

**Instruction administrative****Réf : ICC/AI/2010/ 001**

Date : 21 septembre 2010

**CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL RECRUTÉ SUR LE PLAN  
INTERNATIONAL EN POSTE DANS LES BUREAUX EXTÉRIEURS**

Le Greffier, en vertu de la section 3.2 de la Directive de la Présidence ICC/PRES/D/G/2003/001 et aux fins de la mise en œuvre de la règle 112.4 du Règlement du personnel, adopte la présente instruction administrative :

**Section 1****Introduction**

1.1 Depuis que la CPI a commencé à mener des opérations sur le terrain en 2005, elle surveille de façon suivie et s'emploie à améliorer les conditions d'emploi de ses fonctionnaires en poste dans les bureaux extérieurs.

1.2 Afin d'offrir de meilleures conditions d'emploi aux administrateurs recrutés sur le plan international en poste dans les bureaux extérieurs, les éléments suivants ont notamment été pris en considération :

- Le régime provisoire de rémunération appliqué par la CPI, qui comprend un traitement de base auquel s'ajoute une indemnité mensuelle de subsistance, reposait sur celui utilisé par l'Organisation des Nations Unies (ONU) pour son Département des opérations de maintien de la paix. Cependant, il crée une inégalité entre les fonctionnaires internationaux en poste au siège et ceux en poste dans les bureaux extérieurs et ne répond plus aux besoins des opérations hors siège. Pour des raisons similaires, l'ONU a cessé en juillet 2009 d'appliquer ce régime pour le personnel affecté aux opérations de maintien de la paix.
- La CPI s'efforce d'être un employeur de choix et de pouvoir attirer et conserver du personnel de la plus haute qualité pour ses missions sur le terrain. Elle s'emploie également à offrir des possibilités pour les fonctionnaires ayant une famille à charge. Afin de rester compétitive par rapport aux organisations comparables présentes à ses côtés sur le terrain, la CPI doit offrir un régime de rémunération complet et avantageux, comprenant un traitement de base et diverses indemnités, qui reconnaît et récompense les exigences particulières du service sur le terrain.

1.3 Tenant compte des considérations susmentionnées et se fondant sur les méthodes élaborées et perfectionnées par les fonds et programmes des Nations Unies pendant plus d'une décennie, la CPI a décidé d'adopter les meilleures pratiques de ces entités afin de mettre en place un régime de rémunération optimal qui soit conforme à ses besoins opérationnels et aux besoins des administrateurs recrutés sur le plan international en poste dans les bureaux extérieurs.

1.4 Le régime « Opération spéciale » pour les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles, décrit ci-après, vise à pallier les difficultés rencontrées pour recruter et conserver du personnel en poste dans ces lieux d'affectation. Le système d'indemnités et de prestations du régime Opération spéciale est régulièrement mis à jour par les fonds et programmes des Nations Unies et la Commission de la fonction publique internationale, qui fixe les traitements et conditions d'emploi pour le régime commun des Nations Unies. La CPI examinera chaque nouvelle révision et amélioration du régime Opération spéciale à mesure qu'elles interviendront.

## Section 2

### Applicabilité

2.1 Les dispositions de la présente instruction administrative sont applicables à tous les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur recrutés sur le plan international, ayant un contrat à durée déterminée et affectés dans les bureaux extérieurs.

## Section 3

### Lieux d'affectation « ouverts aux familles » et « formellement déconseillés aux familles »

3.1 Tous les lieux d'affectation hors siège sont soit ouverts aux familles soit formellement déconseillés aux familles, selon le niveau de sécurité existant. En fonction de l'évaluation approfondie du niveau de risque effectuée par le Département de la sûreté et de la sécurité des Nations Unies, le fonctionnaire désigné pour la sécurité, en consultation avec l'Équipe de gestion de la sécurité, au sein de laquelle la CPI est représentée, détermine la phase de sécurité pour les différents lieux d'affectation dans un pays donné.

3.2 Cinq phases de sécurités ont été établies selon l'évaluation du niveau de sécurité dans les différents lieux d'affectation, les plus élevées d'entre elles – les phases III, IV et V – correspondant à des lieux formellement déconseillés aux familles. Le statut de lieu formellement déconseillé aux familles interdit le voyage et/ou l'installation de tout membre de la famille concerné, que ce soit à l'initiative de l'organisation ou du fonctionnaire. Le statut de lieu ouvert aux familles permet au(x) membre(s) de la famille remplissant les conditions requises de voyager et d'être installé(s) sur le lieu d'affectation aux frais de la Cour.

3.3 Le niveau de sécurité et les conditions de vie et de travail dans tous les lieux d'affectation sont régulièrement examinés par le Département de la sûreté de la sécurité de l'ONU et la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), et les catégories de sécurité et/ou de niveaux de risque peuvent être modifiées chaque fois que la situation s'améliore ou se détériore. En particulier, lorsqu'un lieu d'affectation ouvert aux familles devient formellement déconseillé aux familles, cela déclenche

immédiatement l'évacuation vers un lieu sûr des membres de la famille et du personnel non essentiel. À ce titre, il peut se révéler nécessaire d'ajuster les conditions d'emploi ainsi que les prestations et indemnités au cours d'une affectation ou d'un déploiement. Dans ce cas, le fonctionnaire en est pleinement informé.

3.4 La CPI applique le régime de la prime de mobilité et de sujétion du régime commun des Nations Unies, qui encourage et récompense la mobilité entre lieux d'affectation et offre une compensation aux fonctionnaires pour les difficultés qu'ils sont susceptibles de rencontrer lorsqu'ils sont en poste dans des lieux d'affectation où les conditions de vie et de travail sont difficiles. Le régime de la prime de mobilité et de sujétion prévoit également des indemnités supplémentaires pour les fonctionnaires remplissant les conditions requises dans certains lieux d'affectation. Le régime de la prime de mobilité et de sujétion est décrit à l'**annexe 1** et les montants de ce régime sont fixés par la CFPI, qui les réexamine de façon périodique.

