

LETTRE CIRCULAIRE 43/2004
30 juin 2004

AMENDEMENTS A LA PUBLICATION M-7 DE L'OHI
“REGLEMENT DU PERSONNEL DU BHI”

Réf : (a) LCCF 05/2003 du 17 octobre 2003
(b) LCCF 02/2004 du 17 mai 2004

Monsieur le Directeur,

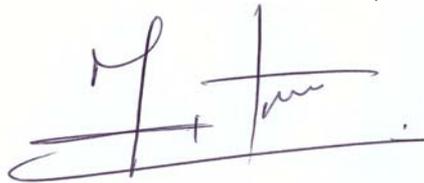
Vous trouverez joints en annexe les amendements au Règlement du personnel (Publication M-7), qui résultent des propositions du groupe de travail de la Commission des finances, établi conformément à la Décision 21(a) de la XVIe Conférence hydrographique internationale dans le but d'examiner l'alignement des salaires des Directeurs et du personnel du BHI sur le système des NU, lequel a été approuvé par les Etats membres, comme indiqué à la référence (b).

Le Comité de direction et le Comité restreint de la Commission des finances ont décidé, lors de leur réunion du 28 avril 2004, de déplacer le paragraphe IX.4 du Règlement du personnel à l'Annexe A, étant donné qu'il concerne le personnel qui contribue au Fonds de retraite interne (FRI) et non pas le personnel couvert par des plans de retraite personnalisés (PRP). Ce paragraphe qui avait été approuvé par la Conférence hydrographique internationale de 1987, a été placé à tort dans le Chapitre IX lors des révisions ultérieures du Règlement du personnel.

Le Règlement du personnel amendé (Publication M-7) peut être téléchargé sur le site Web de l'OHI. Des copies numériques ou imprimées peuvent être obtenues sur demande auprès du BHI.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur, l'assurance de ma haute considération,

Pour le Comité de direction,



Vice-amiral Alexandros MARATOS
Président

**AMENDEMENTS AU REGLEMENT DU PERSONNEL DU BHI
(PUBLICATION M-7 DE L'OHI)**

(Le nouveau libellé apparaît en caractères gras. Le libellé supprimé est barré)

ORGANISATION HYDROGRAPHIQUE INTERNATIONALE



Règlement du personnel

6^e 7^e édition

2003-2004

Bureau Hydrographique International
4, Quai Antoine 1^{er}
B.P. 445 - MC 98011 MONACO Cedex
Principauté de Monaco
Télécopie : (377) 93 10 81 40
Mail : info@ihb.mc
Web : www.iho.shom.fr

INTRODUCTION

La première édition du Règlement du personnel (réunissant les "Statuts du personnel" et le "Règlement du personnel" adoptés par la Xe Conférence H.I.) a été rédigée conformément aux décisions de cette Conférence et est entrée en vigueur en janvier 1974, après approbation par les Etats membres de l'OHI.

La deuxième édition (janvier 1980) incorporait les décisions de la XIe Conférence H.I. ainsi que des dispositions complémentaires et des règles d'ordre administratif.

La troisième édition (janvier 1988) incorporait les décisions prises par la XIIIe Conférence H.I. à la suite des recommandations présentées par une Sous-commission de la Commission des finances, ainsi que des modifications visant à clarifier les textes et à en améliorer leur application.

La quatrième édition (avril 1993) incorporait les décisions prises par la XIVe Conférence H.I. à la suite des recommandations d'un groupe de travail de la Commission des finances sur les conditions de service des directeurs et du personnel du BHI. Cette édition tenait compte également des amendements à la troisième édition produits en 1989, 1990 et 1991 ainsi que de ceux approuvés le 31 août 1992, au cours d'une réunion du Comité consultatif du personnel.

La cinquième édition (1998) incluait les amendements consécutifs aux décisions de la XVe CHI ainsi que divers autres amendements approuvés par le Comité consultatif du personnel du BHI.

