

RÈGLEMENT DU PERSONNEL DU SECRÉTARIAT DE LA COMMISSION CENTRALE⁵⁶

Chapitre I CHAMP D'APPLICATION

Article 1

Le présent Règlement du personnel s'applique aux agents recrutés sur la base du tableau des emplois visé à l'article 7.

Chapitre II DIRECTION ET COMPOSITION DU SECRÉTARIAT

Article 2

Le Secrétariat de la Commission centrale est dirigé par un Secrétaire général qui en assure l'administration générale.

Le Secrétaire général est assisté d'un Secrétaire général adjoint, d'un Ingénieur en chef et des autres agents nécessaires.

Chapitre III DEVOIRS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL DU SECRÉTARIAT

Article 3

Les agents de la Commission centrale doivent s'acquitter de leurs fonctions et régler leur conduite en ayant uniquement en vue les intérêts de la Commission. Ils ne doivent, dans l'accomplissement de leurs devoirs, solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement ni d'aucune autorité, organisation ou personne extérieure à la Commission.

Ils ne peuvent accepter d'un gouvernement ou d'une autre source extérieure à la Commission centrale, sans autorisation de celle-ci, une distinction honorifique, une décoration, une faveur, un don, sauf au titre de services rendus avant l'entrée en fonction.

Article 4

Les agents de la Commission centrale ne peuvent avoir un autre emploi rémunéré ou des activités incompatibles avec leurs devoirs. L'exercice de toute autre activité est subordonné à l'autorisation du Secrétaire général. Pour ce dernier, l'autorisation est donnée par le Président de la Commission centrale.

Les agents de la Commission centrale doivent s'abstenir de tout acte et de toute publication ou expression publique d'opinion qui seraient incompatibles avec leurs devoirs et obligations envers la Commission ou de nature à porter à celle-ci un préjudice moral ou matériel.

⁵⁶

Arrêté par la résolution CCR 1979-II-45 bis, modifié par les résolutions CCR 2014-II-26 et CCR 2016-II-24.

Article 5

Les agents de la Commission centrale sont tenus d'observer une discrétion absolue, même après la cessation de leurs liens professionnels avec la Commission, sur tout ce qui concerne les faits et informations qui viendraient ou seraient venus à leur connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ; ils ne doivent communiquer sans autorisation expresse du Secrétaire général, sous quelque forme que ce soit, à une personne non qualifiée pour en prendre connaissance, aucun document ou aucune information qui n'auraient pas été rendus publics.

Les travaux que les agents de la Commission centrale se proposent de publier au sujet de questions de la compétence de la Commission sont soumis au Secrétaire général, qui le cas échéant en réfère au Président de la Commission centrale.

Chapitre IV **PRIVILÈGES ET IMMUNITÉS**

Article 6

Les agents de la Commission centrale bénéficient des privilèges et immunités que leur reconnaît l'Accord conclu le 10 mai 1978 entre le Gouvernement français et la Commission centrale relatif au siège de l'organisation et à ses privilèges et immunités sur le territoire français. Ces privilèges et immunités sont conférés dans l'intérêt de la Commission centrale.

Chaque fois que ces privilèges et immunités peuvent être mis en cause, l'agent intéressé doit immédiatement en rendre compte au Secrétaire général.

Chapitre V **EMPLOIS ET GRADES**

Article 7

A chaque emploi de la Commission centrale correspond un grade.

L'effectif des agents ne peut pas dépasser en nombre et en grades l'effectif correspondant au tableau des emplois. Ce tableau, approuvé par la Commission centrale, est établi en fonction des nécessités du service et dans la limite des autorisations budgétaires.

Article 8

Les agents de la Commission centrale visés à l'article 12 sont classés dans les quatre catégories suivantes :

- a) la catégorie A, qui comprend les grades correspondant à des fonctions de conception et d'étude, dont l'exercice requiert un diplôme d'enseignement supérieur ;
- b) la catégorie L, qui comprend les grades correspondant à des fonctions de traduction, dont l'exercice requiert un diplôme d'enseignement supérieur ;
- c) la catégorie B, qui comprend les grades correspondant à des fonctions d'application et d'encadrement ou de secrétariat et d'exécution, dont l'exercice requiert un diplôme de bachelier, un brevet supérieur ou un diplôme équivalent ;
- d) la catégorie C, qui comprend les grades correspondant à des fonctions manuelles ou de service, dont l'exercice requiert le brevet d'études du premier cycle, le brevet élémentaire, un certificat d'aptitude professionnelle ou un diplôme équivalent.

Article 9

Le Secrétaire général peut à tout moment, dans l'intérêt du service, affecter un des agents visés à l'article 12 à un autre emploi correspondant à son grade.

Chapitre VI **RECRUTEMENT, AVANCEMENT ET NOTATION**

Article 10

Le Secrétaire général, le Secrétaire général adjoint et l'Ingénieur en Chef sont nommés et révoqués de leurs fonctions par la Commission centrale.