3.5 Selon le niveau de sujétion du lieu d'affectation, des jours de congé de détente peuvent être autorisés conformément au cadre déterminé par le Groupe chargé des missions (Comité interinstitutions des lieux d'affectation hors siège du Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des Nations Unies), dont les décisions sont suivies par la CPI. Les dispositions relatives aux congés de détente figurent à l'**annexe 2**.

## Section 4

### Personnel en poste dans des lieux d'affectation ouverts aux familles

4.1 Tous les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international en poste sur le terrain dans des lieux d'affectation ouverts aux familles sont officiellement affectés et installés dans le lieu d'affectation, et peuvent également faire installer les membres de leur famille remplissant les conditions requises aux frais de la Cour, conformément aux dispositions du Statut et du Règlement du personnel. Ils reçoivent un traitement, des indemnités et des prestations (telles qu'une indemnité de poste, une prime de mobilité et de sujétion, une prime d'affectation, une prime de non-déménagement, une allocation-logement, etc.) applicables au lieu d'affectation, en fonction des conditions d'octroi, de la classe du fonctionnaire et d'autres facteurs, conformément aux dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel.

4.2 Afin de prendre en toute connaissance de cause des décisions quant à la question de savoir s'ils peuvent ou non installer leur famille, les fonctionnaires sont informés par l'Unité de la santé et du bien-être du personnel des conditions existantes dans le lieu d'affectation en ce qui concerne le logement, les services médicaux, les établissements d'enseignement, etc. Outre le certificat médical d'aptitude physique qu'ils doivent produire, les fonctionnaires et les membres de leur famille doivent recevoir les vaccins requis ou d'autres prophylaxies recommandées avant de voyager.

## Section 5

### Personnel en poste dans des lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles

5.1 Les fonctionnaires ne sont ni nommés ni installés dans des lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles, et leur famille ne peut les rejoindre. Les fonctionnaires y sont affectés dans le cadre d'un déploiement et perçoivent un traitement de base et des indemnités (telles qu'une indemnité

de poste, une prime de mobilité et de sujétion, une prime d'affectation, une prime de non-déménagement, une allocation-logement, etc.) plus une prime de risque (qui est une mesure exceptionnelle dans le cadre du régime de la prime de mobilité et de sujétion) et une indemnité mensuelle de subsistance, qui est un élément du régime Opération spéciale décrit ci-après.

### *Régime Opération spéciale*

5.2 La nature spéciale des opérations hors siège, qui requièrent d'affecter des membres du personnel dans des lieux peu sûrs où ils sont obligés de vivre sans leur famille et où ils ne peuvent établir un foyer normal, a été formalisée comme étant le régime Opération spéciale. De manière générale, ce régime i) offre une compensation aux fonctionnaires qui ont besoin de conserver deux foyers ou logements, ii) offre une incitation pour le fait de travailler dans les lieux d'affectation les plus difficiles, iii) améliore le bien-être du personnel et iv) procure à l'institution une souplesse opérationnelle.

5.3 Le régime Opération spéciale s'applique à tous les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur recrutés sur le plan international en poste pour une durée déterminée dans des lieux d'affectation hors siège formellement déconseillés aux familles. Les lieux d'affectation relevant du régime Opération spéciale sont désignés par un mécanisme de coordination des fonds et programmes des Nations Unies, auquel participe la CPI, avec l'accord des autorités du pays hôte concerné.

5.4 En termes de conditions d'emploi, les deux principaux éléments du régime Opération spéciale sont :

- a) La désignation d'un lieu d'affectation ouvert aux familles en tant que lieu d'affectation administrative, considéré comme étant le lieu d'affectation officiel du fonctionnaire et où l'installation des membres de la famille remplissant les conditions requises est autorisée ;
- b) Le versement mensuel d'une indemnité de subsistance en opération spéciale sur le lieu de déploiement.

### *Lieu d'affectation administrative :*

5.5 Un lieu d'affectation ouvert aux familles est désigné comme lieu d'affectation administrative du fonctionnaire, et devient son lieu d'affectation officiel. Le lieu d'affectation administrative est un lieu où il existe une infrastructure médicale, des équipements scolaires et des possibilités de logement adéquats, et où la Cour dispose d'une présence et peut apporter un soutien aux familles qui y résident pendant que le fonctionnaire travaille sur le lieu de déploiement.

5.6 Le lieu d'affectation administrative sert de base pour le calcul du traitement et des indemnités (telles qu'une indemnité de poste, une prime de mobilité et de sujétion, une prime d'affectation, une prime de non-déménagement, une allocation-logement, etc.), qui sont déterminés par les montants applicables au lieu d'affectation administrative.

5.7 La Haye (Pays-Bas) et Kampala (Ouganda) ont été déterminés comme étant les lieux d'affectation administrative pour les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles du personnel de la CPI, et le fonctionnaire peut choisir l'un ou l'autre de ces lieux pendant la durée de son déploiement. Le lieu d'affectation administrative ne peut être modifié au cours d'un déploiement. D'autres lieux d'affectation administrative, pourront être désignés en fonction de l'évolution des besoins opérationnels.

5.8 La CPI, en consultation avec le bureau extérieur concerné, si cela est faisable, prend les mesures nécessaires avec les autorités nationales pour assister le fonctionnaire et les membres de sa famille qui voyagent aux frais de la Cour pour se rendre dans le lieu d'affectation administrative, afin d'obtenir les documents requis, tels que des visas d'entrée et des permis de résidence, sous réserve de l'approbation et de l'accord du pays hôte concerné.

5.9 Les membres de la famille résidant dans un lieu d'affectation administrative du fait de l'emploi du fonctionnaire par la CPI sont soumis à l'ensemble des législations locales, nationales et autres, qu'ils sont tenus de respecter.