La sixième édition (2003) incluait les amendements qui résultaient des décisions du Comité de direction du BHI, les amendements approuvés par les EM de l'OHI ainsi que les décisions des Conférences précédentes.

La 7^e édition (juin 2004) incorpore les décisions prises par les Etats membres conformément aux recommandations du « groupe de travail de la Commission des finances chargé d'étudier les questions relatives à l'alignement des salaires du BHI sur le système des NU », créé par la Décision 21 (a) de la XVIe Conférence hydrographique internationale.

Les dispositions contenues dans ce Règlement en ce qui concerne le régime social sont d'une manière générale conformes à la législation sociale de la principauté de Monaco [Caisse de compensation des Services Sociaux (CCSS), notamment].

Un tableau précisant les sources des divers articles du Règlement du personnel est conservé au secrétariat du BHI, pour mémoire.

I. PREAMBULE

I.1 Portée et Objet

Conformément aux dispositions de l'article X de la Convention et de l'article 31 du Règlement général, le présent Règlement du personnel énonce les devoirs et obligations, les conditions de service et les droits fondamentaux des directeurs, des adjoints techniques et des autres membres du personnel du Bureau.

I.2 Le Comité de direction a la responsabilité de veiller à ce que tout le personnel employé au Bureau observe le présent Règlement, qui est destiné à faciliter les travaux du Bureau tout en sauvegardant, en même temps, le bien-être du personnel.

I.3 Le présent Règlement pourra être modifié soit par la Conférence, soit par une décision des Etats membres votant par correspondance [Article V(g) de la Convention]. Il peut aussi être modifié par le Comité de direction, sous réserve du maintien des droits acquis par les membres du personnel et aussi longtemps que cela n'implique pas, pour le Bureau, des dépenses supérieures à celles approuvées dans le budget quinquennal. Toutes les corrections recevront un numéro de série et seront promulguées par voie d'Instruction au personnel (Staff Memorandum). Mention devra en être portée sur la page de garde de chaque exemplaire du règlement du personnel après chaque correction effectuée sur cet exemplaire.

~~Les tableaux annexés au présent Règlement font l'objet de modifications périodiques de la part du Comité de direction en vue de les tenir à jour par rapport aux autres systèmes sur lesquels ils sont basés. Ces modifications seront portées à la connaissance de tous les Etats membres au moyen de lettres FC de la Commission des finances.~~

NOTE : ce paragraphe est déplacé en IV.1.1. (e).

IV. TRAITEMENTS ET INDEMNITES

IV.1 Traitements

IV.1.1 Principes

Les principes généraux concernant les traitements sont les suivants :

- a) **Dans le cas des directeurs, du personnel de la catégorie A et des traducteurs, les traitements sont assimilés aux barèmes des traitements appropriés des NU, lors de l'engagement initial (ou lors du réengagement à la suite d'une mise en concurrence externe, auquel cas ils commenceront au premier échelon du barème de traitement approprié), en incluant les facteurs d'indemnité de poste.**
 - L'alignement des Directeurs se fera sur l'échelle D1 des NU
 - L'alignement de la Catégorie A se fera sur l'échelle P4 (ou sur toute autre échelle appropriée des NU)
 - L'alignement des Traducteurs se fera sur l'échelle P1 des NU
- b) Dans le cas du personnel de catégorie B et C (à l'exception des traducteurs), les traitements sont établis ~~et maintenus~~ au niveau de ceux de la Fonction publique monégasque.
- c) Tous les traitements (à l'exception de ceux des directeurs) sont ajustés en fonction de l'évolution des salaires dans la Fonction publique monégasque,
- d) **Les salaires des directeurs sont ajustés en fonction d'une augmentation après trois années de service, calculée sur la base de la moyenne des promotions accordées aux fonctionnaires monégasques durant les trois dernières années.**
- e) **Les grilles de salaires jointes en annexe au présent Règlement sont soumises à des modifications périodiques par le Comité de direction afin de les actualiser en fonction des autres systèmes sur lesquels elles se basent. Ces modifications sont notifiées à tous les Etats membres par lettres de la Commission des finances (CF).**
- f) Tous les traitements sont révisés à mi-chemin entre les Conférences et les résultats sont communiqués à la Conférence six mois avant sa tenue.
- g) Toutes les autres questions se rapportant aux traitements seront définies par le Comité de direction et soumises à la Commission des finances.