Les agents susmentionnés sont nommés pour une durée de quatre ans. Leur mandat peut être renouvelé deux fois. Un troisième renouvellement est possible à titre exceptionnel, notamment si aucun autre candidat n'est disponible.

Le contrat d'engagement des agents susmentionnés est conclu avec la Commission centrale représentée par son Président. Ce contrat précise leurs conditions d'emploi et de rémunération ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient d'une protection sociale.

Article 11

Le Secrétaire général nomme à tous les emplois de la Commission centrale autres que ceux qui sont visés à l'article 10. Il veille à ne faire appel qu'à des personnes possédant les qualités voulues de compétence et d'intégrité.

Article 12

Les agents de la Commission centrale autres que ceux qui sont visés à l'article 10 sont recrutés sur la base d'un contrat conclu avec la Commission centrale, représentée par le Secrétaire général. Ce contrat d'engagement précise les conditions d'emploi particulières à l'agent recruté, telles les fonctions à exercer, la catégorie et l'échelon attribué, la durée du contrat ainsi que les conditions auxquelles il peut être éventuellement renouvelé lorsqu'il vient à expiration. Il prévoit une période d'essai de 6 mois.

Article 13

Pour pouvoir être nommé à un emploi de la Commission centrale le candidat doit :

- a) posséder la nationalité d'un des pays membres de la Commission ;
- b) être âgé de 16 ans au moins et de 60 ans au plus ;
- c) posséder la qualification exigée ;
- d) n'avoir aucune maladie ou infirmité de nature à l'empêcher de remplir sa tâche.

Article 14

Tout candidat à un emploi de la Commission centrale doit produire un certificat médical établissant qu'il répond aux conditions visées à l'article 13, d. Ce certificat doit être délivré par un médecin désigné par le Président de la Commission centrale ou par le Secrétaire général.

Article 15

Les agents visés à l'article 12 ne peuvent être recrutés qu'en cas de vacance effective dans la catégorie dans laquelle ils sont recrutés.

Ils sont classés en principe à l'échelon de début de leur catégorie. Cependant, ils peuvent être reclassés à un échelon supérieur compte tenu de la pratique professionnelle dont ils justifient dans une profession correspondant à l'emploi pour lequel ils sont recrutés.

Article 16

Les agents visés à l'article 10 ont un entretien d'évaluation avec la présidence à la fin de son mandat de deux ans. Un tel entretien a également lieu avec les agents qui sollicitent un renouvellement de leur mandat. La présidence peut renoncer à un entretien avant le renouvellement d'un mandat notamment si l'évaluation régulière a eu lieu peu de temps auparavant.

Les agents visés à l'article 12 font l'objet, chaque année, d'une notation relative à leur valeur professionnelle. Cette notation, attribuée par le Secrétaire général après consultation du supérieur hiérarchique, est communiquée à l'agent intéressé.

Article 17

Le Secrétaire général décide des promotions des agents visés à l'article 12. Il ne peut toutefois prononcer de promotion à un grade supérieur qu'en cas de vacance d'emploi dans ce grade et de notation particulièrement satisfaisante de l'agent intéressé.

Les avancements d'échelon sont automatiques. Toutefois, l'ancienneté requise pour le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur peut, par décision du Secrétaire général, être réduite ou augmentée dans le cas où la notation de l'agent est exceptionnellement bonne ou exceptionnellement mauvaise.

Chapitre VII **DURÉE DE TRAVAIL**

Article 18

Le Secrétaire général fixe la semaine et les horaires de travail. Toutefois, la durée hebdomadaire normale de travail à temps plein est de 40 heures.

Les agents sont tenus, lorsque les circonstances l'exigent et à la demande du Secrétaire général, d'assurer leur service en dehors des heures normales de travail.

Les prestations effectuées en dehors des heures normales de travail par les agents de grades C 1 à B 2 inclus donnent lieu à l'octroi d'un congé compensatoire ou d'une indemnité.

Chapitre VIII
RÉMUNÉRATION

Article 19

Le traitement des agents est fonction de leur catégorie, de leur grade et de leur échelon. Il est calculé d'après les tableaux en appendice 2 du présent Règlement.

La Commission centrale arrête les adaptations des traitements rendues nécessaires par les fluctuations du coût de la vie.

Chapitre VIII bis
ALLOCATION DE FOYER

Article 19bis

Les agents visés à l'article 12 bénéficient d'une allocation de foyer dans les conditions fixées par la Commission centrale.

Chapitre IX
SÉCURITÉ SOCIALE

Article 20

Les agents visés à l'article 12 sont soumis à la législation française de sécurité sociale. Ils bénéficient en outre d'un régime complémentaire d'assurance longue maladie et invalidité ainsi que d'une allocation de décès dans les conditions fixées par la Commission centrale.

Article 20bis

Les agents de la Commission centrale ne relèvent pas de la législation française des prestations familiales. En la matière ils sont soumis au régime institué par la Commission centrale.

Article 21

Les agents visés à l'article 10 bénéficient d'un régime de retraite et les agents visés à l'article 12 d'un régime complémentaire de retraite dans les conditions déterminées par la Commission centrale.

