidats et exercent leurs fonctions conformément au mandat mentionné ci-dessus.

Article 10.03

Effet du recours

Le dépôt d'un recours interne ou d'un recours en dernier ressort n'implique pas la suspension de l'exécution de la décision contestée.

Chapitre XI DISPOSITIONS FINALES

Article 11.01 Modification

- a) Le présent Statut ne doit pas être considéré comme établissant des droits acquis pour le personnel ; il peut être revu, modifié ou son application peut être suspendue par le Conseil permanent. Si les révisions ou modifications proposées portent les conditions d'emploi du personnel, le Conseil permanent doit, avant que la décision ne soit prise, être informé des vues du Secrétaire général sur la question.
- b) Les modifications apportées au Règlement du personnel doivent être communiquées au Conseil permanent avant d'être promulguées par le Secrétaire général. Toute incidence budgétaire des modifications apportées au Règlement du personnel doit être présentée au Conseil permanent pour approbation avant leur promulgation.
- c) Le Conseil permanent revoit périodiquement la mise en œuvre de ce Statut, y compris l'efficacité des critères, politiques et procédures en matière de recrutement et d'engagement, les conditions d'emploi des agent(e)s de l'OSCE et le rapport entre le niveau de leur rémunération et la possibilité de financement par l'OSCE.
- d) Toute incidence budgétaire des modifications apportées au Règlement du personnel doit être présentée au Conseil permanent pour approbation avant leur promulgation.

Article 11.02 Procédure amiable

Dans des cas exceptionnels et dans l'intérêt de l'OSCE, le Secrétaire général, ou le chef respectif d'institution/de mission, en consultation avec le Secrétaire général, est habilité à conclure des règlements amiables avec les membres du personnel/de mission, sur les questions de cessation de service ou de différends concernant les conditions de travail, pour autant qu'ils renoncent à leur droit de recours.

PC.DEC/550
27 juin 2003
Pièce complémentaire 1

FRANÇAIS
Original : RUSSE

DECLARATION INTERPRETATIVE AU TITRE DU PARAGRAPHE 79 (CHAPITRE 6) DES RECOMMANDATIONS FINALES DES CONSULTATIONS DE HELSINKI

Par la délégation de la Fédération de Russie :

« La Fédération de Russie s'est ralliée au consensus sur le Statut du personnel adopté aujourd'hui, que nous considérons comme un progrès important en matière de réforme de l'OSCE, de mise en ordre des activités de ses principaux organes, institutions et missions et de réalisation de la transparence nécessaire dans ces activités,

La délégation russe appuie cette décision, mais juge néanmoins nécessaire de faire la déclaration ci-après :

Toutes les formulations et définitions contenues dans le Statut portent exclusivement sur l'ensemble des questions régies par ce document spécifique, elles ne créent en aucune manière un précédent ni ne préjugent des résultats des discussions sur d'autres problèmes ou dans d'autres instances de négociation. Cela s'applique notamment aux sections du Statut et du Règlement du personnel concernant les privilèges et les immunités des fonctionnaires de l'OSCE, y compris la procédure et la compétence en matière de levée des immunités. Ces questions font l'objet de consultations séparées dans le cadre du Groupe de travail sur l'élaboration d'une convention multilatérale sur la capacité juridique, les privilèges et les immunités de l'OSCE. La Fédération de Russie s'y réserve le droit de défendre ses positions bien connues qui se fondent sur la législation interne et la pratique en matière d'application des lois de la Fédération de Russie. La Russie maintiendra une approche analogue lors de l'application pratique des sections pertinentes du Statut et du Règlement du personnel.

Comme la partie russe a donné son accord à l'adoption de ce document, elle part du principe que le Statut et le Règlement du personnel peuvent être améliorés, revus, modifiés et que leur application peut être suspendue en tant que de besoin, conformément à la procédure établie.

Nous vous demandons de bien vouloir joindre la présente déclaration interprétative au journal de la réunion de ce jour ».

PC.DEC/550
27 juin 2003
Pièce complémentaire 2

FRANÇAIS
Original : ANGLAIS

**DECLARATION INTERPRETATIVE AU TITRE DU PARAGRAPHE 79
(CHAPITRE 6) DES RECOMMANDATIONS FINALES
DES CONSULTATIONS DE HELSINKI**

Par la délégation de la Turquie :

« Notre délégation, s'étant ralliée au consensus sur la décision relative à l'approbation du Statut du personnel de l'OSCE, souhaiterait souligner qu'elle entend par l'expression « on a fair basis » (sur une base équitable) figurant à l'Article 3.01 b) du Statut du personnel révisé comme signifiant « compte tenu des conditions requises en matière d'égalité des chances et de la diversité de la communauté de l'OSCE », ainsi que de l'équilibre géographique au sein de l'Organisation.

Nous vous prions de bien vouloir joindre la présente déclaration au journal de la réunion de ce jour. »

PC.DEC/550
27 juin 2003
Pièce complémentaire 3

FRANÇAIS
Original : ANGLAIS

**DECLARATION INTERPRETATIVE AU TITRE DU PARAGRAPHE 79
(CHAPITRE 6) DES RECOMMANDATIONS FINALES
DES CONSULTATIONS DE HELSINKI**

Par la délégation de l'Albanie :

« S'agissant de la décision qui vient d'être adoptée sur l'approbation du Statut du personnel de l'OSCE, la délégation de l'Albanie souhaite déclarer que dans la version anglaise le terme « fair » figurant à l'Article 3.01 b) du Statut du personnel doit être compris et interprété comme « equitable » (« équitable » en français),

La délégation de l'Albanie demande que la présente déclaration interprétative soit jointe à la décision et au journal de ce jour.