IV.1.2 Calcul et ajustement des traitements

- a) Les traitements de base de tous les membres du personnel sont calculés en multipliant un indice fixe i (attribué à chaque membre du personnel) par un facteur c . Ce facteur c est basé sur l'évolution des traitements des agents de la Fonction publique à Monaco, facteur qui fait l'objet de révisions périodiques.
- b) Le traitement brut des Catégories B et C, à l'exception des traducteurs, comprend le traitement de base, l'indemnité pour le coût de la vie à Monaco (5% du traitement de base), ainsi que d'autres allocations autorisées au titre du présent Règlement, dont la gratification (IV.2.1.2).

- c) L'impôt interne est prélevé suivant les dispositions du paragraphe IV.3 et correspond à 10% du traitement brut.
- d) Le traitement net est la somme réellement perçue par le membre du personnel chaque mois.
- e) Aucune distinction ne sera faite en fonction de la situation de famille.

IV.1.3 Directeurs

~~Les traitements des directeurs sont payés dans les mêmes conditions que les traitements du personnel. Des ajustements peuvent être décidés par la Conférence [voir IV.1.1 (c)]. Néanmoins, en cas de déficit budgétaire, le paiement aux directeurs de toute nouvelle augmentation résultant d'une variation de l'évolution des traitements de la Fonction publique monégasque sera différé jusqu'à ce qu'une décision à ce sujet ait été prise par la Commission des finances.~~

IV.2 Indemnités

IV.2.1 Directeurs et ensemble du personnel

IV.2.1.1 Allocations familiales et prime de scolarité

Tout le personnel, y compris les directeurs, ayant des enfants à charge perçoit des allocations pour charges de famille conformément aux barèmes en vigueur à la C.C.S.S. (Caisse de Compensation des Services Sociaux). Ces versements s'effectuent sous réserve que le membre du personnel produise, soit un certificat de radiation d'un éventuel autre organisme assurant des prestations de même nature, soit toute autre pièce justificative attestant que ni le membre du personnel, ni son conjoint ne perçoit de prestations similaires. Le personnel qui ne perçoit pas d'allocation pour frais d'études pour des enfants scolarisés à plein temps, perçoit selon le cas, une "prime de scolarité" payable une fois par an.

IV.2.1.2 Gratifications

Une gratification correspondant à un mois de salaire brut est versée chaque année ~~à tout le personnel y compris aux directeurs~~ au personnel des Catégories B et C, **à l'exception des traducteurs**, conformément à la pratique observée pour les personnels de la Fonction publique monégasque (à raison de 35% en juillet et de 65% en décembre). Dans le cas du personnel, ~~y compris les directeurs~~, entré en service ou ayant cessé ses fonctions en cours d'année, cette gratification est calculée au prorata de la durée des services effectués au cours de l'année. Les membres du personnel cessant leur service conformément à X.1 (b) (d) ou (e) ne bénéficient pas de ce prorata.

Les gratifications ne sont pas prises en compte pour le calcul des pensions relevant du fonds de retraite ou des plans externes.

IX. RETRAITE

IX.1 Préambule

Avant le 1er septembre 1987, les directeurs et tous les membres du personnel relevaient du Fonds de retraite du BHI (voir détails dans l'Annexe A). Après cette date, les directeurs ainsi que tous les nouveaux membres du personnel ont dû souscrire à des plans de retraite personnalisés (voir IX.5 ci-dessous)

IX.2 Age de la retraite et conditions

L'âge de départ à la retraite est normalement fixé à 65 ans, sauf dans le cas des exceptions admises au IX.3. La durée du service minimal ouvrant droit à la pension du BHI est, normalement, de 10 ans.

