

PUBLICATION
DE BASE

OIML B 7
Édition 2004 (F)

Statuts du Personnel du BIML

BIML Staff Regulations



Statuts du Personnel
du
Bureau International de Métrologie Légale

Sommaire

Avant-propos.....	6
Chapitre I Composition du personnel.....	8
Chapitre II Recrutement - stage - contrat d'engagement.....	9
Chapitre III Devoirs et obligations - conditions de travail.....	11
Chapitre IV Conditions pécuniaires	13
Chapitre V Conditions sociales	15
Chapitre VI Frais divers	17
Chapitre VII Cessation de fonctions.....	19
Chapitre VIII Règlement des différends.....	21
Chapitre IX Dispositions générales.....	22
Annexe 1 Accord avec le Gouvernement français	23
Annexe 2 Calcul des salaires et primes du BIML.....	25
Annexe 3 Plan de retraite OIML: Principes généraux et règlement détaillé	27
Annexe 4 Points d'indice de salaire BIML.....	31

Avant-propos

La présente édition des *Statuts du Personnel du Bureau International de Métrologie Légale* résulte de décisions de la Conférence Internationale de Métrologie Légale (Conférence) ou du Comité International de Métrologie Légale (CIML) prises lors des occasions suivantes:

- CIML, consultation par correspondance du 1971.10.08 au 1972.09.05,
- CIML, quatorzième réunion, juin 1975,
- CIML, seizième réunion, juin 1978,
- Sixième Conférence, juin 1980,
- CIML, dix-neuvième réunion, mai 1983,
- Septième Conférence, octobre 1984,
- CIML, vingtième réunion, octobre 1984,
- CIML, vingt-et-unième réunion, avril 1986,
- Huitième Conférence, octobre 1988,
- CIML, vingt-quatrième réunion, septembre 1989,
- Neuvième Conférence, novembre 1992,
- CIML, vingt-huitième réunion, octobre 1993,
- CIML, trente-huitième réunion, novembre 2003.

en application des dispositions ci-après de la Convention instituant l'OIML, relatives au personnel du Bureau International de Métrologie Légale:

ARTICLE XX

Le Bureau a son siège administratif en France.

ARTICLE XXI

Le personnel du Bureau comprend un Directeur et des collaborateurs nommés par le Comité ainsi que des employés ou agents à titre permanent ou temporaire recrutés par le Directeur.

Le personnel du Bureau et, s'il y a lieu, les experts visés à l'article XVIII, sont rétribués. Ils reçoivent soit des traitements ou des salaires, soit des indemnités dont le montant est fixé par le Comité.

Les statuts du Directeur, des collaborateurs et des employés ou agents sont déterminés par le Comité, notamment en ce qui concerne les conditions de recrutement, de travail, de discipline, de retraite.

La nomination, le licenciement ou la révocation des agents et des employés du Bureau sont prononcés par le Directeur, sauf en ce qui concerne les collaborateurs désignés par le Comité, lesquels ne peuvent faire l'objet des mêmes mesures que par décision du Comité.

ARTICLE XXII (extraits)

Le Directeur assume le fonctionnement du Bureau sous le contrôle et les directives du Comité devant lequel il est responsable et auquel il doit présenter, à chaque session ordinaire, un compte rendu de gestion.

Le Directeur perçoit les recettes, prépare le budget, engage et mandate toutes les dépenses de personnel et de matériel, gère les fonds de trésorerie.

Cette édition tient également compte d'amendements rédactionnels mineurs résultant des évolutions qui sont apparues depuis la fin de 1995, date de publication des Statuts du Personnels, ainsi que du passage du Franc français à l'Euro le 1^{er} janvier 2002.

CHAPITRE I

COMPOSITION du PERSONNEL

Article I

Le personnel du Bureau International de Métrologie Légale comprend en tant que de besoin:

- a - le Directeur du Bureau,
- b - des agents permanents spécialisés en métrologie légale et activités de support: Adjoints au Directeur, Ingénieurs, Rédacteurs, Ingénieurs Système, etc.,
- c - un agent permanent spécialisé en administration: Administrateur,
- d - des agents permanents administratifs, tels que: Assistant(e)s de Direction, Secrétaires, Documentalistes, Archivistes, Traducteurs, Employés de Bureau,
- e - des agents permanents de service.

Les experts et les agents temporaires font l'objet de l'Article VII ci-après.

CHAPITRE II

RECRUTEMENT - STAGE - CONTRAT d'ENGAGEMENT

Article II: Recrutement

Le Comité International de Métrologie Légale nomme le Directeur du Bureau et, suivant les besoins de l'Organisation et dans les limites de son budget, les Adjoints au Directeur. Ces décisions du Comité sont prises au vote secret.

