



**Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe**  
**Conseil permanent**

PC. DEC/1052  
15 November 2012

FRENCH  
Original: ENGLISH

---

**930<sup>e</sup> séance plénière**

PC Journal N° 930, point 4 de l'ordre du jour

**DÉCISION N° 1052**  
**MODIFICATION DU STATUT DU PERSONNEL DE L'OSCE**

Le Conseil permanent,

Agissant conformément aux dispositions pertinentes de l'Article 11.01 du Statut du personnel,

Prend note des modifications proposées au Statut du personnel, qui ont été communiquées par le Secrétariat le 4 septembre 2012 (SEC.GAL/163/12) ;

Approuve les modifications ci-jointes aux articles 9.01 (faute passible d'une sanction disciplinaire), 9.02 (Garantie d'une procédure régulière et protection contre les représailles) et 9.04 (Mesures disciplinaires) du Statut du personnel de l'OSCE, ainsi que l'insertion dans ce dernier des nouveaux articles 9.03 (Mesures envisageables à la suite de la réponse aux allégations), 9.05 (Congé administratif dans l'attente d'une enquête et d'une procédure disciplinaire), 9.06 (Comité de discipline) et 9.07 (Application aux chefs de mission).

## MODIFICATION DU STATUT DU PERSONNEL DE L'OSCE

VERSION EN VIGUEUR	VERSION MODIFIÉE
<p><b>Article 9.01</b> <b>Faute passible d'une sanction disciplinaire</b></p> <p>Le non-respect par un membre du personnel/d'une 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.</p>	<p><b>Article 9.01</b> <b>Faute passible d'une sanction disciplinaire</b></p> <p>L'inobservation 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.</p>
<p><b>Article 9.02</b> <b>Garantie d'une procédure régulière</b></p> <p>Une mesure disciplinaire ne peut être prise à l'encontre d'un membre du personnel/d'une mission que si l'intéressé a été informé par écrit des allégations portées contre lui et si on lui a donné des possibilités suffisantes de répondre à ces allégations.</p>	<p><b>Article 9.02</b> <b>Garantie d'une procédure régulière et protection contre les représailles</b></p> <p>a) Une mesure disciplinaire en vertu de l'article 9.04 ou une réprimande écrite en vertu de la disposition 9.03.1 ne peuvent être appliquées à un membre du personnel/d'une mission que si l'intéressé a été informé par écrit des allégations portées contre lui et si on lui a donné des possibilités suffisantes de répondre à ces allégations.</p> <p>b) Un membre du personnel/d'une mission qui, de bonne foi, signale une faute ou coopère dans le cadre d'une procédure disciplinaire a le droit d'être protégé contre les représailles, comme dans le cas d'une coopération à un audit ou à une enquête.</p>
	<p><b>Article 9.03</b> <b>Mesures envisageables à la suite de la réponse aux allégations</b></p> <p>a) À la suite de la réponse du membre du personnel/d'une mission aux allégations portées contre lui et de l'enquête, s'il y en a eu</p>

## MODIFICATION DU STATUT DU PERSONNEL DE L'OSCE (suite)

VERSION EN VIGUEUR	VERSION MODIFIÉE
	<p>une, les mesures suivantes peuvent être envisagées :</p> <ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="927 517 1430 622">i) L'intéressé est totalement exonéré des allégations portées contre lui ;</li><li data-bbox="927 667 1430 772">ii) L'intéressé est partiellement exonéré des allégations portées contre lui ;</li><li data-bbox="927 817 1430 1115">iii) L'affaire est soumise au comité de discipline conformément à l'article 9.06, sauf si le membre du personnel/d'une mission décide de renoncer par écrit à son droit de faire examiner l'affaire par le comité de discipline ;</li><li data-bbox="927 1160 1430 1265">iv) L'intéressé est renvoyé conformément à la disposition 9.04.2.</li></ul> <p data-bbox="831 1310 1437 1527">b) La décision relative à la mesure à adopter est prise par le Secrétaire général ou le chef d'institution/de mission concerné, en consultation avec le Secrétaire général pour les membres du personnel/des missions recrutés sur le plan international.</p> <p data-bbox="831 1572 1437 1870">c) Le fait pour le membre du personnel/d'une mission d'avoir été totalement exonéré des allégations portées contre lui met un terme à l'action disciplinaire et lui est communiqué par écrit. L'exonération partielle peut entraîner une sanction disciplinaire et/ou d'autres sanctions administratives qui peuvent être prises selon qu'il convient :</p> <ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="927 1915 1430 2020">i) Émission d'une lettre de réprimande conformément à la disposition 9.03.1 ;</li><li data-bbox="927 2065 1437 2089">ii) Réparation partielle ou intégrale</li></ul>

