



2 février 2023

Instruction administrative

Administration des engagements temporaires

Conformément à la section 4.2 de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2009/4](#) et aux fins d'arrêter les modalités de l'utilisation et de l'administration des engagements temporaires visés à l'article 4.5 du Statut du personnel et à la disposition 4.12 du Règlement du personnel, la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité promulgue ce qui suit :

Section 1

Règles générales

1.1 L'engagement temporaire a pour finalité de permettre à l'Organisation de répondre promptement et efficacement à ses besoins ponctuels de personnel. Aux termes de la résolution [63/250](#) de l'Assemblée générale, « les engagements temporaires seront réservés au personnel à recruter pour faire face à des pointes de volume de travail, saisonnières ou non, ou à des besoins ponctuels, pour une durée de moins d'un an, ces engagements pouvant être renouvelés pour une année supplémentaire au maximum si telle pointe d'activités ou tels besoins opérationnels sur le terrain ou projets spéciaux à échéance précise le commandent ».

1.2 Conformément à l'alinéa b) de l'article 4.5 du Statut du personnel et à l'alinéa c) de la disposition 4.12 du Règlement du personnel, le (la) titulaire d'un engagement temporaire n'est fondé(e) ni juridiquement ni autrement à escompter le renouvellement de son engagement, l'engagement temporaire ne pouvant être converti en engagement d'un type différent. Tout engagement accordé à la suite d'un engagement temporaire sera traité comme un engagement en application de la disposition 4.17, sauf disposition contraire expresse de la présente instruction.

Section 2

Utilisation et durée

2.1 En vertu de l'alinéa a) de la disposition 4.12 du Règlement du personnel, tout(e) membre du personnel peut être nommé(e) pour une ou plusieurs périodes de moins d'un an pour faire face à des pointes de volume de travail, saisonnières ou non, ou à des besoins ponctuels, la date de fin d'engagement étant spécifiée dans sa lettre de nomination.



2.2 Tout(e) membre du personnel peut être nommé(e) pour couvrir des besoins ponctuels censés durer moins d'un an à compter de la date de l'engagement, notamment :

- a) Pour répondre à telle demande inattendue, temporaire ou urgente, par exemple en cas de catastrophe, de conflit, de troubles ou de circonstances analogues ;
- b) Pour faire face à telle pointe de volume de travail, saisonnière ou non, dépassant les capacités du personnel en place et limitée dans le temps ;
- c) Pour pourvoir temporairement tel poste dont le (la) titulaire est en congé spécial, en congé de maladie, de maternité ou de paternité, ou affecté(e) à telle autre fonction ;
- d) Pour pourvoir temporairement tel poste vacant en attendant l'issue de la procédure de sélection ;
- e) Pour exécuter tel projet spécial à échéance précise.

2.3 L'engagement temporaire ne peut être utilisé pour répondre à des besoins censés durer un an ou plus.

2.4 Il peut être offert un engagement temporaire de 729 jours (soit 521 jours ouvrés¹) au maximum sur toute période de 27 mois au même lieu d'affectation au personnel régi par les accords conclus entre l'Organisation et l'Association internationale des traducteurs de conférence (AITC) et l'Association internationale des interprètes de conférence (AIIC).

Prolongation d'engagement temporaire et succession d'engagements temporaires au cours de toute période de 364 jours

2.5 L'engagement temporaire initial peut être suivi d'autres engagements temporaires successifs dans le même service ou dans tel autre service, quels qu'en soient le nombre ou la durée, à condition que leur durée cumulée ne dépasse pas 364 jours civils.

2.6 La période de 364 jours court du jour de l'entrée en fonctions au titre de l'engagement temporaire initial ou du jour de la reprise de fonctions qui suit la fin de la période au cours de laquelle le rengagement n'est pas autorisé, ainsi qu'il est dit ci-après à la section 5.5.

2.7 Une fois atteinte la durée maximale de service en vertu d'un engagement ou de plusieurs engagements successifs comme indiqué dans la présente section ou, à titre exceptionnel, à l'issue de toute période de 729 jours dans les conditions visées ci-après à la section 14, le (la) membre du personnel doit quitter l'Organisation.

2.8 À l'expiration du délai entre engagements temporaires prescrit à la section 5.5, la période de 364 jours commence de nouveau à courir du premier jour de service en vertu du nouvel engagement, même si les 364 jours n'avaient pas été atteints sous l'empire du ou des précédents engagements temporaires.

¹ Le nombre de jours effectivement ouvrés étant équivalent au nombre de jours payés.