Note: Pour l'ensemble de ce personnel, le Comité recherchera une répartition géographique aussi large que possible parmi les Etats Membres de l'Organisation et, sans entraver l'apport de talents nouveaux, il sera tenu compte de l'expérience des agents déjà en service au Bureau.

Le Directeur recrute, suivant les nécessités du Bureau et dans les limites du budget de l'Organisation, les agents permanents spécialisés en métrologie légale et activités de support (autres que les Adjoints au Directeur), l'Administrateur, les agents permanents administratifs et de service, ainsi que les experts et les agents temporaires.

Article III: Période d'essai

Tout agent recruté à titre permanent doit accomplir une période d'essai de six mois avant d'être confirmé, s'il y a lieu, dans son emploi. Le recrutement peut être dénoncé:

- par l'intéressé: à tout moment pendant la période d'essai avec un préavis d'un mois,
- par l'instance qui a décidé du recrutement (Président du Comité pour le recrutement du Directeur et des Adjoints au Directeur, Directeur du Bureau pour le recrutement des autres personnels) en fin de période d'essai.

Durant la période d'essai l'intéressé est assujéti à tous les devoirs et bénéficie de tous les avantages du personnel en service.

Article IV: Contrat de travail

L'Organisation et tout agent recruté à titre permanent sont liés par un contrat de travail établi et signé lors du recrutement, mais qui ne deviendra effectif qu'après la période d'essai prévue ci-dessus.

Note: Si, à l'issue de la période d'essai, le Président du Comité ou le Directeur du Bureau ne sont pas encore certains de l'aptitude de l'agent concerné à remplir ses fonctions, une prolongation de six mois de cette période peut être décidée.

Le contrat est établi et signé par le Président du Comité pour le recrutement du Directeur et des Adjoints au Directeur et par le Directeur du Bureau pour le recrutement des autres personnels, et engage ainsi l'Organisation.

Il doit se rapporter aux clauses des présents Statuts; cependant le Président ou le Directeur, en accord avec l'intéressé, ont la faculté de compléter ou d'adapter certaines d'entr'elles aux cas d'espèce.

Article V: Conditions médicales

La signature du contrat est subordonnée à la production par l'agent recruté de certificats médicaux constatant, dans la mesure des connaissances médicales de l'époque, qu'il est apte aux fonctions qui lui sont dévolues et qu'il n'est pas atteint d'une affection tuberculeuse, cancéreuse, cardiaque ou mentale pour lesquelles l'Organisation prend des engagements spéciaux (Chapitre V, Art. XIV), ou d'autres affections contagieuses ou incompatibles avec les conditions de travail du Bureau.

Article VI: Durée d'engagement

Le contrat est (suivant décision de l'instance qui effectue le recrutement):

- soit d'une durée de 5 ans; le contrat est alors éventuellement reconductible par périodes égales ou inférieures à 5 ans mais ne peut être prolongé au delà de 68 ans révolus pour le Directeur et de 65 ans révolus pour les autres agents, âges limites de maintien en fonctions,
- soit d'une durée allant jusqu'au maximum des âges limites de maintien en fonctions ci-dessus.

Le contrat peut être rompu à tout moment par l'intéressé avec un préavis de six mois pour le personnel de catégorie I ou II, ou d'un mois pour le personnel de catégorie III ou IV. En revanche l'Organisation est liée jusqu'à son expiration (sauf cas prévus au Chapitre VII, Art. XIX, paragraphe 1).

Article VII: Experts et agents temporaires

Des experts et des agents temporaires peuvent être recrutés pour des tâches déterminées; ils perçoivent une indemnité fixée au cas-par-cas. Le contrat de travail définira les clauses des présents statuts qui leur sont applicables. Il leur sera cependant appliqué, s'il y a lieu, les prescriptions réglementaires françaises sur l'emploi.

CHAPITRE III

DEVOIRS et OBLIGATIONS - CONDITIONS de TRAVAIL

Article VIII: Devoirs et obligations

Tous les agents s'engagent à ne travailler qu'en ayant exclusivement en vue les intérêts de l'Organisation; leurs responsabilités ne sont pas d'ordre national, mais d'ordre international.

Dans l'accomplissement de leurs tâches, ils ne doivent ni recevoir ni solliciter d'instructions d'aucune Autorité ou personne autres que celles qui régissent l'Organisation.

Ils sont tenus à une discrétion absolue en ce qui concerne toutes affaires de l'Organisation.

Ils ne peuvent avoir d'occupations incompatibles avec leurs devoirs, leurs obligations, leur travail ou détenir un emploi extérieur, à moins d'en avoir obtenu l'autorisation écrite du Président (en ce qui concerne le Directeur et les Adjoints au Directeur) ou du Directeur (en ce qui concerne les autres agents).