Article 22

Les agents visés à l'article 10 supportent par retenue mensuelle sur leur traitement la moitié et les autres agents le tiers des montants des primes afférentes aux contrats d'assurance collectifs souscrits par la Commission centrale en matière de retraite.

Chapitre X
REMBOURSEMENT DE FRAIS

Article 23

Les frais de transport et les indemnités de déplacement des agents voyageant pour le service de la Commission centrale sont à la charge de la Commission dans les conditions fixées par elle.

Article 24

Les frais de déménagement des agents visés à l'article 10 ainsi que ceux des agents des catégories A et L visés à l'article 12 sont, dans les conditions fixées par la Commission centrale, à la charge de celle-ci lors de la nomination et à la fin du contrat. Toutefois, ces frais ne sont pas supportés par la Commission lorsque les agents intéressés des catégories A et L sont résidents permanents du département du Bas-Rhin.

Chapitre XI
CONGÉS

Article 25

Les agents bénéficient d'un congé annuel de vacances calculé à raison de 2 jours 1/2 ouvrés par mois complet de service.

Ce congé est pris, avec l'autorisation préalable du Secrétaire général, dans des conditions compatibles avec les nécessités du service.

Les périodes d'absence pour cause de maladie ou d'accident dépassant au total 3 mois au cours d'une année civile suppriment le droit à un congé pour ces périodes.

Article 26

Les agents de la Commission centrale peuvent obtenir un congé spécial de courte durée quand des raisons personnelles dûment justifiées les empêchent momentanément d'exercer leurs fonctions.

Article 27

Les femmes agents de la Commission centrale ont droit à un congé de maternité de 6 semaines avant l'accouchement et de 10 semaines après la date de l'accouchement.

Article 28

Les agents de la Commission centrale dans l'incapacité d'exercer leurs fonctions par suite de maladie ou d'accident ont droit à un congé pour raisons de santé. La Commission centrale fixe dans les dispositions d'application du présent Règlement le régime auquel les agents sont soumis lorsqu'ils bénéficient de ce congé.

Chapitre XII **CESSATION DE FONCTIONS**

Article 29

Les contrats de stage peuvent être résiliés par chacune des parties moyennant préavis d'un mois.

Article 30

Hormis le décès et la limite d'âge, il ne peut être mis fin aux fonctions d'un des agents visés à l'article 12 avant le terme de son contrat d'engagement que par la démission volontaire, la démission d'office en présence de faits dont l'agent est responsable, tel un changement de nationalité au sens de l'article 13 a), et qui rendent impossible le maintien du contrat d'engagement, la révocation, le licenciement pour suppression d'emploi ou pour insuffisance professionnelle ou incapacité définitive.

La démission volontaire et le licenciement pour suppression d'emploi prennent effet à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle ou incapacité définitive prend effet à l'expiration d'un délai de préavis d'un mois.

La démission d'office et la révocation prennent effet sans préavis.

Article 31

Une indemnité est accordée en cas de suppression d'emploi. Elle est calculée sur la base de la durée des services accomplis à la Commission centrale et du dernier traitement dont bénéficie l'agent intéressé conformément au barème des traitements. Elle est d'un mois de traitement par année de service et est augmentée de la fraction de mois correspondant à la fraction d'année s'ajoutant aux années complètes de service. Elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant au traitement de 24 mois, mais elle est majorée des allocations familiales.

Aucune indemnité de perte d'emploi n'est due à l'agent nommé dans une autre organisation internationale ou à un emploi comportant une rémunération comparable ou réintégré immédiatement dans une administration nationale.

Article 32

L'agent qui a atteint l'âge de 65 ans cesse d'exercer ses fonctions.

Chapitre XIII **SANCTIONS**

Article 33

Tout manquement à ses devoirs au sens du présent Règlement expose l'agent à une mesure disciplinaire.

Les mesures disciplinaires applicables aux agents visés à l'article 10 sont l'avertissement par écrit, le blâme et la révocation. Ces sanctions sont prononcées par la Commission centrale.

Les mesures disciplinaires applicables aux agents visés à l'article 12 sont, suivant la gravité de la faute, l'avertissement par écrit, le blâme, la suspension temporaire de l'avancement d'échelon, l'abaissement d'échelon, la rétrogradation et la révocation. Ces sanctions sont prononcées par le Secrétaire général.

Article 34

Aucune mesure disciplinaire ne peut être infligée sans que l'agent intéressé n'ait été au préalable entendu soit par la Commission centrale lorsque cet agent est un des agents visés à l'article 10, soit par le Secrétaire général lorsque cet agent est un des agents visés à l'article 12.

De plus, le Secrétaire général ne peut infliger de mesure disciplinaire autre que l'avertissement par écrit et le blâme sans avoir pris l'avis d'un représentant du personnel désigné par le Comité du personnel.

Article 35

Toute mesure disciplinaire fait l'objet d'un acte écrit indiquant son motif. Une copie de cet acte doit être remise à l'agent intéressé.