Section 3

Avis de vacance temporaire et procédure de sélection et d'engagement

Avis de vacance temporaire²

3.1 Tout(e) directeur(trice) de programme qui estime devoir engager une personne pour plus de trois mois mais moins d'un an publie un avis de vacance temporaire.

3.2 S'il lui est loisible de publier ou non un avis de vacance pour engagement temporaire de moins de trois mois, le (la) directeur(trice) de programme doit le faire pour toute prolongation de trois mois ou plus.

3.3 L'avis de vacance temporaire décrit les qualifications, aptitudes, compétences requises et les fonctions à exercer. Il s'inspire dans toute la mesure possible des profils d'emploi types tenus par le Bureau des ressources humaines. Il indique la date de publication et la date limite de dépôt des candidatures.

3.4 L'avis de vacance temporaire est affiché durant une semaine au moins sur la plateforme électronique prévue à cet effet. Il peut aussi être publié à l'extérieur si cela est jugé nécessaire et opportun.

Évaluation, sélection et engagement ou affectation

3.5 L'entité concernée présélectionne les candidatures afin de déterminer si elles sont recevables et si les postulant(e)s remplissent les conditions requises pour l'engagement temporaire, notamment en matière d'aptitudes techniques et de compétences.

3.6 Si un(e) membre du personnel touché(e) par un redimensionnement au sens de la section 5.10 de l'instruction administrative [ST/AI/2023/1](#) relative au redimensionnement ou à la restructuration entraînant des licenciements, telle qu'elle peut être modifiée, figure parmi les candidat(e)s présélectionné(e)s, les aptitudes de l'intéressé(e) doivent être examinées avant celles de tout(e) autre candidat(e), conformément aux dispositions énoncées à la section 5 de l'instruction [ST/AI/2023/1](#).

3.7 Si aucun(e) membre du personnel touché(e) par un redimensionnement ne figure parmi les candidat(e)s présélectionné(e)s ou si la procédure décrite à la section 5 de l'instruction administrative [ST/AI/2023/1](#) n'a pas abouti à la sélection d'un(e) membre du personnel touché(e) par un redimensionnement, le (la) directeur(trice) de programme évalue le dossier de tou(te)s les autres candidat(e)s présélectionné(e)s. L'évaluation repose sur une analyse comparative des dossiers de candidature et peut également comprendre un entretien axé sur les compétences ou d'autres moyens d'appréciation des aptitudes adaptés, tels que des épreuves écrites, la réalisation d'un échantillon de travail ou l'examen par un centre d'évaluation. Pour tous engagements à la classe D-1 ou en deçà, le (la) chef de l'entité concernée choisit une candidate à l'issue d'une mise en concurrence.

3.8 Le (la) candidat(e) retenu(e) se voit offrir l'engagement pour lequel il (elle) a postulé, sous réserve, pour les candidat(e)s externes, de la vérification satisfaisante des références par l'entité concernée. Cette vérification consiste au minimum dans le contrôle de l'exactitude du plus haut diplôme requis et de l'expérience acquise auprès du dernier employeur. Une fois l'entité recruteuse satisfait des informations ainsi reçues, le (la) candidat(e) reçoit une lettre de nomination qui mentionne expressément ou par renvoi les conditions d'emploi et les indemnités auxquelles il (elle) a droit. En cas d'urgence, il peut être offert au (à la) candidat(e) retenu(e) pour une durée initiale

² L'utilisation d'avis de vacance temporaire et la procédure y relative sont en cours d'examen, aussi la présente instruction pourrait-elle faire prochainement l'objet d'autres amendements ou révisions.

ne pouvant dépasser trois mois une lettre de nomination conditionnelle, subordonnée à la vérification satisfaisante des références de l'avis de l'entité concernée.

3.9 Il est offert au (à la) candidat(e) retenu(e) un engagement temporaire à moins que l'intéressé(e) ne soit déjà titulaire d'un autre type d'engagement, auquel cas les règles suivantes trouvent application :

a) Le (la) candidat(e) titulaire d'un engagement permanent ou continu conserve son statut antérieur et est affecté(e) à titre temporaire à l'engagement temporaire auquel il (elle) a postulé ;

b) Le (la) candidat(e) titulaire d'un engagement de durée déterminée conserve son statut antérieur et est affecté(e) à titre temporaire à l'engagement temporaire auquel il (elle) a postulé, pour une durée ne pouvant dépasser le terme de son engagement de durée déterminée.

