

### Amendements proposés au Règlement du personnel

| Article      | Objet                         | Recommandation   | Disposition actuelle  | Amendement proposé  | Justification et incidences financières   |
|--------------|-------------------------------|--|---|---|---|
| 2            | Enfant à charge               | Augmenter l'âge des enfants à charge poursuivant des études supérieures de 22 à 25 ans           | « <i>Enfant à charge</i> » : un enfant par le sang ou adopté, célibataire et légalement à charge d'un employé :<br>iii) âgé de moins de <u>22</u> ans s'il est inscrit et étudie à plein temps dans une université ou un autre établissement d'enseignement supérieur, ou   | iii) âgé de moins de <b>25</b> ans s'il est inscrit et étudie à plein temps dans une université ou un autre établissement d'enseignement supérieur, ou  | Mieux refléter la situation et la culture du Pacifique, où les enfants restent souvent à la charge de leurs parents jusqu'à leur mariage. L'augmentation de la limite d'âge cadre avec celles en place dans certaines organisations du CORP et organisations internationales. |
| 16 a)        | Allocations                   | Redéfinir le recrutement externe   | Le PROE prend en charge les frais d'engagement et de résiliation suivants <u>des cadres professionnels recrutés en dehors de l'agglomération d'Apia.</u>  | Le PROE prend en charge les frais d'engagement et de résiliation suivants <b>de tous les agents recrutés en dehors du Samoa.</b>  | Mieux refléter les pratiques en vigueur sur le marché de l'emploi et au PROE  |
| 16 a) ii) b) | Frais de déménagement         | Modifier l'excédent de bagage pris en charge, de 20 kg par famille à 20 kg par membre de famille | b) jusqu'à 20 kg d'excédent de bagages par membre du personnel pour tout cadre professionnel recruté...   | b) jusqu'à 20 kg d'excédent de bagages par membre du personnel et membre de sa famille pour tout cadre professionnel recruté...   | Améliorer les conditions de réinstallation et de rapatriement du personnel expatrié   |
| 23 1) c)     | Indemnité de rapatriement     | Lever les doutes concernant les situations ouvrant droit à l'indemnité de rapatriement           | <i>Outre le traitement de base, tout cadre professionnel expatrié a droit aux allocations et prestations suivantes :</i><br>c) Une indemnité de rapatriement équivalente à deux semaines de traitement, <u>aux termes d'un contrat qui n'est ni prolongé, ni renouvelé.</u> | c) Une indemnité de rapatriement équivalente à deux semaines de traitement <b>du premier mandat d'un contrat à durée déterminée ; en cas de renouvellement du contrat pour une durée de 12 mois ou plus, l'indemnité de rapatriement n'est versée que lorsque l'agent a honoré au moins 12 mois de ce nouveau contrat</b> | Faciliter le rapatriement des employés ayant au moins achevé leur premier mandat  |
| 27 a)        | Congé de maternité            | Supprimer l'année d'ancienneté comme critère d'admissibilité au congé de maternité               | a) Une employée <u>ayant au moins un an de service continu à la date prévue pour l'accouchement</u> a droit à 60 jours de congé de maternité avec plein salaire   | a) Une employée a droit à 60 jours de congé de maternité avec plein salaire   | Améliorer les conditions d'emploi de tous les employés permanents, quel que soit leur état de santé   |
| 27 b)        | Congé pour raisons familiales | Inclure les frères et sœurs dans la « famille immédiate de l'employé »                           | b) ... Ce type de congé n'est disponible que dans les cas de décès d'un membre de la famille immédiate de l'employé (conjoint, enfant ou parent)...   | b) ... Ce type de congé n'est disponible que dans les cas de décès d'un membre de la famille immédiate de l'employé (conjoint, enfant, parent, frère ou sœur)...  | En Océanie, les frères et sœurs sont des membres de la famille immédiate  |