Chapitre XIV **REPRÉSENTATION DU PERSONNEL**

Article 36

Il est institué au sein du Secrétariat de la Commission centrale un Comité du personnel élu au scrutin secret par les agents visés à l'article 12, conformément à une procédure approuvée par le Secrétaire général. La durée du mandat des membres du Comité du personnel est de trois ans renouvelable une fois.

Article 37

Le Comité du personnel représente les intérêts des agents visés à l'article 12 et coopère au bon fonctionnement des services en permettant à ces agents de faire connaître leur opinion.

Le Comité du personnel peut, de sa propre initiative ou à la demande du Secrétaire général, donner un avis à ce dernier sur toute difficulté de portée générale relative à l'interprétation ou à l'application du présent Règlement ou toute autre mesure de caractère général touchant le personnel, qu'elle fasse partie ou non du présent Règlement. Il doit être consulté sur toute modification à apporter au présent Règlement, aux barèmes des traitements, aux indemnités ou au régime de sécurité sociale des agents visés à l'article 12.

Lorsque le Secrétaire général demande un avis au Comité du personnel, il fixe, compte tenu de l'urgence de la question soumise au Comité, le délai dans lequel l'avis doit être exprimé.

Article 37bis

Les agents jouissent du droit d'association.

Chapitre XV **DIFFÉRENDS**

Article 38

Réclamation administrative

a) Agents visés à l'article 12

Tout agent visé à l'article 12 peut adresser au Secrétaire général, en invoquant la non observation du présent Règlement, des règlements d'application ou du contrat d'engagement, une réclamation tendant à obtenir le retrait ou la modification d'une décision lui faisant grief.

La réclamation doit être adressée dans les soixante jours suivant la publication ou la réception de la décision contestée. Le Secrétaire général accuse réception de la réclamation.

Avant de prendre une décision sur la réclamation, le Secrétaire général entend le requérant et consulte un représentant du personnel désigné par le Comité du personnel. Il prend une décision écrite motivée qu'il notifie au requérant. L'absence de réponse dans les trente jours suivant la réception de la réclamation vaut décision implicite d'acceptation.

Cette procédure est ouverte *mutatis mutandis* aux anciens agents et aux ayants droit des agents et anciens agents visés à l'article 12 dans un délai de quatre-vingt-dix jours suivant la publication ou la réception de la décision contestée.

L'agent peut également saisir le Secrétaire général d'une demande écrite l'invitant à prendre une décision ou une mesure à laquelle il estime avoir droit, ou l'invitant à une modification d'une notation annuelle qu'il estime injustifiée.

Lorsque le Secrétaire général n'a pas répondu dans les soixante jours à la demande de l'agent, ce silence vaut décision implicite de rejet.

La réclamation n'a en principe pas d'effet suspensif. Cependant, le Secrétaire général peut décider, à la demande de l'agent, de surseoir à l'exécution de la décision contestée s'il l'estime opportun.

b) Agents visés à l'article 44

Bien que non soumis aux autres dispositions du Règlement du personnel, les agents visés à l'article 44, peuvent aussi adresser une réclamation au Secrétaire général pour non observation des dispositions de leur contrat avec la CCNR, selon la procédure décrite au paragraphe a).

c) Agents visés à l'article 10

Tout agent visé à l'article 10 peut adresser une réclamation au Président de la CCNR tendant à obtenir le retrait ou la modification d'une décision lui faisant grief.

L'agent peut également saisir le Président de la CCNR d'une demande écrite l'invitant à prendre une décision ou une mesure à laquelle il estime avoir droit. Lorsque le Président n'a pas répondu dans les soixante jours à la demande de l'agent, ce silence vaut décision implicite de rejet.

La réclamation doit être adressée dans les soixante jours suivant la publication ou la réception de la décision contestée. Le Président de la CCNR accuse réception de la réclamation.

Cette procédure est ouverte *mutatis mutandis* aux anciens agents et aux ayants droit des agents et anciens agents visés à l'article 10 dans un délai de quatre-vingt-dix jours suivant la publication ou la réception de la décision contestée.

Avant de prendre une décision sur la réclamation, le Président de la CCNR entend le requérant. Il prend une décision écrite motivée qu'il notifie au requérant. L'absence de réponse dans les soixante jours suivant la réception de la réclamation vaut décision implicite d'acceptation.

La réclamation n'a en principe pas d'effet suspensif. Cependant, le Président peut décider, à la demande de l'agent, de surseoir à l'exécution de la décision contestée s'il l'estime opportun.

d) Candidats externes à un poste

Tout candidat externe à un poste d'agent visé à l'article 12 peut adresser une réclamation au Secrétaire général, selon la procédure décrite au paragraphe a), contre le refus de retenir sa candidature, s'il invoque une discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique, les opinions ou croyances, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état de santé, le handicap, ou une irrégularité dans le déroulement de la procédure.

e) Comité du personnel

Le Comité du personnel peut adresser une réclamation au Secrétaire général selon la procédure décrite au paragraphe a), pour autant que la réclamation soit dirigée contre une décision dont il est destinataire ou contre une décision qui porte directement atteinte aux prérogatives que lui confère le Règlement du personnel, notamment en application de l'article 37 du Règlement du personnel et en application du paragraphe 17 du Règlement du Comité du personnel.