Section 4

Aptitude au service

4.1 Avant de recevoir sa lettre de nomination, tout(e) candidat(e) retenu(e) devra obtenir un certificat médical attestant qu'il (elle) est physiquement et mentalement apte à exercer ses fonctions sans risque pour sa sécurité et sa santé ni celles d'autrui. À cette fin, le Secrétaire général pourra lui prescrire de subir toutes évaluations médicales et vaccinations que le Directeur du service médical de l'Organisation ou un médecin agréé juge nécessaires.

4.2 Tout(e) candidat(e) à un engagement temporaire doit également satisfaire aux conditions minimales suivantes :

Engagement temporaire de moins de six mois

a) Tout(e) candidat(e) auquel (à laquelle) il est offert un engagement temporaire de moins de six mois non subordonné à l'évaluation médicale complète visée ci-dessus à la section 4.1 doit produire un certificat médical d'un médecin agréé le (la) déclarant médicalement apte à exercer ses futures fonctions;

Engagement temporaire de plus de six mois

b) Tout(e) candidat(e) auquel (à laquelle) il est offert un engagement temporaire de six mois ou plus ou dont l'engagement prolongé atteint ou dépasse cette durée doit se soumettre à une évaluation médicale. Le Directeur du service médical de l'Organisation ou le médecin agréé apprécie s'il (elle) est médicalement apte à exercer ses futures fonctions sans risque pour sa sécurité et sa santé ni celles d'autrui.

Section 5

Qualité pour postuler à d'autres postes

Membres du personnel précédemment ou actuellement titulaires d'un engagement de durée déterminée, continu ou permanent

5.1 Tout(e) membre du personnel titulaire d'un engagement de durée déterminée, continu ou permanent peut faire acte de candidature à tel ou tel poste temporaire dont la classe ne dépasse pas celle immédiatement supérieure à la sienne. Tout(e) membre du personnel de la classe G-6 ou G-7 peut également faire acte de candidature à tel ou tel poste temporaire de la catégorie des administrateurs jusqu'à la classe P-3 comprise, dès lors qu'il (elle) possède les qualifications requises et remplit toutes les autres conditions voulues pour le poste considéré, comme il est dit à la section 3.4 ci-dessus.

5.2 Après la cessation de service, qui s'entend, sans s'y limiter, de l'expiration de tout engagement de durée déterminée, continu ou permanent, d'un licenciement ou d'une démission mettant fin à l'engagement, l'ancien(ne) membre du personnel ne pourra prétendre à un rengagement à titre temporaire qu'à expiration d'un délai de 31 jours, ce délai étant de trois mois lorsque la cessation de service intervient pour cause de départ à la retraite. Ces dispositions s'appliquent également, *mutatis mutandis*, à tout(e) membre du personnel ou ancien(ne) membre du personnel actuellement ou précédemment titulaire d'un engagement dans toute autre entité appliquant le Statut et le Règlement du personnel des Nations Unies qui postule à un poste temporaire au sein du Secrétariat.

Membres du personnel précédemment ou actuellement titulaires d'un engagement temporaire

5.3 Est considéré comme candidat(e) externe tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire qui postule à d'autres postes, toutes classes confondues, sous réserve de la section 5.7 ci-après et de la disposition 4.16 b) ii) du Règlement du personnel. Par suite, tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire dans la catégorie des services généraux ou une catégorie apparentée ne peut postuler qu'à des postes de ces catégories.

5.4 Les dispositions de la présente section s'appliquent également, *mutatis mutandis*, à tout(e) membre du personnel titulaire d'un engagement temporaire dans toute autre entité appliquant le Statut et le Règlement du personnel des Nations Unies, qui postule à un poste temporaire au sein du Secrétariat.

5.5 Tout(e) ancien(ne) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire et à l'engagement duquel il est mis fin conformément à la section 2.7 plus haut ne peut prétendre à un rengagement à titre temporaire ou comme consultant ou vacataire a) qu'à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la fin de son dernier engagement au même lieu d'affectation, ou b) d'un délai de 31 jours dans tout autre lieu d'affectation, s'il s'agit, dans l'un ou l'autre cas, d'une entité appliquant le Statut et le Règlement du personnel des Nations Unies.

5.6 Tout(e) ancien(ne) membre du personnel précédemment titulaire d'un engagement temporaire qui a atteint la durée maximum autorisée dans une entité appliquant le Statut et le Règlement du personnel des Nations Unies ne peut prétendre à un nouvel engagement temporaire que s'il est satisfait aux conditions énoncées à la section 5.5.