***Indemnité de subsistance en opération spéciale :***

5.10 L'indemnité mensuelle de subsistance en opération spéciale est une somme forfaitaire supplémentaire visant à offrir une compensation aux membres du personnel devant conserver deux foyers ou logements, l'un sur le lieu d'affectation administrative et l'autre sur le lieu de déploiement. Aux fins de l'indemnité de subsistance en opération spéciale, aucune distinction n'est faite entre les fonctionnaires sans personnes reconnues comme étant à leur charge et ceux ayant un conjoint et/ou un/des enfant(s), étant donné que le versement de l'indemnité de subsistance en opération spéciale est également considéré comme une mesure d'incitation pour les fonctionnaires envoyés dans des lieux d'affectation présentant les plus grandes difficultés pour le personnel.

5.11 L'indemnité de subsistance en opération spéciale est calculée en multipliant le montant minoré de l'indemnité de subsistance en mission, déterminé par l'ONU et adopté par la CPI (qui est le montant « après 30 jours ») x 30 jours. Si aucun montant de l'indemnité de subsistance en mission n'a été déterminé pour le lieu de déploiement ou si ces montants cessent de s'appliquer, le montant de l'indemnité de subsistance en opération spéciale est calculé en multipliant le montant minoré de l'indemnité journalière de subsistance pour la capitale du pays où le fonctionnaire est déployé (qui est de 75 % du montant des « 60 premiers jours ») x 30 jours. Les montants de l'indemnité de subsistance en opération spéciale sont sujets à révision à chaque modification importante du montant de l'indemnité de subsistance en mission ou de l'indemnité journalière de subsistance.

5.12 Les dispositions figurant ci-après s'appliquent au versement de l'indemnité de subsistance en opération spéciale :

- a) L'indemnité de subsistance en opération spéciale est versée à compter de la date d'arrivée sur le lieu de déploiement, pendant la durée du déploiement du fonctionnaire sur le lieu de déploiement, et n'est pas interrompue par des périodes d'absence autorisée du lieu de déploiement de 30 jours civils consécutifs ou moins. Cela inclut les voyages officiels, les réaffectations temporaires et les congés officiels tels que les congés annuels, les congés de maladie, les congés de détente, les congés dans les foyers, les congés de visite familiale, les voyages des parents rendant visite à leurs enfants là où ils font leurs études, les congés de maternité, les évacuations pour des raisons de sécurité et les évacuations sanitaires.
- b) Si le fonctionnaire est absent du lieu de déploiement pendant plus de 30 jours civils consécutifs, l'indemnité de subsistance en opération spéciale est minorée de 50 % du montant à compter du 31<sup>e</sup> jour civil de l'absence autorisée initiale. Si le fonctionnaire est absent du lieu de déploiement pendant une période de plus de 60 jours civils consécutifs, l'indemnité de subsistance en opération spéciale cesse d'être versée. Cependant, si le fonctionnaire doit conserver un logement sur le lieu de déploiement au-delà de 60 jours civils consécutifs, 50 % du montant de l'indemnité de subsistance en opération spéciale peuvent lui être versés, à condition qu'il présente les

justificatifs et reçus nécessaires, pour une période de six mois au plus à compter de l'absence initiale. Le versement de l'indemnité de subsistance en opération spéciale reprend lorsque le fonctionnaire est de retour sur le lieu de déploiement.

- c) Si le congé est pris à la fin de la période de déploiement sur le lieu de déploiement, l'indemnité de subsistance en opération spéciale pour ce lieu de déploiement cesse d'être versée si le fonctionnaire quitte le lieu de déploiement. Cette disposition s'applique aux voyages officiels à la fin de la période de déploiement.
- d) Un fonctionnaire faisant l'objet d'une évacuation sanitaire entre un lieu de déploiement et un lieu autre que le lieu d'affectation administrative (où aucune indemnité journalière de subsistance n'est versée) continue de percevoir l'indemnité de subsistance en opération spéciale, conformément aux dispositions des articles 5.12 a) et b), et perçoit également une indemnité journalière de subsistance sur le lieu d'évacuation tant que la situation le justifie et qu'il est dûment autorisé à la percevoir. Si un fonctionnaire est hospitalisé en dehors du « lieu d'affectation administrative » consécutivement à une évacuation sanitaire, 50 % du montant applicable de l'indemnité de subsistance journalière lui sont versés. Dès que le fonctionnaire est considéré comme médicalement en état de voyager jusqu'au lieu d'affectation administrative ou ailleurs, l'indemnité journalière de subsistance cesse de lui être versée.
- e) Les conditions indiquées au point d) ci-avant s'appliquent également en cas d'évacuation pour des raisons de sécurité depuis le lieu de déploiement. Dès qu'un voyage à destination du lieu d'affectation administrative est possible, l'indemnité de subsistance journalière cesse d'être versée.
- f) L'indemnité de subsistance en opération spéciale cesse d'être versée pendant toute période de congé spécial sans traitement.
- g) Un fonctionnaire a droit à l'indemnité journalière de subsistance pour tout voyage officiel qu'il entreprend hors du lieu de déploiement. Lorsqu'un fonctionnaire est en voyage officiel pendant plus de 30 jours civils consécutifs, l'indemnité de subsistance en opération spéciale est minorée ou cesse d'être versée, conformément aux dispositions des articles 5.12 a) et b).
- h) L'indemnité de subsistance en opération spéciale est versée mensuellement à la fin de chaque mois civil. Un fonctionnaire qui ne travaille qu'une partie d'un mois au début ou à la fin de son déploiement est payé au prorata, le montant de l'indemnité mensuelle de subsistance en opération spéciale étant divisé par 30 pour obtenir le montant journalier.
- i) Lorsque le logement sur le lieu de déploiement est fourni gratuitement par la Cour, les autorités nationales ou toute autre entité, le montant de l'indemnité de subsistance en opération spéciale est minoré de 50 %. Si le logement n'est pas conforme aux normes (par exemple, s'il est dépourvu des commodités élémentaires telles que l'eau et/ou l'électricité) la minoration est de 25 %.