IX.3 Age de la retraite - Exceptions

Quatre exceptions sont admises :

- (i) L'âge de la retraite ne s'applique pas dans le cas des directeurs, lesquels, sont soumis aux dispositions de l'article 27 (c) du Règlement général.
- (ii) Le Comité de direction peut, à la demande d'un membre du personnel, autoriser l'abaissement de l'âge de la retraite à 62 ans ou appliquer les paragraphes (iii) ou (iv) ci-dessous.
- (iii) Un membre du personnel qui a dépassé l'âge de 60 ans et a accompli 40 années de service peut être mis à la retraite sur sa demande.
- (iv) Si l'autorité médicale certifie que l'état de santé d'un membre du personnel qui a dépassé l'âge de 60 ans et accompli plus de dix années de service ne lui permet plus de remplir ses fonctions de manière satisfaisante, cet employé peut être mis à la retraite soit sur sa demande, soit par décision du Comité de direction.

~~IX.4 Choix entre les prestations du Bureau et celles que prévoit la réglementation en vigueur à Monaco~~

~~Les bénéficiaires de prestations de retraite peuvent, s'ils en font la demande, percevoir au lieu des prestations prévues par le présent Règlement, celles qui sont prévues par la législation monégasque. Les demandes doivent être présentées dans les 30 jours qui suivent celui où s'ouvre le droit aux prestations.~~

~~Si l'intéressé opte pour ces dernières prestations, il ne sera en aucun cas fondé à réclamer simultanément l'application des dispositions partielles de l'un ou l'autre Règlement qu'il jugerait plus favorable à ses intérêts. Il est notamment précisé que les équivalents actuariels d'une pension sont toujours calculés selon les dispositions du présent Règlement.~~

Ce paragraphe est déplacé en Annexe A, en tant que nouveau paragraphe A.9.

IX.4 Plans de retraite personnalisés

- a) Les directeurs et le personnel du BHI sont couverts par des plans de retraite personnalisés reposant sur les principes de capitalisation sous le contrôle d'un gérant indépendant, dans le cadre d'une compagnie d'assurance bien établie. Les membres du

personnel recrutés avant le 1^{er} septembre 1987 cotisent au Fonds de retraite du BHI dans les conditions précisées dans l'annexe A du présent Règlement du personnel, à moins d'avoir opté pour l'option dont il est fait état en IX.6 ci-dessous.

- b) Le BHI contribuera chaque mois à ces plans à hauteur de 15% du traitement servant de base aux cotisations de retraite (*traitement de base moins taxe interne*). Le directeur ou le membre du personnel concerné y contribuera à hauteur de 5 % minimum de ce même traitement. Les prestations et les conditions de versement de chaque plan de retraite personnalisé seront négociées individuellement avec la compagnie d'assurance en fonction des circonstances et des vœux de chaque directeur et membre du personnel.

~~IX.6 Transfert en faveur d'un plan de retraite personnalisé~~

~~Les membres du personnel qui cotisent au Fonds de retraite du BHI auront la possibilité d'opter pour les pensions personnalisées, sous réserve de l'approbation du président de la Commission des finances.~~

IX.5 Retraite complémentaire

Les personnels des catégories A et B sont affiliés à une caisse de retraite complémentaire administrée par l'"Association monégasque de retraites par répartition (AMRR)". Cette affiliation entraîne le paiement de cotisations s'élevant à un pourcentage fixé par l'AMRR et calculé sur les traitements bruts versés aux employés concernés, 60% de ces contributions étant à la charge du Bureau et 40% à la charge de l'employé dans la limite des plafonds fixés pour ce régime. Le droit à la retraite complémentaire sera acquis à tous les employés ayant cotisé lorsqu'ils atteindront l'âge de la retraite, quel que soit le pays où ils ont élu domicile.