5.7 Tout(e) membre du personnel recruté(e) à titre temporaire comme administrateur(trice) ou membre du personnel de rang supérieur pour moins d'un an à un poste autorisé pour un an ou plus ne peut postuler ou être engagé(e) à ce poste qu'à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la fin de son engagement si ce poste est annoncé selon les procédures établies et doit déboucher sur un engagement de durée déterminée après examen des organes centraux de contrôle. La présente disposition ne s'applique pas au (à la) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire à un poste autorisé pour un an ou plus dans tel ou tel lieu d'affectation approuvé pour toute opération de maintien de la paix ou mission politique spéciale.

Autres conditions d'engagement

5.8 En cas de cessation de service consécutive à un licenciement par accord mutuel, et sauf disposition contraire de l'accord, tout(e) ancien(ne) membre du personnel ne pourra prétendre à un rengagement à un poste quelconque ou comme consultant ou vacataire qu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de sa cessation de service.

5.9 Les candidat(e)s internes, les consultant(e)s, les vacataires et le personnel fourni à titre gracieux ne peuvent postuler ou être nommé(e)s à un poste d'administrateur(trice) ou de membre du personnel de rang supérieur, ou à des postes des classes SM-6 et SM-7 de la catégorie du Service mobile qu'à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la fin de leur engagement actuel ou de leur dernier engagement. Cette restriction ne s'applique pas aux expert(e)s associé(e)s (administrateurs(trices) auxiliaires) nommé(e)s conformément aux dispositions du Règlement du personnel.

5.10 Tout(e) Volontaire des Nations Unies ne peut être nommé(e) à un poste dans la dernière opération de maintien de la paix ou mission politique spéciale dans laquelle il (elle) a été engagé(e) qu'à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la fin de son engagement dans le Programme des Volontaires des Nations Unies. Tout(e) Volontaire des Nations Unies qui a exercé ses fonctions pendant une période de moins de 12 mois ne peut être nommé(e) à un poste dans toute opération de maintien de la paix ou mission politique spéciale qu'à l'expiration d'un délai de six mois après sa cessation de service comme Volontaire des Nations Unies. Tout(e) Volontaire des Nations Unies qui démissionne ne peut être nommé(e) à un poste dans toute opération de maintien de la paix ou mission politique spéciale dans les six mois suivant la date de sa démission.

Section 6

Évaluation de fin d'engagement

6.1 Au terme de l'engagement temporaire, quelle qu'en soit la durée, le (la) directeur(trice) de programme évalue la performance du (de la) membre du personnel au moyen du formulaire d'évaluation de la performance établi à cet effet³. Ce formulaire indique les attentes placées dans le (la) membre du personnel et si l'intéressé(e) et son (sa) supérieur(e) hiérarchique en ont discuté. Il est versé au dossier administratif du (de la) membre du personnel des exemplaires signés de l'évaluation de sa performance.

6.2 Le (la) membre du personnel peut contester l'évaluation de fin d'engagement dans un délai de sept jours civils après l'avoir signée en présentant un mémoire explicatif au service administratif concerné du Siège ou au (à la) chef de l'administration de son lieu d'affectation. L'évaluation de la performance du (de la) membre du personnel et son mémoire explicatif sont versés à son dossier administratif.

Section 7

Traitement et indemnités

7.1 Le traitement du (de la) membre du personnel, sa classe et son échelon à l'entrée en fonctions sont fixés conformément aux directives applicables en matière de classement.

7.2 Tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire peut prétendre, selon le cas, outre à son traitement, à l'indemnité pour charges de famille, conformément à l'article 3.6 du Statut du personnel et à la disposition 3.6 du Règlement du personnel.

7.3 Tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire à un poste soumis à recrutement international au sens de la disposition 4.5 du Règlement du personnel peut bénéficier, conformément aux dispositions applicables du Règlement du personnel et aux conditions précisées dans la présente instruction administrative et dans d'autres textes administratifs pertinents :

³ Formulaire P.333.

a) De l'augmentation périodique de traitement visée à la disposition 3.3 du Règlement du personnel, au cas où son engagement serait prolongé à titre exceptionnel au-delà de 364 jours conformément aux dispositions de la section 14 ci-après ;

b) De l'indemnité de poste et de l'allocation-logement visées aux alinéas a) et d) de la disposition 3.7 du Règlement du personnel ;

c) De la prime de sujétion et de l'élément supplémentaire famille non autorisée visés à la disposition 3.14 du Règlement du personnel et de l'instruction administrative [ST/AI/2011/6](#) ;

d) De la prime de risque⁴ visée au paragraphe 3 de la partie VI de la résolution [51/216](#) de l'Assemblée générale, telle qu'approuvée par la Commission de la fonction publique internationale.