5.13 Un fonctionnaire peut être réaffecté à titre temporaire dans un autre lieu d'affectation hors siège. On entend par réaffectation temporaire tout déplacement officiel temporaire dans un autre lieu d'affectation hors siège pendant un période compris entre 30 jours et 6 mois. Pendant la réaffectation temporaire, le fonctionnaire reçoit l'indemnité journalière de subsistance correspondant au lieu d'affectation temporaire et l'indemnité de subsistance en opération spéciale au montant applicable au lieu de déploiement habituel, sous réserve des conditions énoncées aux articles 5.12 a) et b).

***Voyage des fonctionnaires et des membres de la famille remplissant les conditions requises :***

5.14 Un fonctionnaire peut se rendre sur le lieu d'affectation administrative et s'y installer alors qu'il se rend sur le lieu de déploiement, tant à partir du lieu du recrutement, du lieu d'affectation précédent ou du lieu du congé dans les foyers, à condition que le lieu de départ autorisé soit trop éloigné pour que l'on puisse s'y rendre quotidiennement du lieu d'affectation administrative.

5.15 Une fois seulement, une période consécutive de cinq jours ouvrés peut être accordée au titre d'une absence autorisée, non déduite des jours de congé annuel, lorsqu'un fonctionnaire reste sur le lieu d'affectation administrative pour s'installer et/ou installer les membres de sa famille remplissant les conditions requises, recevoir des instructions officielles, etc. Une telle période d'absence autorisée doit être approuvée au préalable par le supérieur hiérarchique immédiat et la Section des ressources humaines.

5.16 Les frais de voyage des membres de la famille qui remplissent les conditions requises jusqu'au lieu d'affectation administrative aux fins d'y résider sont également pris en charge, à condition que le déploiement du fonctionnaire sur le lieu de déploiement soit d'au moins un an et que le fonctionnaire reste au service de la Cour pendant au moins six mois à compter de l'arrivée du/des membre(s) de sa famille.

5.17 Un fonctionnaire qui s'est installé ou qui a installé un/des membre(s) de sa famille sur le lieu d'affectation administrative doit, si la Cour le lui demande, fournir la preuve de son installation et de sa résidence effective ou celle de sa famille sur le lieu d'affectation administrative.

5.18 Un fonctionnaire peut choisir tout itinéraire de voyage jusqu'au lieu d'affectation administrative pour lui-même et les membres de sa famille remplissant les conditions requises, mais l'institution ne paie les frais de voyage que dans la limite des frais de voyage autorisés conformément aux règles 107.4 et 107.5 du Règlement du personnel.

5.19 Dans le cas d'un nouveau déploiement d'un fonctionnaire ou d'une affectation dans un autre lieu d'affectation situé en dehors du pays du lieu de déploiement, ou à la cessation de service, si des membres de sa famille résident sur le lieu d'affectation administrative ou si des effets personnels y sont entreposés, ou si les circonstances le justifient, le voyage peut être autorisé en passant par le lieu d'affectation administrative.

***Envois non accompagnés :***

5.20 Un fonctionnaire a droit à des envois non accompagnés à destination du lieu d'affectation administrative, sous réserve des dispositions de la règle 107.13 du Règlement du personnel, depuis le lieu de départ autorisé.

5.21 Tout envoi auquel il a droit concernant des membres de sa famille n'est approuvé que si la durée d'affectation du fonctionnaire dans le lieu de déploiement est d'un an au moins et s'il est prévu que le fonctionnaire reste dans ce lieu pendant plus de six mois à compter de la date à laquelle l'envoi commence.

5.22 En outre, un fonctionnaire affecté à un lieu de déploiement peut y envoyer 100 kilos directement, ou opter pour un excédent de bagages accompagnés jusqu'au lieu de déploiement, dans la limite des frais d'envois non accompagnés auxquels il a droit. Le poids limité de l'envoi sur le lieu de déploiement s'explique par la difficulté potentielle pour protéger et/ou transporter les effets personnels sur le lieu de déploiement, ou pour les déménager en cas d'évacuation pour des raisons de sécurité ou

toute autre situation d'urgence.

## Section 6

### Changement de statut du lieu d'affectation

6.1 Lorsqu'un lieu d'affectation ouvert aux familles devient formellement déconseillé aux familles et vice-versa, en raison d'une détérioration ou d'une amélioration de la situation en matière de sécurité, les prestations et indemnités sont ajustées en conséquence.

***Lieu d'affectation ouvert aux familles (statut normal) devenant un lieu d'affectation formellement déconseillé aux familles (statut du régime Opération spéciale) :***

6.2 Lorsque la Phase III a été déclarée pour un le lieu d'affectation ouvert aux familles, il devient immédiatement formellement déconseillé aux familles et les dispositions du régime Opération spéciale s'appliquent à compter de la date d'entrée en vigueur du changement. À compter de cette date, le lieu d'affectation devient le lieu de déploiement du fonctionnaire et celui-ci est considéré comme faisant l'objet d'un déploiement.

6.3 Dès que le changement de statut intervient, les dispositions de la section 5 s'appliquent, à l'exception du fait que le voyage du fonctionnaire depuis le lieu de déploiement jusqu'au lieu d'affectation administrative n'est autorisé que si son déploiement doit se poursuivre de façon continue pendant au moins un an consécutivement au changement de statut. En outre, aucun envoi vers le lieu de déploiement en vertu de la section 5.22 n'est autorisé.