**MODIFICATION DU STATUT DU PERSONNEL DE L'OSCE (suite)**

<b>VERSION EN VIGUEUR</b>	<b>VERSION MODIFIÉE</b>
	<p>d'un préjudice financier conformément à l'article 2.05 ;</p> <p>iii) Prise en considération de questions liées à la qualité du travail dans l'appréciation du comportement professionnel conformément à l'article 3.10.</p>
<p><b>Article 9.03</b> <b>Mesures disciplinaires</b></p> <p>a) La mesure disciplinaire appropriée est prise par le Secrétaire général ou le chef d'institution/de mission concerné dans le cadre de la procédure disciplinaire instituée conformément au Règlement du personnel.</p> <p>b) Les mesures disciplinaires sont les suivantes :</p> <p>i) Blâme écrit ;</p> <p>ii) Blâme écrit avec mutation à un autre poste du même grade soit dans le même lieu d'affectation, soit dans un autre lieu d'affectation dans la zone de mission ;</p> <p>iii) Suspension sans traitement pendant une période n'excédant pas deux semaines ;</p> <p>iv) Pour les membres du personnel/des missions de l'OSCE ayant droit à des augmentations périodiques de traitement, ajournement de l'augmentation suivante pendant une période n'excédant pas douze mois ;</p> <p>v) Pour les membres du personnel/des missions de</p>	<p><b>Article 9.04</b> <b>Mesures disciplinaires</b></p> <p>a) Les mesures disciplinaires qui peuvent être appliquées conformément à la procédure décrite dans le présent article aux membres du personnel/des missions sous contrat sont les suivantes :</p> <p>i) Blâme écrit ;</p> <p>ii) Blâme écrit avec mutation à un autre poste du même grade soit dans le même lieu d'affectation, soit dans un autre lieu d'affectation dans la zone de mission ;</p> <p>iii) Suspension sans traitement pendant une période spécifiée n'excédant pas un mois ;</p> <p>iv) Ajournement de l'augmentation suivante pendant une période n'excédant pas douze mois ;</p> <p>v) Perte d'un ou de plusieurs échelons dans le barème des traitements applicable ;</p> <p>vi) rétrogradation, c'est-à-dire déclassement dans le même poste ;</p> <p>vii) Mutation à un autre poste de classe inférieure soit dans le</p>

**MODIFICATION DU STATUT DU PERSONNEL DE L'OSCE (suite)**

VERSION EN VIGUEUR	VERSION MODIFIÉE
<p>l'OSCE ayant droit à des augmentations périodiques de traitement, abaissement d'un échelon dans le barème des traitements applicable ;</p> <p>vi) Pour les membres du personnel/des missions de l'OSCE ayant atteint une certaine classe, rétrogradation, c'est-à-dire déclassement dans leur propre poste ;</p> <p>vii) Mutation à un autre poste de classe inférieure soit dans le même lieu d'affectation, soit dans un autre lieu d'affectation dans la zone de mission ;</p> <p>viii) Cessation de service, avec ou sans préavis ou indemnité en tenant lieu ;</p> <p>ix) Renvoi sans préavis.</p>	<p>même lieu d'affectation, soit dans un autre lieu d'affectation dans la zone de mission ;</p> <p>viii) Cessation de service, avec ou sans préavis ou indemnité en tenant lieu ;</p> <p>ix) Renvoi.</p> <p>b) Les mesures disciplinaires qui peuvent être appliquées conformément à la procédure décrite dans le présent article aux membres du personnel/des missions détachés sont les suivantes :</p> <p>i) Blâme écrit ;</p> <p>ii) Blâme écrit avec mutation à un autre poste du même grade soit dans le même lieu d'affectation, soit dans un autre lieu d'affectation dans la zone de mission ;</p> <p>iii) Suspension sans versement des indemnités de subsistance et d'hébergement pendant une période spécifiée ne dépassant pas un mois ou en en versant la moitié pendant une période ne dépassant pas deux mois ;</p> <p>iv) Rétrogradation, c'est-à-dire déclassement dans le même poste ;</p> <p>v) Mutation à un autre poste de classe inférieure soit dans le même lieu d'affectation, soit dans un autre lieu d'affectation dans la zone de mission ;</p> <p>vi) Cessation de service, avec ou sans préavis ou versement de</p>