Article 39

Conciliation

a) Agents visés à l'article 12

En cas de rejet par le Secrétaire général d'une réclamation visée à l'article 38 a), le requérant, s'il souhaite contester ladite décision de rejet, peut introduire une demande de conciliation, selon la procédure visée à l'appendice 1 au présent Règlement.

Le conciliateur est habilité également à connaître de toute requête concernant une mesure disciplinaire autre que l'avertissement par écrit et le blâme. Il se prononce également sur toutes les questions de procédure qui ne sont pas expressément prévues par le présent chapitre ou par l'appendice 1 au présent Règlement, aux fins d'un règlement amiable du différend.

La demande de conciliation ne peut suspendre l'exécution de la décision contestée ou empêcher une notation défavorable ou une mesure disciplinaire de produire ses effets. Cependant, le conciliateur peut décider, à la demande du requérant et sans préjudice de l'issue donnée au litige, qu'il soit sursis à l'exécution de la décision contestée s'il estime que cette exécution est susceptible de causer un préjudice grave et difficilement réparable.

b) Agents visés à l'article 44

En cas de rejet par le Secrétaire général d'une réclamation visée à l'article 38 b), le requérant, s'il souhaite contester ladite décision de rejet, peut introduire une demande de conciliation, selon la procédure visée à l'appendice 1 au présent Règlement.

Le conciliateur définit, le cas échéant, aux fins d'un règlement amiable du différend, les règles de procédure qui ne sont pas expressément prévues par le présent chapitre ou l'appendice 1 au présent Règlement.

La demande de conciliation ne peut suspendre l'exécution de la décision contestée. Cependant, le conciliateur peut décider, à la demande du requérant et sans préjudice de l'issue donnée au litige, qu'il soit sursis à l'exécution de la décision contestée s'il estime que cette exécution est susceptible de causer un préjudice grave et difficilement réparable.

c) Agents visés à l'article 10

En cas de rejet par le Président de la CCNR d'une réclamation visée à l'article 38 c), le requérant, s'il souhaite contester ladite décision de rejet, peut introduire une demande de conciliation, selon la procédure visée à l'appendice 1 au présent Règlement.

Le conciliateur se prononce également sur toutes les questions de procédure qui ne sont pas expressément prévues par le présent chapitre ou l'appendice 1 au présent Règlement, aux fins d'un règlement amiable du différend.

La demande de conciliation ne peut suspendre l'exécution d'une décision contestée. Cependant, le conciliateur peut décider, à la demande du requérant, et sans préjudice de l'issue donnée au litige, le sursis à l'exécution de la décision contestée s'il estime que cette exécution est susceptible de causer un grave préjudice difficilement réparable.

Article 40

Tribunal Administratif du Conseil de l'Europe (« TACE »)

- a) Tout différend qui n'aura pas trouvé une solution dans le cadre des procédures internes conformément aux articles 38 et 39, pourra être soumis par le requérant au TACE, conformément au premier paragraphe de l'article 15 du Statut du TACE.
- b) Dans les cas dans lesquels la procédure de conciliation aura été mise en œuvre, le délai de saisine court à partir de la réception du rapport du conciliateur par le requérant ou de l'expiration du délai prévu dans l'accord de conciliation pour son exécution.
- c) Dans les cas dans lesquels la procédure de conciliation n'aura pas été mise en œuvre, le délai de saisine court à partir de la réception de la décision de rejet.

Chapitre XVI
MODALITÉS D'APPLICATION - MESURES TRANSITOIRES - CAS SPÉCIAUX

Article 41

Le Secrétaire général détermine en tant que de besoin les modalités d'application du présent Règlement. Toute décision comportant des engagements financiers dépassant la ligne budgétaire réservée aux frais de personnel doit être soumise à l'approbation de la Commission centrale.

Article 42

Le Secrétaire général propose à la Commission centrale les modifications à apporter au tableau des emplois, au présent Règlement ainsi qu'aux barèmes des traitements, aux indemnités et au régime de sécurité sociale des agents de la Commission.

Article 43

Les agents visés à l'article 12 en service à la date de l'adoption du présent Règlement sont, dans la limite des crédits et des emplois budgétaires disponibles, classés par le Secrétaire général dans une des quatre catégories. La condition de diplôme prévue à l'article 8 pourra ne pas leur être appliquée. Le Secrétaire général tiendra compte, pour leur classement, de l'expérience professionnelle acquise au service de la Commission centrale.

Article 44

Outre les agents visés à l'article 12 et dans les limites des ressources budgétaires, le Secrétaire général peut exceptionnellement procéder à des recrutements hors tableau des emplois pour l'embauche de personnels temporaires ou stagiaires. Les conditions de travail de ces agents sont réglées suivant la législation de l'État du siège de la Commission centrale sans préjudice de l'article 38b).