6.4 Le fonctionnaire peut soit conserver ses effets personnels sur le lieu de déploiement, soit opter pour un envoi non accompagné conformément aux dispositions de la règle 107.13 du Règlement du personnel, à partir du lieu de déploiement et à destination du lieu d'affectation administrative. Ses effets personnels peuvent également être envoyés à l'un des lieux indiqués à la section 5.14, selon la situation du fonctionnaire. Les frais d'entreposage sont payés par la Cour, dans la limite du montant autorisé pour ce lieu, jusqu'à ce que le fonctionnaire ou tout membre de sa famille soit officiellement installé sur le lieu d'affectation administrative, ou que le fonctionnaire soit à nouveau redéployé ou réaffecté ou qu'il ait cessé ses fonctions, et à condition qu'il y reste pendant une période d'un an au plus à compter de la date de changement de statut.

***Lieu d'affectation formellement déconseillé aux familles devenant un lieu d'affectation ouvert aux familles :***

6.5 Lorsque le statut de régime Opération spéciale d'un lieu d'affectation est levé en raison d'une amélioration de la situation en matière de sécurité, tous les fonctionnaires qui y sont nouvellement affectés ou redéployés perçoivent les prestations, indemnités et primes applicables aux lieux d'affectation ouverts aux familles, avec effet immédiat.

6.6 Un fonctionnaire en poste dans un lieu de déploiement au moment du changement de statut est informé par écrit de ce changement au moins trois mois à l'avance, période pendant laquelle les dispositions régissant le régime Opération spéciale, aussi bien sur le lieu d'affectation administrative que sur le lieu de déploiement, continuent de s'appliquer, à l'exception de la prime de risque, qui cesse d'être versée à compter de la date du changement, et des jours de congé de détente, dont l'applicabilité est réexaminée en fonction du cadre en place.

6.7 Pour un fonctionnaire dont on prévoit qu'il reste en poste pendant encore au moins un an, le lieu de déploiement est reclassé en tant que lieu d'affectation ouvert aux familles à la fin de la période de préavis de trois mois et devient le lieu d'affectation officiel et le lieu sur la base duquel sont calculées les prestations, indemnités, etc. Les membres de la famille qui remplissent les conditions requises peuvent voyager depuis le lieu d'affectation administrative jusqu'au lieu d'affectation ouvert aux familles (ou depuis un autre lieu dans la limite des frais de voyage autorisés depuis le lieu d'affectation administrative), et y être installés, conformément aux dispositions s'appliquant aux lieux d'affectation ouverts aux familles.

6.8 S'il est prévu qu'un fonctionnaire reste sur le lieu d'affectation pendant seulement six mois de plus après que ce lieu est devenu ouvert aux familles, le lieu d'affectation administrative continue d'être considéré comme le lieu d'affectation officiel et le régime Opération spéciale continue de s'appliquer jusqu'à ce que le fonctionnaire soit redéployé ou ait cessé ses fonctions. Aucun voyage des membres de la famille n'est alors autorisé aux frais de la Cour.

6.9 Pour un fonctionnaire auquel il reste plus de six mois, mais moins d'un an, avant d'être redéployé ou de cesser ses fonctions, le lieu d'affectation administrative peut continuer à être considéré comme le lieu d'affectation officiel du fonctionnaire et le régime Opération spéciale continue de s'appliquer, à condition que ni le conjoint ni le(s) enfant(s) ne voyagent aux frais de la Cour pour résider sur le lieu d'affectation. Dans le cas contraire, et même si la date du voyage de tout membre de la famille est ultérieure, le lieu d'affectation administrative cesse d'être le lieu d'affectation officiel à la fin de la période de préavis de trois mois.

6.10 Dans tous les cas, le voyage des membres de la famille qui remplissent les conditions requises jusqu'au lieu d'affectation aux frais de la Cour est autorisé uniquement si la période de la nomination initiale du fonctionnaire est d'au moins un an ou si le fonctionnaire a été employé de manière continue pendant au moins un an, et si la période de nomination du fonctionnaire est d'au moins six mois à compter de la date à laquelle commence le voyage de chaque membre de la famille remplissant les conditions requises.

6.11 Si un membre de la famille rejoint le fonctionnaire sur le lieu d'affectation ouvert aux familles avant la fin du préavis de trois mois, l'indemnité de subsistance en opération spéciale et les jours de congé de détente cessent d'être accordés à compter de la date de son arrivée au lieu d'affectation ouvert aux familles.

## Section 7

### Dispositions finales

7.1 La présente instruction administrative entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Elle restera en vigueur tant qu'elle n'aura pas été modifiée ou annulée par le Greffier.

7.2 Un examen des présentes directives sera effectué un an après la date de publication et ultérieurement selon que de besoin.

7.3 La présente instruction administrative remplace et annule les procédures de fonctionnement standard temporaires applicables aux conditions de service du personnel des missions extérieures portant la cote ICC/HRS/2007/7386.



Silvana Arbia  
Greffier

## **Annexe 1 à l'instruction administrative ICC/AI/2010/001 relative aux conditions d'emploi du personnel recruté sur le plan international en poste dans les bureaux extérieurs**

### **Régime de la prime de mobilité et de sujétion**

#### **Objet**

1. Le régime de la prime de mobilité et de sujétion du régime commun des Nations Unies vise à encourager et récompenser la mobilité entre lieux d'affectation et à offrir une compensation aux fonctionnaires en poste dans des lieux où les conditions de vie et de travail sont difficiles. Aux fins de ce régime, la mobilité est définie comme la réaffectation d'un fonctionnaire vers un nouveau lieu d'affectation.

#### **Classement des lieux d'affectation**

2. Tous les lieux d'affectation sont classés par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) dans l'une des 5 catégories allant de « A » à « E » par niveau de sujétion, « A » étant le moins élevé et « E » le plus élevé. Afin de déterminer le niveau de sujétion des lieux d'affectation, il est tenu compte d'un ensemble de facteurs dans un lieu donné, notamment les conditions de sécurité, la qualité des soins de santé, les possibilités d'enseignement et de logement, le climat, l'isolement et la disponibilité des commodités élémentaires.