Ils peuvent exercer normalement leurs droits civiques mais doivent s'abstenir d'activités politiques incompatibles avec la neutralité de règle pour une organisation internationale.

Article IX: Conditions de travail

Le Directeur est chargé de la direction générale du Bureau. A ce titre il exerce toutes les fonctions et possède toutes les prérogatives qui lui sont dévolues par la *Convention Internationale de Métrologie Légale* et les présents *Statuts*; il a autorité sur le personnel; il est responsable de la gestion du Bureau devant le Comité.

Les autres agents sont chargés de collaborer au fonctionnement du Bureau sous les ordres et suivant les directives du Directeur, dans les limites de leurs devoirs et obligations définis dans leur contrat.

L'horaire de travail est fixé selon les règles applicables dans la législation française.

Le personnel a droit, après un an de présence, à un congé annuel de 30 jours ouvrables pris au gré de l'intéressé dans l'année en tenant compte des nécessités de ses fonctions et avec l'accord du Directeur. Pendant la première année de présence, le personnel a droit à 2,5 jours ouvrables de congé par mois de présence. Les agents non ressortissants français et non résidents permanents en France bénéficient annuellement de 2 jours ouvrables de congé supplémentaire. Les agents âgés de 60 ans et plus bénéficient annuellement de 2 jours ouvrables de congé supplémentaire. Les agents ayant travaillé au Bureau pendant 30 ans et plus ont droit à 1 jour ouvrable de congé supplémentaire, sans que ce jour supplémentaire puisse se cumuler avec les 2 jours supplémentaires accordés aux agents de 60 ans et plus.

Les congés dûs au titre d'une année peuvent être reportés sur la période allant de début janvier à fin avril de l'année suivante, pour un maximum de 10 journées.

En cours d'année, le personnel bénéficiera des congés officiels ou familiaux (naissance, mariage, décès, etc.) selon les coutumes françaises en la matière.

Statuts du Personnel du BIML (2004)

Dans certains cas particuliers, le Directeur peut accorder des congés supplémentaires spéciaux de courte durée. Cependant, en règle générale, les congés associés à la fête nationale du pays dont un agent est ressortissant ou à la confession religieuse de cet agent devront être pris sur les congés annuels indiqués ci-dessus.

Il sera donné au personnel toutes facilités pour accomplir ses périodes militaires de réserve officielles et obligatoires; pendant la durée de ces périodes, les intéressés recevront leur pleine rémunération, sauf les éventuelles prises en charge de frais de transport.

CHAPITRE IV

CONDITIONS PÉCUNIAIRES

Article X: Traitements et indemnités

1 Evaluations annuelles

Les agents font l'objet d'une évaluation annuelle par le Président du Comité (pour ce qui concerne le Directeur) ou le Directeur du Bureau (pour les autres personnels). Cette évaluation annuelle comporte :

- la fixation, en accord entre l'agent et l'évaluateur, d'objectifs individuels,
- la constatation du degré d'obtention de ces objectifs pour l'année écoulée.

Les rapports d'évaluation des Adjointes au Directeur sont soumis par le Directeur à l'approbation du Président du Comité.

Les conclusions de ces évaluations annuelles font l'objet d'un document écrit en deux exemplaires, l'un étant remis à l'agent et l'autre conservé par le Bureau.

2 Traitements

Les différentes échelles de traitements sont définies en Annexe 4 et sont exprimées en points d'indice de salaire BIML. Le montant des salaires est calculé comme décrit en Annexe 2.

Le Comité peut en modifier les éléments pour les mettre en harmonie avec la conjoncture économique française, la situation des fonctionnaires des organisations internationales ayant leur siège en France, la carrière qu'il désire donner aux agents du Bureau.

En principe, un agent nouvellement recruté débute au 1er échelon de son échelle de traitement; toutefois le Président du Comité (pour ce qui concerne le Directeur et les Adjointes au Directeur) ou le Directeur du Bureau (pour ce qui concerne les autres personnels) pourra prendre une décision autre pour chaque cas d'espèce. Lorsqu'il s'agit d'une promotion de grade interne au Bureau, l'intéressé promu est placé dans le grade supérieur à l'échelon qui lui assure un traitement égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il avait précédemment (si le traitement est égal, l'intéressé conserve dans son nouvel échelon l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'ancien).

Pour la partie "normale" des échelles, le temps de service à passer dans un échelon de traitement avant d'accéder à l'échelon supérieur est indiqué en Annexe 2. L'autorité d'évaluation (voir X.1 ci-dessus) peut réduire ou augmenter dans un maximum de la moitié de sa valeur la durée de service prévue dans chaque échelon en fonction du résultat des évaluations annuelles visées ci-dessus.