7.4 Tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire à un poste soumis à recrutement local au sens de la disposition 4.4 du Règlement du personnel peut bénéficier, conformément aux dispositions applicables du Règlement du personnel et aux conditions précisées dans la présente instruction administrative :

a) De l'augmentation périodique de traitement visée à la disposition 3.3 du Règlement du personnel, au cas où son engagement serait prolongé à titre exceptionnel au-delà de 364 jours conformément aux dispositions de la section 14 ci-après ;

b) Des heures supplémentaires et des congés de compensation visés à la disposition 3.11 du Règlement du personnel ;

c) Du sursalaire de nuit visé à la disposition 3.12 du Règlement du personnel ;

d) De la prime de risque⁴ visée au paragraphe 3 de la partie VI de la résolution [51/216](#) de l'Assemblée générale, telle qu'approuvée par la Commission de la fonction publique internationale.

Section 8

Congé annuel et congé spécial

Congé annuel

8.1 Pendant tout le temps qu'il (elle) reçoit son plein traitement, tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire a droit à un jour et demi de congé annuel par mois, conformément à l'alinéa a) de la disposition 5.1 du Règlement du personnel. Par application de la disposition 9.9 du Règlement du personnel et sous réserve de la disposition 4.17 du Règlement du personnel, les jours de congé annuel non utilisés à la fin de l'engagement temporaire peuvent être payés au (à la) membre du personnel jusqu'à concurrence de 18 jours ouvrables. En cas de succession d'engagements temporaires octroyés conformément aux sections 2.5 à 2.8 ci-dessus, le congé annuel accumulé peut être reporté.

8.2 Tout(e) membre du personnel entrant en fonctions en cours de mois reçoit un jour de congé s'il entre en fonctions entre le premier et le seizième jour du mois et un demi-jour de congé s'il (elle) entre en fonctions après le seizième jour. Tout(e) membre du personnel cessant ses fonctions en cours de mois reçoit un demi-jour de

⁴ À compter du 1^{er} janvier 2012, cette prime sera remplacée par une « prime de danger » en vertu d'une instruction administrative, le cas échéant.

congé s'il (elle) cesse ses fonctions entre le premier et le quinzième jour du mois et un jour de congé s'il (elle) cesse ses fonctions après le quinzième jour.

Congé spécial (circonstances exceptionnelles)

8.3 En application de la disposition 5.3 du Règlement du personnel, il peut être accordé pour raisons impérieuses à tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire, un congé spécial à plein traitement, à traitement partiel ou sans traitement dont la durée est déterminée par le Secrétaire général.

Section 9
Sécurité sociale

Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

9.1 Conformément à la disposition 6.1 du Règlement du personnel, tout(e) membre du personnel nommé(e) pour une durée de six mois ou plus ou qui, en vertu de nominations de plus courte durée, a accompli une période de service de six mois non interrompue par un intervalle de plus de 30 jours civils acquiert la qualité de participant(e) à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, à condition que sa lettre de nomination n'exclue pas expressément cette participation.

Congé de maladie

9.2 Conformément à la disposition 6.2 du Règlement du personnel, tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire a droit à un congé de maladie à raison de deux jours ouvrables par mois. Tout(e) membre du personnel peut bénéficier à tout moment de son engagement de la totalité du congé de maladie correspondant à la durée de son engagement. Le (la) membre du personnel en congé de maladie certifié à la fin de son engagement temporaire voit celui-ci prolongé à titre exceptionnel afin qu'il (elle) puisse bénéficier à la fin de son engagement du solde non utilisé du crédit de jours de congé de maladie. Il ne peut être accordé aucune autre prolongation de congé de maladie, et cette prolongation ne donne droit à aucun nouveau jour de congé de maladie ni à aucun autre avantage ou prestation.

9.3 Tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire a droit à un congé de maladie non certifié d'une durée maximale de sept jours, conformément à l'alinéa c) de la disposition 6.2 du Règlement du personnel, sous réserve de la durée maximale du congé de maladie auquel il (elle) a droit au titre de son engagement, conformément au sous-alinéa i) de l'alinéa b) de la disposition 6.2 du Règlement du personnel et de la section 9.2 ci-dessus. Les jours de congé de maladie accumulés ne peuvent pas être reportés d'un engagement à l'autre.

Congé de maternité

9.4 Conformément à la disposition 6.3 du Règlement du personnel, toute membre du personnel nommée à titre temporaire a droit à un congé de maternité. Au cas où le congé de maternité a commencé avant la fin de l'engagement temporaire mais n'a pas été entièrement utilisé au cours de celui-ci, l'engagement est prolongé à titre exceptionnel afin qu'elle puisse bénéficier du solde non utilisé du crédit de jours de congé de maternité. La prolongation accordée à cette fin ne dépasse pas le crédit de jours de congé de maternité et ne donne droit à aucun autre avantage ou prestation.