3. Les lieux d'affectation classés dans la catégorie « H » correspondent aux villes sièges et à des lieux similaires où les organismes de l'ONU ne mènent pas de programmes de développement ni d'activités humanitaires, ou à des lieux qui sont situés dans les pays membres de l'Union européenne. Les lieux d'affectation classés dans la catégorie « H » n'ouvrent pas droit à la prime de sujétion, ne sont pas soumis à un examen périodique par la CFPI et restent toujours classés « H ».

4. Le régime de la prime de mobilité et de sujétion est composé de trois éléments qui ne font pas partie de la rémunération considérée aux fins de la pension : une prime de mobilité, une prime de sujétion et une prime de non-déménagement. Une prime d'affectation et des indemnités supplémentaires pour les fonctionnaires envoyés dans certains lieux d'affectation font aussi partie du régime de la prime de mobilité et de sujétion. Le versement d'une prime de risque est une mesure exceptionnelle dans le cadre de ce régime. Chacune de ces primes est décrite ci-après dans des rubriques distinctes.

#### **Conditions d'octroi des primes de mobilité, de sujétion et de non-déménagement**

5. Les primes peuvent être versées aux fonctionnaires de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international ou aux fonctionnaires bénéficiaires d'une indemnité de fonctions relevant de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international remplissant les conditions requises et ayant été recrutés pour une durée déterminée pour une affectation ou un déploiement d'au moins un an. Elles ne sont pas considérées comme des prestations liées à l'expatriation et peuvent également être versées aux fonctionnaires qui sont en poste dans leur pays d'origine et qui remplissent les conditions requises.

6. Des primes calculées au prorata peuvent être versées aux fonctionnaires remplissant les conditions requises et ayant été affectés dans le cadre d'une mission de moins d'un an, s'il est décidé de

leur accorder une indemnité de poste et une prime d'affectation au lieu d'une indemnité de subsistance. Lorsqu'une affectation d'une durée plus courte est par la suite étendue à une période d'un an ou plus, les primes de sujétion et de non-déménagement peuvent être versées à compter du premier jour consécutif à la cessation du versement de l'indemnité de subsistance.

### **Ajustements**

7. La CFPI examine périodiquement la situation de tous les lieux d'affectation classés de « A » à « E », et des modifications sont apportées et publiées chaque fois qu'elles interviennent. Un changement du classement d'un lieu d'affectation peut affecter le montant des primes. Les montants versés peuvent également être ajustés à la hausse ou à la baisse du fait d'un changement de catégorie du lieu d'affectation, d'un changement de la situation de famille, d'un changement de classe du fonctionnaire ou de l'octroi d'une indemnité de fonctions et/ou de périodes de congé spécial.

### **Autres dispositions**

8. Lorsque des fonctionnaires pouvant prétendre à une prime sont en déplacement et reçoivent une indemnité de subsistance, les primes continuent d'être versées sur la base de leur affectation dans le lieu d'affectation officiel (pour les lieux d'affectation ouverts aux familles) ou dans le lieu d'affectation administrative (dans le cadre du régime Opération spéciale, pour les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles).

9. Lorsque deux fonctionnaires qui sont mariés entre eux peuvent prétendre à l'une quelconque des primes, ces dernières leur sont versées à chacun au taux applicable aux fonctionnaires sans charges de famille. Si ces fonctionnaires ont un ou plusieurs enfants à charge, le montant de la/des indemnité(s) pour charges de famille est/sont versée(s) au fonctionnaire qui est reconnu en avoir la charge.

## **PRIME DE MOBILITÉ**

### **Objet et durée**

10. La prime de mobilité vise à encourager la mobilité géographique du personnel. Son montant varie selon la classe du fonctionnaire, sa situation de famille et le nombre de réaffectations, les montants les plus élevés étant versés aux fonctionnaires ayant été en poste dans le plus de lieux d'affectation. Cette prime prend la forme de montants qui augmentent progressivement de la première à la septième affectation, après quoi la prime continue d'être versée au montant correspondant à la septième affectation, que le fonctionnaire soit à nouveau réaffecté ou non par la suite. La prime cesse d'être versée après cinq années de service consécutives dans un même lieu d'affectation, cette disposition ne souffrant aucune exception.

### **Période de service ouvrant droit à la prime de mobilité**

11. Les administrateurs recrutés sur le plan international peuvent prétendre à une prime de mobilité après cinq années de service consécutives. Les périodes de service prises en considération pour satisfaire à cette condition peuvent également inclure celles où l'intéressé occupait un poste d'une catégorie n'ouvrant pas droit à la prime de mobilité, en cas de promotion ou de nomination ultérieures à une catégorie ouvrant droit à cette prime (par exemple, si l'intéressé était précédemment employé dans la catégorie des services généraux).

12. Pour tous les lieux d'affectation classés dans les catégories « A » à « E », la prime de mobilité est versée au fonctionnaire à partir de la deuxième affectation. Dans les lieux d'affectation de la catégorie

« H », la prime n'est versée qu'à partir de la quatrième affectation, et uniquement si le fonctionnaire a été affecté deux fois ou plus pour une durée d'au moins un an dans un lieu d'affectation des catégories « A » à « E ».

### **Calcul du nombre d'affectations**

13. Les affectations initiales d'un an ou plus, qu'elles aient nécessité ou non un voyage officiel ou donné lieu ou non au versement de la prime d'affectation, et les affectations ultérieures d'un an ou plus ayant entraîné un changement du lieu d'affectation, comptent chacune pour une affectation.

14. Si un fonctionnaire est envoyé dans un lieu d'affectation pour une durée d'un an ou plus, réduite par la suite à moins d'un an à l'initiative de l'institution, la période de service effectuée peut à titre exceptionnel compter comme une affectation.