3 Indemnités

En plus de leur traitement, les agents ci-après perçoivent les indemnités suivantes:

- Une prime annuelle supplémentaire, basée sur les résultats des évaluations annuelles mentionnées au X.1. Le montant de cette prime est décidé par l'autorité d'évaluation (voir X.1

ci-dessus) dans la limite de 8 % du salaire brut annuel. Les règles relatives à l'évolution annuelle de cette prime sont décrites en Annexe 2.

- Agents non ressortissants français et non résidents permanents en France: indemnité d'éloignement dont le montant est indiqué en Annexe 2; le Directeur peut, provisoirement pendant les premiers mois du recrutement, augmenter cette indemnité (dans un maximum du double), suivant les difficultés qu'il considère que l'intéressé rencontre pour s'installer en France.

Note: On appelle "pleine rémunération" le total des sommes correspondant au traitement, aux indemnités ci-dessus et aux allocations familiales versées par l'Organisation (Chapitre V, Art. XV).

On appelle "rémunération d'invalidité" le total des sommes correspondant au traitement et aux allocations familiales versées par l'Organisation.

On appelle "traitement mensuel moyen de l'époque" la moyenne des six derniers traitements mensuels versés antérieurement à la date considérée.

Article XI: Règlement des traitements et indemnités

Les traitements et indemnités sont versés mensuellement en Euros; en cas de besoin et dans toute la mesure du possible en fonction des règlements du moment, le Bureau s'efforcera d'assurer la convertibilité des versements faits aux non ressortissants français.

CHAPITRE V

CONDITIONS SOCIALES

Article XII: Accidents du travail

Les agents sont affiliés aux Institutions françaises d'accidents du travail pour la garantie des risques correspondant à leur emploi, l'Organisation supportant les cotisations incombant à l'employeur.

Article XIII: Sécurité Sociale

Suivant l'origine de leur recrutement, les agents

- en provenance d'une Administration française ou étrangère: sont affiliés aux Institutions françaises de Sécurité Sociale pour le risque maladie uniquement (régimes spéciaux),
- d'autre provenance: sont affiliés aux Institutions françaises de Sécurité Sociale pour la totalité des risques (maladie, vieillesse, etc.),

l'Organisation supportant les cotisations incombant à l'employeur, les intéressés supportant les cotisations incombant aux salariés.

Article XIV: Garanties de l'Organisation

En cas d'interruption de service pour raisons de maladie ou d'accident du travail, les agents ont droit:

- à leur "pleine rémunération" pendant toute la durée (constatée par certificat médical) de l'interruption avec un maximum de un an,
- à leur "rémunération d'invalidité" pendant un délai supplémentaire de deux ans, si l'affection est ou devient tuberculeuse, cancéreuse, cardiaque ou mentale.

Par ailleurs, dans la mesure de ses moyens, l'Organisation fera tout son possible pour participer par une aide substantielle aux frais non couverts par les garanties de Sécurité Sociale ou autres Assurances, supportés par les agents ou leur conjoint ou enfants à charge (1) ayant subi une grave intervention chirurgicale.

1 Les termes "conjoint" et "enfants à charge", qui apparaissent fréquemment dans la suite de ce texte, ne doivent pas nécessairement être pris dans des sens trop stricts tels que ceux que la législation française attribue au mariage légal et aux enfants qui en résultent. Par exemple les dispositions de la législation française relatives au "Pacte Civil de Solidarité" (PACS) peuvent établir une situation de "conjoint" au sens des présents Statuts du Personnel du BIML. Dans tous les cas, la signification qui sera donnée à ces termes dans le cadre des contrats de travail signés entre l'Organisation et les agents du BIML devra être en accord avec les significations données par les Autorités françaises concernées, en particulier le Ministère des Affaires Étrangères pour l'établissement des cartes délivrées aux agents des organisations intergouvernementales et à leurs familles, et les Institutions françaises de sécurité sociale, d'allocations familiales, de retraite complémentaire, etc. Le Directeur du Bureau pourra prendre les décisions appropriées dans les cas douteux, après éventuellement en avoir référé au Président du Comité. Par ailleurs, au moment de son recrutement, tout nouvel agent devra fournir au Directeur du Bureau une description détaillée de sa situation de famille comprenant, selon le cas, la mention du conjoint (avec indication de la nature des liens existant) et celle des enfants à charge (avec indication de la nature de la filiation). L'absence de cette

Pendant ces durées, les agents ont droit à leurs avancements normaux d'échelon de traitement.

Si, après l'un ou l'autre des délais ci-dessus, la guérison n'a pas lieu, ou s'il reste une incapacité permanente ou périodique fréquente empêchant l'agent d'exercer normalement ses fonctions, la procédure de cessation de fonctions, d'après les dispositions du Chapitre VII, Art. XIX, sera entreprise.