Congé de paternité

9.5 Tout membre du personnel nommé à titre temporaire qui a accompli six mois de service continu a droit à un congé de paternité conformément à la disposition 6.3 du

Règlement du personnel à condition que le Secrétaire général compte que l'intéressé restera au service de l'Organisation au moins trois mois après la fin de ce congé.

9.6 L'intéressé peut prendre le congé en une ou plusieurs fois au cours de l'année qui suit la naissance de l'enfant, à condition de le prendre dans sa totalité au cours de l'année considérée et avant la fin de son contrat. L'engagement ne peut être prolongé dans le seul but de lui permettre d'en utiliser le solde non utilisé.

Indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès imputables au service

9.7 Conformément aux dispositions de l'appendice D du Règlement du personnel, tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire a droit à une indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès imputables à l'exercice de fonctions officielles au service de l'Organisation.

Indemnisation en cas de décès

9.8 Lorsque le (la) membre du personnel décède alors qu'il (elle) est en fonctions, le (la) conjoint(e) survivant(e) et les enfants à charge reçoivent une indemnité forfaitaire répartie entre eux à parts égales, conformément à la disposition 9.11 du Règlement du personnel.

Indemnisation en cas de perte ou de détérioration d'effets personnels imputables au service

9.9 Conformément à la disposition 6.5 du Règlement du personnel, tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire a droit, dans les limites et conditions fixées par le Secrétaire général, à une indemnisation raisonnable en cas de perte ou de détérioration de ses effets personnels dont il est établi qu'elle est directement imputable à l'exercice de fonctions officielles au service de l'Organisation.

Section 10

Assurance maladie

10.1 Tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire pour moins de trois mois n'a le droit de bénéficier que pour lui-même (elle-même) du système d'assurance maladie de courte durée du lieu d'affectation où il (elle) se trouve. Si son engagement est prolongé pour une durée totale de trois mois ou plus, il (elle) peut participer, avec les membres de sa famille remplissant les conditions requises, à tout régime d'assurance maladie offert par l'Organisation à compter du premier jour de la prolongation de l'engagement ou du premier jour du mois suivant.

10.2 Tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire pour trois mois ou plus peut participer, avec les membres de sa famille remplissant les conditions requises, à tout régime d'assurance maladie offert par l'Organisation à compter du premier jour de son engagement ou du premier jour du mois suivant.

10.3 Le (la) candidat(e) demandant à ne pas participer à tout régime d'assurance maladie de l'Organisation doit certifier qu'il (elle) s'est procuré(e) une protection équivalente à celle fournie par l'Organisation.

Section 11

Frais de voyage

11.1 Tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire à un poste soumis à recrutement international au sens de la disposition 4.5 du Règlement du personnel peut, s'il (elle) n'est pas recruté(e) au lieu d'affectation ou à une distance lui

permettant de s'y rendre tous les jours, bénéficiaire, conformément aux dispositions applicables du Règlement du personnel et aux conditions précisées dans la présente instruction administrative, des prestations suivantes :

a) L'indemnité journalière de subsistance au titre de la prime d'affectation, conformément à l'alinéa d) de la disposition 7.14 du Règlement du personnel ;

b) Le paiement des frais de voyage, conformément à la disposition 7.1 du Règlement du personnel, et, le cas échéant, d'un excédent de bagage, conformément à la disposition 7.15 du Règlement du personnel, pour lui-même seulement ;

c) Le remboursement du coût d'un envoi non accompagné, conformément au sous-alinéa i) de l'alinéa h) de la disposition 7.15 du Règlement du personnel, pour lui-même seulement, le cas échéant, ou, s'il (elle) le préfère, une prime d'installation ;

d) Le paiement des frais de tout voyage autorisé pour raisons de santé, de sûreté ou de sécurité, conformément au sous-alinéa v) de l'alinéa a) de la disposition 7.1 du Règlement du personnel ;

e) Le paiement des frais de voyage au titre du congé de détente, conformément à l'instruction administrative [ST/AI/2011/7](#).

11.2 Conformément à l'alinéa b) de la disposition 7.3 du Règlement du personnel, tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire qui démissionne avant la fin de son contrat n'a pas droit au paiement de ses frais de voyage de retour, à moins que le Secrétaire général n'estime que des raisons impérieuses justifient d'autoriser ce paiement.