15. Le nombre d'affectations est calculé comme indiqué ci-après :

- a) Les périodes de service pendant lesquelles le fonctionnaire perçoit l'indemnité de subsistance en opération spéciale pendant une durée d'un an ou plus dans le même lieu d'affectation, ou les périodes de service antérieures en mission ou en déplacement pendant une durée d'un an ou plus dans un même lieu, comptent pour une affectation. Cette disposition ne s'applique que si le fonctionnaire a été réaffecté dans un nouveau lieu d'affectation ou, pour les fonctionnaires en mission ou en déplacement, lorsqu'ils sont de retour dans leur lieu d'affectation officiel.
- b) Pour les fonctionnaires qui étaient précédemment recrutés sur le plan local dans la catégorie des services généraux et qui ont été promus ou nommés par la suite à un poste d'une catégorie ouvrant droit à la prime de mobilité dans le même lieu d'affectation, toutes les périodes de service antérieures d'un an ou plus dans le pays du recrutement comptent pour une affectation.
- c) Pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux recrutés sur le plan local qui sont affectés dans un autre lieu d'affectation en dehors du pays du recrutement et qui, de ce fait, peuvent prétendre à cette prime, les périodes de service correspondantes d'un an ou plus comptent de la même façon que pour les fonctionnaires relevant de la catégorie des administrateurs. Les périodes de service antérieures effectuées dans le pays du recrutement en tant que fonctionnaire recruté sur le plan local comptent comme indiqué au point b) ci-avant.

## **PRIME DE SUJÉTION**

### **Objet et durée**

16. La prime de sujétion vise à compenser le degré de sujétion dans le lieu d'affectation où le fonctionnaire est en poste. Le montant varie selon la classe du fonctionnaire, sa situation de famille et le classement du lieu d'affectation, les montants les plus élevés étant versés aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation les plus difficiles.

17. La prime de sujétion est versée aux fonctionnaires qui remplissent les conditions requises et qui sont en poste dans des lieux d'affectation classés dans les catégories « B » à « E » à partir du début de leur affectation, pendant toute la durée de cette dernière et pendant toutes leurs autres affectations dans des lieux difficiles. Pour les fonctionnaires recrutés sur le plan international, la prime est versée qu'ils perçoivent ou non la prime d'affectation.

## PRIME DE NON-DÉMÉNAGEMENT

### Objet et durée

18. La prime de non-déménagement vise à offrir aux fonctionnaires qui remplissent les conditions requises et qui n'ont droit qu'à un déménagement partiel de leur mobilier une compensation pour le non-remboursement des frais de déménagement complet de leur mobilier et de leurs effets personnels. Le montant de cette prime est fonction d'un barème applicable à toutes les catégories de lieux d'affectation, mais il varie selon la classe du fonctionnaire et sa situation de famille. L'élément non-déménagement est versé au début de l'affectation, pour une durée de cinq ans au plus.

## PRIME D'AFFECTION

19. La prime d'affectation a pour objet de permettre aux fonctionnaires de disposer d'une somme en espèces d'un montant raisonnable au début de leur affectation afin de pouvoir faire face à certains des frais d'installation qu'ils encourent du fait de leur nouvelle installation et de la création d'un nouveau foyer. Elle est versée en partant du principe que les principales dépenses concernées sont engagées en début d'affectation. La prime d'affectation est décrite en détail à la règle 107.14 du Règlement du personnel de la CPI.

## AUTRES PRESTATIONS

20. Les prestations supplémentaires relevant de la prime de mobilité et de sujétion indiquées ci-après peuvent être versées dans certains lieux d'affectation aux fonctionnaires remplissant les conditions requises :

a) **Droit à des congés dans les foyers plus fréquents** : Si les affectations dans des lieux d'affectation classés dans les catégories « H », « A » et « B » donnent droit à un congé dans les foyers tous les 24 mois, le congé dans les foyers peut être autorisé une fois par an dans les lieux d'affectation classés dans les catégories « C » à « E ».

b) **Voyages plus fréquents au titre des études** : Dans des lieux d'affectation où les établissements d'enseignement sont inexistantes ou jugés inadéquats, ce qui oblige les fonctionnaires à scolariser leurs enfants hors du pays du lieu d'affectation, les frais de voyage des enfants entre le lieu d'affectation (qui est le lieu d'affectation administrative dans le cadre du régime Opération spéciale) et l'établissement d'enseignement peuvent être payés deux fois par an, sauf les années où le parent prend son congé dans les foyers.

c) **Remboursement des frais de pension** : Dans les mêmes lieux que ceux indiqués au point b) ci-avant, une somme annuelle peut être versée pour les frais de pension des enfants scolarisés dans des établissements d'enseignement primaire ou secondaire, en sus du plafond de l'indemnité pour frais d'études.

d) **Voyages de visite familiale** : Le remboursement des frais de voyage de visite familiale des membres de la famille qui remplissent les conditions requises et qui sont domiciliés en dehors du lieu d'affectation du fonctionnaire peut être autorisé, à condition que le laps minimum de temps prescrit se soit écoulé depuis le dernier congé dans les foyers.

e) **Supplément de fret remboursable** : Un fret supplémentaire de 50 kilos par an pour chaque fonctionnaire et chacun des membres de sa famille qui l'accompagne peut être autorisé dans certains lieux d'affectation difficiles.

## MESURES EXCEPTIONNELLES

### Prime de risque

21. Une prime de risque est une indemnité versée aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation où les conditions sont dangereuses du fait d'un conflit ou d'hostilités en cours et/ou aux fonctionnaires exerçant des fonctions qui les exposent directement à des maladies potentiellement mortelles, telles que le syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS), les infections à virus Ebola, etc. Cette prime concerne également des situations où les fonctionnaires doivent travailler dans le cadre de missions transfrontalières dans des zones dangereuses.

22. Aussi bien les fonctionnaires recrutés sur le plan local que les fonctionnaires recrutés sur le plan international ont droit à une prime de risque, mais les fonctionnaires recrutés sur le plan local ne reçoivent cette prime que s'ils sont tenus de se rendre à leur travail et le font effectivement.