Les articles 3, 4 et 5 du présent Règlement leur sont également opposables.

Article 45

Le Secrétaire général peut conclure des contrats de prestation de service pour l'exécution d'une mission ponctuelle et spécifique, dans les limites des ressources budgétaires disponibles. Ces contrats sont régis par la législation de l'État du siège de la Commission centrale.

Appendice 1 au Règlement du personnel

Procédure de conciliation

Article 1

Dénomination

En application de l'article 39 du Règlement du personnel du Secrétariat de la Commission centrale, il est institué une procédure de conciliation avec un conciliateur et son suppléant. Les dispositions ci-dessous applicables au conciliateur s'appliquent *mutatis mutandis* à son suppléant.

Article 2

Nomination

1. Le conciliateur est nommé pour un mandat de cinq ans renouvelable par le président du tribunal administratif du Conseil de l'Europe (« TACE »).
2. Le conciliateur est une personne extérieure à la CCNR. Il ne doit pas être choisi parmi les membres du personnel ou des délégations nationales, ou parmi les anciens membres du personnel ou des délégations nationales ayant cessé leur activité depuis moins de cinq ans.
3. Le conciliateur doit offrir toutes les garanties d'indépendance et de compétence requises pour l'exercice de fonctions juridictionnelles, de médiation ou de conciliation dans un des États membres de la CCNR. En particulier, il doit disposer d'une compétence avérée en matière de droit du travail et/ou de droit administratif, de préférence dans le domaine international, et si possible, maîtriser deux des langues de travail de la CCNR.
4. En cas de démission ou de décès du conciliateur, il est remplacé selon la procédure décrite au paragraphe premier pour la durée du mandat restant à effectuer.

Article 3

Compétence

Le conciliateur est compétent pour connaître de toute demande de conciliation présentée conformément à l'article 39 du Règlement du personnel.

Article 4

Déontologie

1. Le conciliateur exerce ses fonctions en pleine indépendance. Il ne peut recevoir aucune instruction et ne peut, durant l'exercice de son mandat, assumer de fonctions incompatibles avec les exigences d'indépendance, d'impartialité et de disponibilité inhérents à ce mandat.
2. Le code de déontologie judiciaire à l'usage des membres du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies, résolution A/RES/66/106 de l'Assemblée générale des Nations Unies du 9 décembre 2011, s'applique *mutatis mutandis* au conciliateur, sauf disposition contraire dans le présent statut.

Article 5

Secrétariat

1. Après consultation du Comité du personnel, le Secrétaire général et le conciliateur désignent d'un commun accord le secrétaire du conciliateur ainsi que le suppléant de ce secrétaire, qui peuvent être tous les deux membres du personnel de la CCNR.
2. Dans l'exercice de leurs fonctions, le secrétaire et son suppléant ne sont soumis qu'à l'autorité du conciliateur.

Article 6

Saisine

1. Toute demande de conciliation doit être adressée au secrétariat du conciliateur dans un délai de soixante jours à compter de la réception de la décision de rejet du recours gracieux. En l'absence de réponse au recours gracieux, le délai d'introduction de la demande court à compter de la décision implicite de rejet conformément à l'article 38 du Règlement du personnel.
2. Pour les demandes présentées par les anciens agents titulaires, les ayants droit d'agents ou d'anciens agents titulaires, le délai d'introduction de la demande de conciliation est de quatre-vingt-dix jours à compter de la réception de la décision de rejet du recours gracieux. En l'absence de réponse au recours gracieux, le délai d'introduction de la demande court à compter de la décision implicite de rejet conformément à l'article 38 du Règlement du personnel.
3. Le conciliateur attribue l'affaire soit à lui-même, soit à son suppléant, en tenant compte des compétences linguistiques des parties et d'éventuels conflits d'intérêts.

Article 7

Récusation

Le président du TACE se prononce sur la récusation du conciliateur sur demande de l'une des parties, présentée au moment du dépôt de la demande de conciliation ou, au plus tard, dans un délai de trente jours suivant le dépôt de celle-ci. Dans ce cas, le secrétariat du conciliateur en informe le conciliateur et la partie adverse et transmet ladite demande au président du TACE dans les quinze jours suivant la réception de la demande. Après avoir examiné de telles demandes, le président du TACE prend une décision motivée qui est communiquée aux parties dans les trente jours suivant la réception de la demande par le greffe dudit tribunal.

Article 8

Procédure de la conciliation

1. Les deux parties peuvent, si elles le souhaitent, se faire représenter chacune par une personne de leur choix.
2. La demande de conciliation doit contenir un exposé des faits, des demandes et des arguments invoqués par le requérant et indiquer, le cas échéant, le tiers par lequel le requérant souhaite se faire représenter. Elle est adressée au secrétariat du conciliateur qui la transmet au conciliateur et à la partie adverse.