Droit aux frais de voyage et d'envoi et à l'indemnité de subsistance en cas de succession d'engagements temporaires au même lieu d'affectation

11.3 Tout(e) membre du personnel recevant une succession d'engagements temporaires soumis à recrutement international au sens de la disposition 4.5 du Règlement du personnel au même lieu d'affectation a droit aux prestations suivantes :

a) S'il s'agit d'engagements temporaires dans la même entité d'un même lieu d'affectation, le paiement au (à la) membre du personnel des frais de voyage visés au sous-alinéa i) de l'alinéa a) de la disposition 7.1 du Règlement du personnel n'est autorisé qu'une seule fois par période de 12 mois. S'il s'agit d'engagements dans différents départements ou bureaux du même lieu d'affectation, des frais de voyage supplémentaires sont payés en cas d'interruption de service de trois mois ou plus ;

b) L'envoi non accompagné lié à l'engagement temporaire ne sera payé qu'en cas d'interruption de service de trois mois ou plus ;

c) En ce qui concerne l'indemnité journalière de subsistance au titre de la prime d'affectation, conformément au sous-alinéa i) de l'alinéa b) de la disposition 7.14 du Règlement du personnel, le (la) membre du personnel y a droit une fois par période de 12 mois s'il s'agit d'engagements temporaires dans la même entité d'un même lieu d'affectation. S'il s'agit d'engagements dans différents départements ou bureaux du même lieu d'affectation, l'indemnité journalière de subsistance est payée en cas d'interruption de service de trois mois ou plus ;

d) Le (la) membre du personnel n'ayant pas voyagé aux frais de l'Organisation parce qu'il (elle) a été recruté(e) au lieu d'affectation ou à une distance lui permettant de s'y rendre tous les jours ne peut en aucun cas prétendre au paiement des frais de voyage ou de l'envoi non accompagné, ni à l'indemnité journalière de subsistance au titre de la prime d'affectation.

Section 12

Membres du personnel engagés en vertu d'un contrat-cadre

Tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire en vertu d'un contrat-cadre a seulement droit aux congés annuel, spécial, de maladie, de maternité ou de paternité, à l'envoi non accompagné, à la prime d'affectation, aux indemnités pour personnes à charge et aux autres prestations et avantages prévus par le texte administratif régissant les contrats-cadres.

Section 13

Personnel régi par les accords passés avec l'Association internationale des traducteurs de conférence et l'Association internationale des interprètes de conférence

Tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire et relevant des accords passés avec l'AIIC ou l'AITC a droit aux conditions d'emploi, indemnités et prestations prévues par ces accords. Dans le silence des deux accords, les dispositions de la présente instruction administrative trouvent application. En cas de divergence entre les dispositions de la présente instruction administrative et celles des deux accords, ces dernières prévaudront.

Section 14

Prolongation exceptionnelle d'engagement temporaire au-delà de la limite des 364 jours⁵

14.1 Tout engagement temporaire peut être prolongé à titre exceptionnel au-delà de la limite des 364 jours, jusqu'à un maximum de 729 jours, dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'une demande inattendue, temporaire ou urgente liée à des opérations sur le terrain subsiste contre toute attente après un an ;
- b) Lorsqu'un projet spécial mené sur le terrain ou au Siège dure plus d'un an alors que rien ne le laissait prévoir ;
- c) Lorsque des besoins opérationnels liés aux opérations sur le terrain, notamment aux missions politiques spéciales, subsistent contre toute attente à l'issue de la période initiale de 364 jours.

14.2 La durée d'un engagement temporaire ne peut en aucun cas dépasser 729 jours.

14.3 La recommandation de prolongation exceptionnelle d'engagement temporaire entraînant un service d'un an ou plus doit être envoyée par le (la) directeur(trice) de programme au Service administratif ou au bureau local des ressources humaines, selon qu'il convient. Elle doit être accompagnée d'une justification écrite conforme aux dispositions de la présente instruction administrative. Le Service administratif ou le bureau local des ressources humaines décide si la recommandation est approuvée ou non.

Conditions spéciales de service en cas d'engagement temporaire prolongé exceptionnellement au-delà de 364 jours

Congé annuel

14.4 Tout(e) membre du personnel dont l'engagement temporaire a été prolongé exceptionnellement au-delà de la période initiale conformément à l'alinéa b) de la disposition 4.12 du Règlement du personnel et dans les conditions visées ci-dessus au

⁵ Ne s'applique pas au personnel régi par les accords passés avec l'Association internationale des traducteurs de conférence et l'Association internationale des interprètes de conférence, auquel s'appliquent la section 2.4 et la section 13.

point 1 de la section 14, peut accumuler et reporter jusqu'à 18 jours ouvrables de congé annuel au 1^{er} avril de chaque année ou à telle autre date que le Secrétaire général peut fixer pour tel lieu d'affectation. Le nombre de jours de congé annuel auquel le (la) membre du personnel a droit reste de un jour et demi par mois, conformément à l'alinéa a) de la disposition 5.1 du Règlement du personnel et au point 1 de la section 8 ci-dessus. Conformément à la disposition 9.9 du Règlement du personnel et sous réserve de l'alinéa b) de la disposition 4.17 du Règlement du personnel, les jours de congé annuel non utilisés à la fin de l'engagement temporaire peuvent être payés au (à la) membre du personnel jusqu'à concurrence de 18 jours ouvrables.