IX.6 Autres plans de retraite

Les directeurs et les membres du personnel qui sont tenus par leur législation nationale ou qui trouvent avantageux de continuer à cotiser à un plan de retraite national à la place ou en plus du plan de retraite du Bureau ou des plans personnalisés y sont autorisés à la condition qu'en aucun cas les contributions du BHI ne soient supérieures à 15% du traitement de base ainsi qu'il est spécifié en IX.4 (b).

TABLEAU I**PERSONNEL DE CATEGORIE A
(à compter du 1^{er} juillet 2004 – IP7/2004)**

Echelon	Durée *	Indice (i)
15		1559
14	4	1529
13	3	1499
12	3	1469
11	3	1439
10	3	1409
9	3	1379
8	3	1349
7	3	1324
6	3	1299
5	3	1274
4	3	1249
3	3	1224
2	2	1199
1	2	1174

* Durée normale d'un échelon (en nombre d'années).

TABLEAU II

PERSONNEL DE CATEGORIE B - TRADUCTEURS
(à compter du 1er juillet 2004 – IP 7/2004)

Echelon	Durée *	Indice (i)
10	3	816
9	3	796
8	3	775
7	3	754
6	3	734
5	3	713
4	3	692
3	3	672
2	2	651
1	2	630

* Durée normale d'un échelon (en nombre d'années).

ANNEXE A

A.8 Prestations aux personnes à charge au second degré ou aux bénéficiaires désignés

Lorsque survient le décès d'un membre du personnel qui ne laisse ni veuve, ni veuf, ni enfant ayant droit à une prestation, mais qui laisse une personne à charge au second degré ou un bénéficiaire désigné, ces personnes ont le droit de toucher soit le capital de retraite dans les conditions stipulées en A.3 et A.4, soit, dans certains cas, une pension selon les conditions stipulées en A.3 à condition d'avoir été désignées sur le formulaire 21 du BHI.

Les prestations de retraite sont versées dans les conditions suivantes :

- i) La personne à charge au second degré doit fournir au Comité de direction la preuve que le membre du personnel décédé contribuait matériellement à sa subsistance.
- ii) Le montant de la pension de la personne à charge s'il s'agit d'une mère ou d'un père sera égal respectivement à la pension d'une veuve, ou d'un veuf reconnu incapable, conformément au paragraphe A.6.
- iii) Le montant de la pension de la personne à charge s'il s'agit d'un frère ou d'une sœur sera égal à la pension d'un enfant, conformément au paragraphe A.6. Les prestations du sous-paragraphe ii) ci-dessus sont payables dans les mêmes conditions que celles d'une veuve et cessent dans le cas de remariage du parent à charge. Les prestations du sous-paragraphe iii) ci-dessus sont payables dans les mêmes conditions que celles d'un enfant conformément au paragraphe A.6 d) et à condition que le frère ou la sœur ne soient pas mariés.

Le droit à prestation, ne peut être accordé qu'à une seule personne à charge au second degré laissée par un membre du personnel décédé.

A.9 Choix entre les prestations du Bureau et celles que prévoit la réglementation en vigueur à Monaco

Les bénéficiaires de prestations de retraite peuvent, s'ils en font la demande, percevoir au lieu des prestations prévues par le présent Règlement, celles qui sont prévues par la législation monégasque. Les demandes doivent être présentées dans les 30 jours qui suivent celui où s'ouvre le droit aux prestations.

Si l'intéressé opte pour ces dernières prestations, il ne sera en aucun cas fondé à réclamer simultanément l'application des dispositions partielles de l'un ou l'autre Règlement qu'il jugerait plus favorable à ses intérêts. Il est notamment précisé que les équivalents actuariels d'une pension sont toujours calculés selon les dispositions du présent Règlement.