3. Sauf précision dans le présent statut, le conciliateur décide de la procédure à suivre et en informe les parties en temps utile. Il veille à ce que les deux parties puissent faire valoir leur position sur un pied d'égalité dans le cadre d'une procédure contradictoire. Le conciliateur peut notamment rencontrer les parties ou communiquer avec elles ensemble ou séparément. Il peut aussi entendre les témoins dont il estime la déposition utile aux débats. S'il le juge nécessaire et par décision motivée, il peut également ordonner la conduite d'une enquête par un ou plusieurs experts externes qu'il nomme.
4. Les parties s'engagent à coopérer avec le conciliateur lorsque celui-ci demande la production de documents et autres éléments de preuve qu'il estime utiles à l'examen de la demande de laquelle il est saisi.
5. Les informations communiquées par une partie au conciliateur sont transmises à l'autre partie, sauf si une partie communique une information, sous la condition expresse qu'elle demeure confidentielle. Le conciliateur apprécie si le caractère confidentiel est justifié.
6. Les entretiens conduits par le conciliateur avec les parties, témoins et éventuels intervenants sont confidentiels.
7. Le conciliateur et les deux parties s'efforcent de conduire les rencontres et entretiens et de trouver un accord dans un délai de quatre-vingt-dix jours à compter de la réception de la demande de conciliation. Ce délai peut être prolongé avec l'accord des parties.
8. Le conciliateur propose un accord aux parties. En cas d'acceptation de leur part, l'accord conclu est obligatoire pour les parties et met fin au différend. Il prévoit un délai pour son exécution. En cas d'inexécution, le requérant peut saisir directement le TACE.
9. Lorsque le conciliateur constate qu'un accord ne peut pas être trouvé entre les parties, il établit un rapport dans lequel il présente la procédure suivie, les faits, les demandes et les arguments des parties, son appréciation en droit et *ex aequo et bono* de l'affaire, ainsi que sa recommandation dûment motivée.
10. Le conciliateur rend son rapport au plus tard dans les cent vingt jours après réception de la demande de conciliation du requérant, sauf accord différent conclu entre les parties, le conciliateur indiquant alors le délai dans lequel le rapport sera rendu.

Article 9

Intervention de tiers non parties

1. Toute personne habilitée à introduire une demande de conciliation peut intervenir dans une affaire en cours en faisant valoir qu'elle est titulaire de droits susceptibles d'être affectés par la décision que le conciliateur peut proposer. Le conciliateur se prononce sur la recevabilité de l'intervention, décide de la procédure à suivre et prend en compte les droits de l'intervenant dans sa proposition de solution au différend.
2. Lorsqu'il apparaît, au vu de la demande de conciliation, que, si les demandes du requérant étaient prises en compte dans la solution au différend, celles-ci porteraient atteinte aux droits d'un tiers, celui-ci reçoit communication de la demande de conciliation et est invité à participer à la procédure selon les modalités fixées par le conciliateur.

Article 10

Droit applicable

Aux fins de trouver un règlement amiable et proposer une solution au différend, le conciliateur applique les dispositions statutaires et réglementaires de la CCNR qui sont pertinentes. Les droits et libertés fondamentales tels qu'ils sont inscrits dans la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales et la Charte sociale européenne, ainsi que les principes généraux du droit, notamment ceux dégagés par les tribunaux administratifs internationaux, font également partie intégrante du droit applicable. Le conciliateur peut également proposer une solution *ex aequo et bono*.

Article 11

Les décisions

Le rapport et les décisions du conciliateur sont motivés et rendus par écrit. Un original est déposé aux archives de la CCNR. Dans le cas d'un recours conformément à l'article 40 du Règlement du personnel, ces documents peuvent être présentés, le cas échéant, au TACE.

Article 12

Financement de la procédure de conciliation

1. Les frais afférents à la procédure de conciliation sont à la charge de la CCNR, sur une base justifiée et raisonnable.
2. Le conciliateur reçoit de la part de la CCNR une indemnité *ad litem* fixée à l'avance par une résolution de la Commission centrale, sur la base d'une proposition du Secrétaire général approuvée par le Comité du budget.
3. Le Secrétaire général prend toutes autres mesures administratives nécessaires au bon fonctionnement matériel de la procédure de conciliation, telles que la mise à disposition d'interprètes et de traducteurs en cas de besoin.

Appendice 2 au Règlement du personnel

Barème de rémunération⁵⁷

Catégorie A (Article 10)

Echelon	A7	Valeur de l'échelon	A6	Valeur de l'échelon	Durée de l'échelon	A5	Valeur de l'échelon	A4	Valeur de l'échelon	Durée de l'échelon
1er échelon	12 087		11 042		1 an	9 342		8 067		1 an
2e échelon	12 492	405	11 345	303		9 605	263	8 277	210	
3e échelon	12 897	405	11 648	303		9 868	263	8 487	210	
4e échelon	13 504	607	11 951	303		10 131	263	8 697	210	
5e échelon	14 111	607	12 403	452	2 ans	10 394	263	8 907	210	
6e échelon	14 718	607	12 855	452		10 804	410	9 224	317	2 ans
7e échelon			13 307	452		11 214	410	9 541	317	
8e échelon			13 759	452		11 624	410	9 858	317	
9e échelon						12 034	410	10 175	317	
10e échelon						12 444	410	10 492	317	
11e échelon						12 854	410	10 809	317	