23. La CFPI fixe le montant de la prime de risque et approuve son versement pour des périodes pouvant aller jusqu'à 3 mois à la fois, en fonction de l'évaluation du niveau de risque dans le pays effectuée par le Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU. Les risques et le montant de la prime de risque font l'objet de révisions périodiques, son versement prenant fin lorsqu'il est estimé que la situation n'est plus aussi dangereuse ou risquée.

## **Annexe 2 à l'instruction administrative ICC/AI/2010/001 relative aux conditions d'emploi du personnel recruté sur le plan international en poste dans les bureaux extérieurs**

### **Congé de détente**

1. L'objet du congé de détente est de permettre aux fonctionnaires de prendre un repos raisonnable, non déduit des jours de congé annuel, pour se reposer et récupérer des difficultés et du stress causés par le fait de vivre et de travailler dans des lieux d'affectation reconnus comme présentant les conditions les plus difficiles. Tous les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles ouvrent droit au congé de détente, de même que certains lieux d'affectation ouverts aux familles classés dans les catégories « D » ou « E ».
2. La périodicité du congé de détente est déterminée par le classement du lieu d'affectation en termes de sujétion, et ce congé peut être autorisé conformément aux règles fixées en la matière pour les lieux d'affectation concernés par le Comité interinstitutions des lieux d'affectation hors siège du Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des Nations Unies, dont les décisions sont suivies par la CPI. Le cadre applicable au congé de détente, précisé ci-après, fait l'objet de révisions et peut changer selon que les conditions de vie s'améliorent ou se détériorent.

#### **Périodicité du congé de détente**

#### **Conditions**

<b>6 semaines</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles dans lesquels les conditions sont extrêmes et où règne une insécurité considérable et un conflit actif.</li> </ul>
<b>8 semaines</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles (Phase de sécurité III).</li> <li>• Tous les lieux d'affectation non situés dans une capitale classés dans la catégorie « E », quelle que soit la phase de sécurité du lieu d'affectation.</li> </ul>
<b>12 semaines</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Première étape de l'arrêt graduel de congés de détente pour les lieux d'affectation où la périodicité du congé était plus courte, à partir du moment où le lieu d'affectation devient ouvert aux familles.</li> <li>• Tous les lieux d'affectation situés dans une capitale classés dans la catégorie « E », quelle que soit la phase de sécurité du lieu d'affectation.</li> <li>• Tous les lieux d'affectation non situés dans une capitale classés dans la catégorie « D », quelle que soit la phase de sécurité du lieu d'affectation.</li> </ul>
<b>16 semaines</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deuxième étape de transition graduelle vers l'arrêt des congés de détente à partir du moment où le lieu d'affectation devient ouvert aux familles.</li> <li>• Lieux d'affectation qui manquent de produits de base toute l'année et dans lesquels l'importation de ces produits n'est pas possible.</li> </ul>

3. Afin d'être considérée comme ouvrant droit à un congé de détente conformément à la périodicité indiquée ci-dessus, la période de service dans un lieu d'affectation ne doit pas être interrompue par l'une quelconque des situations suivantes :

- a) une absence pour congé dans les foyers ou un voyage de visite familiale, un congé d'urgence, un congé spécial ou un congé annuel ;
- b) un voyage autorisé en dehors de la région du lieu d'affectation, y compris un voyage dans un but de formation, si le fonctionnaire prend à cette occasion un congé supplémentaire.

4. Si la période de service ouvrant droit à un congé de détente a été interrompue et que le fonctionnaire est resté en dehors de la zone concernée, le temps de service accumulé avant l'interruption est annulé et une nouvelle période ouvrant droit au congé doit recommencer à son retour dans la zone de mission.

5. La période de service ouvrant droit à un congé de détente est calculée à partir de la date d'arrivée du fonctionnaire au lieu d'affectation, ou à partir de la date de son retour après interruption dudit service, ou à partir de la date de son retour après une absence pour congé de détente ou tout autre congé.

6. Le congé de détente est accordé pour une durée totale de cinq jours ouvrés, ce qui inclut tout temps nécessaire à des fins de voyage. Sous réserve des exigences du service et d'une autorisation préalable, le congé de détente peut être combiné à des week-ends, des jours fériés ou un congé annuel. Le congé de détente n'est pas autorisé lorsque les membres de la famille ont été installés sur le lieu d'affectation.

7. Les fonctionnaires en congé de détente perçoivent l'intégralité de leur traitement et les cinq jours d'absence correspondants ne sont pas déduits de leurs jours de congé annuel. Le droit à recevoir une indemnité de subsistance en opération spéciale n'est pas affecté par toute absence du lieu de déploiement pour prendre un congé de détente.

8. Le congé de détente n'a pas d'incidence sur l'accumulation d'autres jours autorisés de voyage ou de congé. Cependant, un voyage en dehors du lieu d'affectation ou du lieu de déploiement pour congé annuel, congé dans les foyers, congé de visite familiale ou voyage des parents rendant visite à leurs enfants là où ils font leurs études, ne peut être autorisé que dans un délai d'un mois après le retour de congé de détente du fonctionnaire, à moins que l'autorisation ait été accordée à titre exceptionnel au préalable. Le congé de détente ne peut être pris au cours du mois précédant immédiatement une cessation de service, une nouvelle affectation ou un redéploiement.

9. Afin que le congé de détente remplisse son objet, il doit être pris dès que la période de service y ouvrant droit est terminée. Si le fonctionnaire choisit de ne pas prendre de congé de détente selon la périodicité établie, les jours de congé de détente ne peuvent être accumulés tant que le congé n'a pas été pris et que le fonctionnaire n'a pas regagné son lieu d'affectation.

10. Si les exigences du service rendent impossible le départ d'un fonctionnaire en congé de détente dans le délai prescrit, ce congé peut être différé, avec autorisation préalable. En pareil cas, un crédit de congé de détente supplémentaire peut être cumulé *pro rata temporis* et arrondi au jour entier le plus proche.