Article XV: Remboursements à l'Organisation

Lorsqu'un agent qui est ou a été en congé de maladie ou d'accident du travail reçoit des indemnités versées par les Institutions de Sécurité Sociale ou d'accident du travail, ou par les compagnies d'assurance de l'Organisation ou de tiers, il en remboursera l'Organisation dans les limites des "pleine rémunération" ou "rémunération d'invalidité", c'est-à-dire des sommes que l'Organisation lui a versé en application de l'Article XIV ci-dessus. Le présent Article ne s'applique pas aux indemnités consécutives à une assurance privée prise par l'agent.

Article XVI: Allocations familiales et prénatales

Les agents en provenance d'une Administration française ou étrangère ne sont pas affiliés aux Institutions françaises d'allocations familiales; l'Organisation se substitue à celles-ci pour leur verser, s'ils y ont droit d'après les règlements de ces Institutions et pendant la durée prévue par ces règlements, une allocation pour enfant à charge, calculée comme indiqué en Annexe 2.

Les agents d'autre provenance sont affiliés aux Institutions françaises d'allocations familiales; ils en perçoivent les allocations correspondant à leur situation de famille; toutefois, en ce qui concerne les enfants à charge, l'Organisation verse un complément d'allocation calculé comme indiqué en Annexe 2.

Note: L'Organisation ne peut s'engager ni davantage, ni pour de plus longues durées que spécifié ci-dessus. Les intéressés peuvent donc prendre à titre personnel toutes autres garanties qu'ils jugeront nécessaires.

description ou la non-compatibilité de la situation avec les règles admissibles par les Autorités françaises concernées ou par les présents Statuts du Personnel du BIML peuvent annuler le recrutement ou résulter en des clauses particulières dans le contrat de travail. Par ailleurs tout changement survenant dans la situation de famille d'un agent du BIML doit être communiquée immédiatement (et même si possible en avance) au Directeur du BIML et peut résulter en une modification du contrat de travail.

CHAPITRE VI

FRAIS DIVERS

Article XVII: Frais de voyages et de déplacements

1 Voyages de prises de fonctions

L'Organisation prendra à sa charge les frais de voyage (train 1ère classe ou avion classe touriste) à Paris pour accomplir le stage probatoire des agents nouvellement recrutés ne résidant pas en France (ainsi qu'éventuellement ceux afférents à leur conjoint et à leurs enfants à charge qu'ils amèneraient avec eux); en cas de non confirmation du contrat en fin de stage, les mêmes dispositions seront prises pour le voyage de retour.

En ce qui concerne l'éventuel transport de mobilier, l'Organisation n'en prendra pas immédiatement la responsabilité dans le cas où le contrat ne serait pas confirmé; elle remboursera - dans une certaine mesure à décider par entente mutuelle - les frais de ce transport si le contrat est confirmé en fin de stage. Alternativement, l'Organisation peut subventionner par une indemnité et/ou un prêt - à décider par entente mutuelle - l'achat en France de mobilier par l'agent.

2 Voyages de congés annuels

Pour les agents non ressortissants français et non résidents permanents en France, l'Organisation prend à sa charge, une fois par an, les frais de voyage aller et retour (train 1ère classe ou avion classe touriste) de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge habitant avec lui, entre Paris et la résidence d'origine de recrutement, s'ils s'y rendent pour leur congé de vacance annuel (2). Les mêmes facilités sont accordées pour se rendre à Paris aux enfants à charge éventuellement restés dans leur pays.

Il n'est alloué aucun frais de congé annuel aux autres agents.

3 Déplacements pour le service de l'Organisation

Les frais de déplacements (frais de voyages et de séjours) effectués par les agents pour le service de l'Organisation sont pris en charge par celle-ci suivant les modalités en vigueur dans les Administrations françaises et au taux correspondant au groupe de fonctionnaires de traitement équivalent à celui de l'intéressé.

4 Prise en charge partielle des frais de transport entre le domicile et le Bureau

Les agents permanents perçoivent un remboursement partiel de leurs frais d'abonnement aux moyens de transports publics entre leur domicile et le Bureau selon un taux fixé par la réglementation française en vigueur.

2 Par entente mutuelle, dans le cas de résidence d'origine de recrutement lointaine, l'Organisation pourra ne prendre en charge que les frais relatifs à un seul voyage de congé annuel sur deux ou trois; dans ce cas l'intéressé pourra cumuler ses congés de 2 ou 3 années sur une seule.

Article XVIII: Impôts sur le revenu et taxes ou impôts divers (3)

Les agents sont exonérés de l'impôt français sur le revenu en ce qui concerne les rémunérations qui leur sont versées par l'Organisation, mais leurs éventuelles ressources d'autres provenances sont imposées à un taux qui tient compte de ces rémunérations; les agents auront à supporter la totalité des impôts qui leur seraient réclamés sur ces ressources d'autres provenances.