Congé dans les foyers

14.5 Tout(e) membre du personnel recruté(e) sur le plan international conformément à la disposition 4.5 du Règlement du personnel et dont l'engagement temporaire a été prolongé exceptionnellement au-delà de la période initiale de 364 jours conformément à l'alinéa b) de la disposition 4.12 du Règlement du personnel et dans les conditions visées ci-dessus au point 1 de la section 14 a droit à un congé dans les foyers, dans les lieux d'affectation à cycle de 12 mois, conformément à l'alinéa l) de la disposition 5.2 du Règlement du personnel, sous réserve des conditions spéciales régissant ce droit énoncées dans l'instruction administrative [ST/AI/2019/3/Rev.1](#), telle qu'elle peut être modifiée ou révisée, relative aux droits spéciaux des membres du personnel en poste dans certains lieux d'affectation.

Prime de rapatriement

14.6 La prime de rapatriement visée à l'annexe IV du Statut du personnel est versée à tout(e) membre du personnel ayant travaillé sans interruption pendant un an au moins.

Frais de voyage

14.7 La prolongation exceptionnelle d'un engagement temporaire au-delà de la limite des 364 jours au sein du même département et dans le même lieu d'affectation n'ouvre droit à aucun paiement supplémentaire au titre des frais de voyage, en sus de ceux dont le (la) membre du personnel bénéficie conformément aux dispositions de la section 11 ci-dessus.

Section 15

Licenciement

15.1 Il peut être mis fin à tout engagement temporaire, conformément au Statut et au Règlement du personnel.

Préavis de licenciement

15.2 Tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire reçoit, s'il est mis fin à son engagement, un préavis écrit d'au moins 15 jours ou le préavis prévu dans sa lettre de nomination, étant entendu que, dans ce second cas, le préavis est d'au moins 15 jours.

15.3 En lieu et place de préavis, le Secrétaire général peut autoriser le versement au (à la) membre du personnel licencié(e) d'une indemnité égale à la somme du traitement, de l'indemnité de poste et des autres indemnités auxquelles il (elle) aurait eu droit au cours de la période de préavis, calculée au taux en vigueur au jour de sa cessation de service.

15.4 Conformément à l'alinéa e) de la disposition 9.7 du Règlement du personnel, il n'est prévu ni préavis ni indemnité en tenant lieu en cas de renvoi.

Indemnité de licenciement

15.5 Tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire pour plus de six mois reçoit une indemnité de licenciement, conformément à l'alinéa c) de l'article 9.3 du Statut du personnel, à l'annexe III du Statut du personnel, à la disposition 9.8 du Règlement du personnel et à sa lettre de nomination. Cette disposition s'applique également à tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire pour une période initiale de six mois ou moins qui est ultérieurement prolongée au-delà de six mois.

15.6 Tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire pour six mois ou moins ne reçoit une indemnité de licenciement que si cette indemnité est prévue dans sa lettre de nomination. L'indemnité ne dépassera pas un montant équivalant à une semaine de traitement pour chaque mois de service restant à accomplir.

Section 16

Résidence permanente

Tout(e) membre du personnel nommé(e) à titre temporaire dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international ou du Service mobile, aux classes F-6 et F-7, qui a le statut de résident(e) permanent(e) dans tout pays autre que le pays de sa nationalité est dispensé(e) de renoncer à ce statut lors de son engagement.

Section 17

Dispositions finales

17.1 La présente instruction administrative entre en vigueur le jour de sa publication.

17.2 Les dispositions de l'instruction administrative [ST/AI/2010/4/Rev.1](#) continuent de régir les avis de vacance temporaire parus avant la publication de la présente instruction administrative. Pour tout le reste, la présente instruction administrative annule et remplace l'instruction [ST/AI/2010/4/Rev.1](#).

La Secrétaire générale adjointe chargée du Département
des stratégies et politiques de gestion et de la conformité
(*Signé*) Catherine **Pollard**