**MODIFICATION DU STATUT DU PERSONNEL DE L'OSCE (suite)**

VERSION EN VIGUEUR	VERSION MODIFIÉE
	<p>l'indemnité de subsistance et d'hébergement en tenant lieu ;</p> <p>vii) Renvoi.</p>
<p><b>Article 9.03</b> <b>Mesures disciplinaires</b></p> <p>c) Pendant l'enquête et en attendant l'issue de la procédure disciplinaire, le Secrétaire général ou le chef d'institution/de mission concerné peut ordonner la suspension de l'intéressé avec ou sans traitement.</p> <p>d) S'il est envisagé de suspendre de ses fonctions un membre du personnel/d'une mission recruté sur le plan international pour une durée déterminée, de le muter à un autre poste ou de mettre fin à son emploi, la décision est prise en consultation avec le Secrétaire général. En outre, dans le cas d'un membre du personnel/d'une mission détaché, le pays qui l'a détaché est informé avant que la décision ne soit prise.</p>	<p><b>Article 9.05</b> <b>Congé administratif dans l'attente d'une enquête et d'une procédure disciplinaire</b></p> <p>a) Dans l'attente d'une enquête ou pendant cette dernière et en attendant l'issue de la procédure disciplinaire ou pendant cette dernière, le Secrétaire général ou le chef d'institution/de mission concerné peut ordonner la mise en congé administratif de l'intéressé avec ou sans traitement et indemnités de subsistance et d'hébergement.</p> <p>b) La mise en congé administratif sans traitement d'un membre du personnel/d'une mission recruté sur le plan international est décidée en consultation avec le Secrétaire général. Dans le cas d'un agent de l'OSCE détaché, le pays qui l'a détaché est informé avant que la décision ne soit prise.</p>
<p><b>Disposition 9.03.4</b> <b>Comité de discipline/comité d'enquête</b></p> <p>a) Aucune mesure disciplinaire n'est prise à l'encontre d'un membre du personnel/d'une mission engagé pour une durée déterminée avant que l'affaire n'ait fait l'objet d'une enquête approfondie de la part d'un comité de discipline, ou d'un comité d'enquête dans le cas d'allégations de violations du point 6 du Code de conduite, sauf :</p> <p>i) Dans le cas d'un renvoi sans préavis ;</p> <p>ii) Dans le cas des membres du</p>	<p><b>Article 9.06</b> <b>Comité de discipline</b></p> <p>a) Aucune mesure disciplinaire n'est prise à l'encontre d'un membre du personnel/d'une mission engagé pour une durée déterminée avant que l'affaire n'ait été examinée par un comité de discipline, sauf :</p> <p>i) Dans le cas d'un renvoi ;</p> <p>ii) Dans le cas où le membre du personnel/d'une mission concerné a renoncé par écrit à son droit de porter l'affaire devant le comité de discipline.</p>

**MODIFICATION DU STATUT DU PERSONNEL DE L'OSCE (suite)**

VERSION EN VIGUEUR	VERSION MODIFIÉE
<p>personnel/des missions engagés pour une courte durée dont la durée totale de service à l'OSCE est de moins de six mois ;</p> <p>iii) Dans le cas où le membre du personnel/d'une mission concerné a renoncé par écrit à son droit de porter l'affaire devant le comité de discipline.</p> <p>b) Lorsqu'une affaire n'est pas soumise à un comité de discipline ou à un comité d'enquête, la décision est prise par le Secrétaire général ou par le chef d'institution/de mission concerné sur la base des preuves recueillies et après que le membre du personnel/d'une mission concerné a été informé des allégations portées contre lui et a eu la possibilité de présenter sa propre version des faits.</p> <p>(c) Après réception de la réponse aux allégations, conformément à l'alinéa b) de la disposition 9.02.1, le Secrétaire général ou le chef d'institution/de mission décide dans les 30 jours de prendre une mesure disciplinaire ou de soumettre l'affaire à un comité de discipline ou à un comité d'enquête.</p>	<p>b) Lorsqu'une affaire n'est pas soumise à un comité de discipline en vertu du présent article, la décision est prise par le Secrétaire général ou par le chef d'institution/de mission concerné, en consultation avec le Secrétaire général pour les membres du personnel/des missions recrutés sur le plan international, sur la base des preuves recueillies et après que le membre du personnel/d'une mission concerné a été informé par écrit des allégations portées contre lui et a eu la possibilité de présenter sa propre version des faits conformément à l'article 9.02.</p> <p>c) Dans le cas où le membre du personnel/d'une mission concerné renonce par écrit à son droit de faire examiner l'affaire par un comité de discipline, l'intéressé est informé de la mesure disciplinaire que le Secrétaire général ou le chef d'institution/de mission, en consultation avec le Secrétaire général pour les membres du personnel/des missions recrutés sur le plan international, prévoit de prendre à son encontre. La décision est notifiée après réception de la réponse aux allégations et de la renonciation ultérieure. Si l'intéressé accepte la mesure disciplinaire qu'il est prévu de prendre à son encontre, il perd le droit de recours contre ladite mesure.</p>
	<p><b>Article 9.07</b> <b>Application aux chefs de mission</b></p> <p>Toute allégation de faute à l'endroit des chefs de mission peut être présentée par écrit au Secrétaire général. Les dispositions du présent article s'appliquent <i>mutatis mutandis</i> et tout signalement est transmis au Secrétaire général qui prend une décision finale en consultation avec la Présidence.</p>