Les agents auront à supporter tous les autres impôts et taxes qui pourraient leur être réclamés par les Administrations françaises par suite du séjour et du travail en France d'eux-mêmes et de leurs familles.

Les agents non ressortissants français et non résidents permanents en France auront de plus à supporter tous impôts et toutes taxes qui pourraient être réclamés par leurs pays d'origine.

Note: Si le Gouvernement français revenait sur ses mesures de bienveillance fiscale, les agents concernés seraient remboursés des impôts sur le revenu qui leur seraient réclamés par les Institutions françaises dans la limite de ceux qu'ils auraient à verser si, dans leur situation de famille, ils n'avaient comme seules ressources que les rémunérations versées par l'Organisation.

3 Voir en Annexe 1 les privilèges accordés par le Gouvernement français aux agents de l'Organisation

CHAPITRE VII

CESSATION DE FONCTIONS

Article XIX

- 1 Les fonctions d'un agent peuvent cesser et le contrat est alors rompu:
 - a) par entente mutuelle entre l'intéressé et le Président du Comité ou le Directeur du Bureau (suivant les cas de recrutement), dans les cas suivants: convenances personnelles de l'intéressé, ou convenances de l'Organisation (en particulier en cas de nécessité de réorganisation du Bureau), ou si l'Administration d'origine d'un agent détaché ne renouvelle pas son détachement, ou pour toute autre raison de travail ou d'application des dispositions de la Convention ou des dispositions du contrat; l'entente spécifie les conditions et l'époque de la cessation de fonctions;
 - b) si l'agent ne donne pas satisfaction dans ses fonctions; dans ce cas le Directeur pourra prendre toutes mesures qui lui paraîtraient nécessaires en observant le cas échéant les réglementations françaises applicables. Pour les agents dont le recrutement a fait l'objet d'une décision du Comité, le Président et le Directeur sont tenus de soumettre le cas au Comité qui décidera des suites à lui donner; l'intéressé sera autorisé à présenter sa défense, soit directement, soit par un représentant; la pleine rémunération de l'agent lui sera versée jusqu'à ce qu'une décision intervienne;
 - c) si l'agent est atteint d'une incapacité physique ou mentale permanente ou récidivante qui le rend incapable de remplir normalement ses fonctions; cet état doit être constaté contradictoirement par un médecin désigné par le Président du Comité et un médecin désigné par l'intéressé, lesquels s'adjoindront, en cas de désaccord, un médecin tiers-arbitre. La cessation de fonctions a lieu à la date fixée par le constat médical.
- 2 Les fonctions d'un agent cessent ipso facto et le contrat est alors rompu:
 - a) à l'expiration de validité du contrat, sauf reconduction (Chapitre II, Art. VI),
 - b) lorsque l'intéressé atteint l'âge limite de maintien en fonction: 68 ans révolus pour le Directeur, 65 ans révolus pour les autres agents (Chapitre II, Art. VI),
 - c) en cas de dissolution de l'Organisation, auquel cas Chapitre IX, Art. XXVI s'applique.

Note: le cas d'une fusion avec une autre organisation internationale est couvert par le même Art. XXVI.

Article XX: Voyage de cessation de fonctions

Si l'agent n'est pas résident permanent en France et retourne se fixer dans le pays d'origine de son recrutement, l'Organisation prend en charge les frais de voyage de retour de lui-même, de son conjoint, de ses enfants à charge habitant avec lui, et, mais seulement dans une certaine mesure à décider par entente mutuelle, les frais de retour du mobilier dont le transport avait été couvert par l'Organisation lors de la prise de fonction de l'agent.

Article XXI: Capital décès

En cas de décès d'un agent sous contrat, un capital égal à 12 mois du "traitement mensuel moyen de l'époque" du défunt sera versé à la personne physique désignée par écrit par l'agent, ou, à défaut, dans l'ordre, à:

- (1) son conjoint, ou
- (2) ses enfants à charge.

Les dispositions prévues à l'Art. XX seront applicables au voyage de retour dans leur pays d'origine de recrutement pour le conjoint et les enfants à charge d'un défunt non résident permanent en France, et pour le rapatriement du corps.

Article XXII: Retraite ou indemnité compensatoire

Les agents auxquels la réglementation française en la matière s'applique sont affiliés à une caisse de retraite complémentaire, l'Organisation supportant les cotisations incombant à l'employeur, les intéressés supportant les cotisations incombant aux salariés.

Les autres agents peuvent décider, à leur entrée au Bureau, de bénéficier du plan de retraite OIML dont le règlement est donné en Annexe 3. Ceux qui auraient décidé de ne pas bénéficier de ce plan de retraite - ou qui ne pourraient en bénéficier en application de règles spécifiques de leur pays d'origine - recevront une indemnité compensatoire mensuelle égale à 5 % de leur traitement.