Catégorie A (Article 12)

Echelon	A4	Valeur de l'échelon	A3	Valeur de l'échelon	A2	Valeur de l'échelon	A1	Valeur de l'échelon	Durée de l'échelon
11è échelon	9 284	269	8 159	251	6 527	194	4 885	114	3 ans
10è échelon	9 015	269	7 908	251	6 333	194	4 771	114	3 ans
9è échelon	8 746	269	7 657	251	6 139	194	4 657	114	3 ans
8è échelon	8 477	269	7 406	251	5 945	194	4 543	114	2 ans
7è échelon	8 208	269	7 155	251	5 751	194	4 429	114	2 ans
6è échelon	7 939	269	6 904	251	5 557	194	4 315	114	2 ans
5è échelon	7 670	269	6 653	251	5 363	194	4 201	114	2 ans
4è échelon	7 401	181	6 402	167	5 169	128	4 087	114	1 an
3è échelon	7 220	181	6 235	167	5 041	128	3 973	114	1 an
2è échelon	7 039	181	6 068	167	4 913	128	3 859	114	1 an
1er échelon	6 858		5 901		4 785		3 745		1 an

⁵⁷

Rémunérations mensuelles sur 12 mois, en €.

Catégorie B (Article 12)

Echelon	B5	Valeur de l'échelon	B4	Valeur de l'échelon	B3	Valeur de l'échelon	B2	Valeur de l'échelon	B1	Valeur de l'échelon	Durée de l'échelon
11è échelon	4 807	119	4 243	107	3 716	94	3 218	80	2 853	73	3 ans
10è échelon	4 688	119	4 136	107	3 622	94	3 138	80	2 780	73	3 ans
9è échelon	4 569	119	4 029	107	3 528	94	3 058	80	2 707	73	3 ans
8è échelon	4 450	119	3 922	107	3 434	94	2 978	80	2 634	73	2 ans
7è échelon	4 331	119	3 815	107	3 340	94	2 898	80	2 561	73	2 ans
6è échelon	4 212	119	3 708	107	3 246	94	2 818	80	2 488	73	2 ans
5è échelon	4 093	119	3 601	107	3 152	94	2 738	80	2 415	73	2 ans
4è échelon	3 974	119	3 494	107	3 058	94	2 658	80	2 342	73	1 an
3è échelon	3 855	119	3 387	107	2 964	94	2 578	80	2 269	73	1 an
2è échelon	3 736	119	3 280	107	2 870	94	2 498	80	2 196	73	1 an
1er échelon	3 617		3 173		2 776		2 418		2 123		1 an

Catégorie C (Article 12)

Echelon	C6	Valeur de l'échelon	C5	Valeur de l'échelon	C4	Valeur de l'échelon	C3	Valeur de l'échelon	C2	Valeur de l'échelon	C1	Valeur de l'échelon	Durée de l'échelon
11è échelon	4 049	95	3 644	85	3 314	78	2 979	68	2 734	64	2 487	59	3 ans
10è échelon	3 954	95	3 559	85	3 236	78	2 911	68	2 670	64	2 428	59	3 ans
9è échelon	3 859	95	3 474	85	3 158	78	2 843	68	2 606	64	2 369	59	3 ans
8è échelon	3 764	95	3 389	85	3 080	78	2 775	68	2 542	64	2 310	59	2 ans
7è échelon	3 669	95	3 304	85	3 002	78	2 707	68	2 478	64	2 251	59	2 ans
6è échelon	3 574	95	3 219	85	2 924	78	2 639	68	2 414	64	2 192	59	2 ans
5è échelon	3 479	95	3 134	85	2 846	78	2 571	68	2 350	64	2 133	59	2 ans
4è échelon	3 384	95	3 049	85	2 768	78	2 503	68	2 286	64	2 074	59	1 an
3è échelon	3 289	95	2 964	85	2 690	78	2 435	68	2 222	64	2 015	59	1 an
2è échelon	3 194	95	2 879	85	2 612	78	2 367	68	2 158	64	1 956	59	1 an
1er échelon	3 099		2 794		2 534		2 299		2 094		1 897		1 an

Catégorie L (Article 12)

Echelon	L3	Valeur de l'échelon	L2	Valeur de l'échelon	L1	Valeur de l'échelon	Durée de l'échelon
10è échelon	8 251	245	6 624	196			3 ans
9è échelon	8 006	245	6 428	196			3 ans
8è échelon	7 761	245	6 232	196			2 ans
7è échelon	7 516	245	6 036	196			2 ans
6è échelon	7 271	245	5 840	196			2 ans
5è échelon	7 026	245	5 644	196			2 ans
4è échelon	6 781	245	5 448	196			1 an
3è échelon	6 536	245	5 252	196			1 an
2è échelon	6 291	245	5 056	196	4 118	158	1 an
1er échelon	6 046		4 860		3 960		1 an