CHAPITRE VIII

REGLEMENT DES DIFFERENDS

Article XXIII

Tous différends pouvant survenir sur l'application des dispositions des présents Statuts ou dans les relations du Directeur avec le personnel, seront réglés dans l'ordre ci-après:

- à l'amiable, par entente mutuelle, entre l'intéressé et le Directeur du Bureau,
- en cas de désaccord, par appel au Président du Comité;
- en cas d'impossibilité d'entente, en les portant devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail dont les deux parties s'engagent à respecter les décisions.

CHAPITRE IX

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article XXIV

Le Comité International de Métrologie Légale pourra modifier ou compléter les dispositions des présents Statuts, sans toutefois qu'il puisse être porté atteinte aux droits précédemment acquis par le personnel déjà en fonction.

Article XXV

Sous réserve des éventuels ajustements aux cas d'espèce prévus par le troisième paragraphe de l'Article IV du Chapitre II, la signature du contrat d'engagement sous-entend l'adhésion totale des signataires aux dispositions des présents Statuts.

Article XXVI

Dans l'éventualité d'une dissolution de l'Organisation (Chapitre VII, Art. XIX, paragraphe 2-c), ou d'une fusion avec une autre organisation internationale, les dispositions relatives au personnel seront décidées par le Comité et la Conférence Internationale de Métrologie Légale, chacun selon ses attributions.

ANNEXE 1 – ACCORD AVEC LE GOUVERNEMENT FRANCAIS

entre le Gouvernement de la République Française
et l'Organisation Internationale de Métrologie Légale
relatif au Siège de l'Organisation Internationale de Métrologie Légale
et à ses privilèges et immunités sur le Territoire Français

EXTRAITS CONCERNANT LE PERSONNEL

Article 11

Les membres du personnel de l'Organisation appartenant de façon permanente aux catégories I, II et III définies à l'annexe du présent Accord sont exonérés de tout impôt sur les traitements et émoluments qui leur sont versés par l'Organisation.

Toutefois, le Gouvernement de la République Française se réserve la possibilité de faire état de ces traitements et émoluments pour le calcul du taux effectif ou moyen à appliquer aux revenus d'autres sources de ses propres ressortissants ainsi que des résidents permanents en France.

Article 12

1 Les membres du personnel de l'Organisation définis à l'annexe au présent accord bénéficieront:

- a) de l'immunité à l'égard de toute action judiciaire pour les actes accomplis par eux dans l'exercice de leurs fonctions et dans les limites de leurs attributions;*
- b) d'un régime spécial de Sécurité Sociale, dans des conditions qui seront arrêtées d'un commun accord entre l'Organisation et les Autorités françaises compétentes;*
- c) s'ils résidaient auparavant à l'étranger, du droit d'importer en franchise leur mobilier et leurs effets personnels en cours d'usage, à l'occasion de leur établissement en France;*
- d) d'un titre de séjour spécial délivré par les autorités françaises compétentes pour eux-mêmes, leur conjoint et enfants mineurs;*
- e) en période de tension internationale, des facilités de rapatriement accordées aux membres des missions diplomatiques.*

2 Les membres de l'Organisation appartenant aux catégories I et II définies à l'annexe au présent Accord bénéficieront, en outre, du régime de l'importation temporaire pour leur véhicule automobile (renouvelable tous les deux ans).

Article 14

Le Gouvernement de la République Française n'est pas tenu d'accorder à ses propres ressortissants ni aux résidents permanents en France les privilèges et immunités mentionnés aux articles 11(§2) - 12(§1:c,d,e) - 12(§2).

ANNEXE

Le personnel de l'Organisation se répartit entre les quatre catégories suivantes:

- I Le Directeur du Bureau, c'est-à-dire la personne désignée par les Membres de l'Organisation pour diriger le Bureau.*
- II Les fonctionnaires de l'Organisation, c'est-à-dire les personnes autres que le Directeur du Bureau, chargées de fonctions de responsabilité dans les domaines propres aux activités administratives ou techniques de l'Organisation.*
- III Les employés, c'est-à-dire les personnes chargées de fonctions d'exécution dans les services administratifs ou techniques de l'Organisation.*

Statuts du Personnel du BIML (2004)

IV Le personnel de service, c'est-à-dire les personnes affectées au service domestique de l'Organisation, à l'exclusion du personnel affecté au service d'un membre du personnel de l'Organisation.

Les titres de séjour délivrés aux membres du personnel de l'Organisation seront:

I = carte d'assimilé diplomatique - II = carte d'assimilé consulaire - III et IV = permis spéciaux de résidence.

Les titres de séjour délivrés ne confèrent pas à leurs titulaires le droit de demander le bénéfice d'avantages non prévus dans l'Accord.

ANNEXE 2

CALCUL DES SALAIRES ET PRIMES DU BIML

SALAIRES

Les salaires annuels bruts sont déterminés en multipliant le nombre de points d'indice de salaire BIML par la valeur du point d'indice de salaire BIML.

La valeur du point d'indice de salaire BIML est fixée pour chaque trimestre sur la base de la valeur de l'indice à la consommation de l'ensemble des ménages déterminé, pour le dernier mois de l'avant-dernier trimestre, par l'INSEE (Institut National français de la Statistique et des Études Économiques) et publié dans le "Journal Officiel de la République Française".

Cet indice INSEE (IINSEE) ayant été fixé à la valeur 100 en décembre 1998, la valeur du point d'indice de salaire BIML est calculée comme suit :

$$\text{valeur du point d'indice de salaire BIML (Euros)} = 1.5 \times \text{IINSEE}$$

PRIME D'EXPATRIATION

La prime d'expatriation est de :

- 14 % du salaire brut pour les agents célibataires,
- 18 % du salaire brut pour les agents mariés.

ALLOCATION POUR ENFANT A CHARGE

L'Organisation garantit par enfant à charge une allocation annuelle correspondant à 15 points d'indice, compte tenu de celles éventuellement versées par les institutions françaises d'allocations familiales, pour enfants à charge et mère au foyer, aux agents affiliés à ces institutions.

Ces allocations ou compléments sont versés jusqu'aux âges limites ci-après des enfants: 16, 18 ou 20 ans, selon que l'enfant se présente sur le marché du travail, entre en apprentissage ou poursuit ses études. Cet âge limite peut exceptionnellement être repoussé afin de tenir compte de cas particuliers, par décision du Président ou du Directeur chacun en ce qui le concerne.

Les agents non ressortissants français et non résidents permanents en France recevront une aide financière s'ils donnent à leurs enfants à charge une éducation à temps complet en rapport avec celle en vigueur dans leur pays d'origine (cette éducation pouvant être donnée soit dans une institution spécialisée en France, soit dans un autre pays). Cette aide sera égale, pour chaque enfant à charge, à 75 % des frais occasionnés par cette éducation sans qu'elle puisse dépasser la valeur de l'allocation pour enfant à charge indiquée ci-dessus.

PRIME ANNUELLE SUPPLÉMENTAIRE

L'attribution de la prime annuelle supplémentaire est décidée conformément à l'Article X.3 en conclusion de l'évaluation annuelle de l'agent. Les règles générales suivantes s'appliquent :

Statuts du Personnel du BIML (2004)

La prime est classée en cinq niveaux : 0, 2, 4, 6 et 8 correspondant à une fraction du salaire brut annuel de 0, 2 %, 4 %, 6 % et 8 %.

- L'évaluation annuelle de l'agent peut donner lieu à :
 - * élever la prime d'un niveau,
 - * maintenir le niveau de la prime inchangé,
 - * abaisser la prime d'un niveau.
- En cas de faute, le niveau de la prime peut être ramené à zéro.

Ces décisions doivent être motivées et notifiées par écrit à l'agent à la suite de son évaluation annuelle. L'agent doit avoir la possibilité d'émettre des commentaires sur cette décision. Ces commentaires sont enregistrés par le Bureau. L'agent peut interjeter appel :

- auprès du Président du CIML (personnels autres que le Directeur et les Adjoints au Directeur),
- auprès du CIML (Directeur et Adjoints au Directeur).

ANNEXE 3

PLAN DE RETRAITE OIML: PRINCIPES GÉNÉRAUX ET REGLEMENT DÉTAILLÉ

PRINCIPES GÉNÉRAUX

- PG 1** Les agents du BIML sont, du point de vue de leur retraite, divisés en 2 catégories:
- agents de nationalité française, non fonctionnaires de l'Etat: ces agents sont obligatoirement affiliés à un système de retraite complémentaire, conformément à la loi française s'appliquant aux salariés du régime général de la Sécurité Sociale;
 - autres agents: ces agents peuvent, sous certaines conditions indiquées ci-après (4), bénéficier du plan de retraite OIML.
- PG 2** Les conditions pour bénéficier de la retraite OIML sont:
- avoir travaillé au BIML pendant plus de 5 ans,
 - avoir, pendant toute la période de travail au BIML, cotisé au fonds de retraite décrit au point PG 6 ci-après.
- PG 3** La retraite sera versée à partir de l'âge maximum de cessation de fonctions fixé par les Statuts du Personnel ou, pour les agents ayant quitté le Bureau avant d'avoir atteint cet âge, à 60 ans. Cependant des modalités de perception anticipée (entre 55 et 60 ans) d'une retraite réduite sont spécifiées dans le Règlement détaillé.
- En cas de décès d'un agent marié, une pension égale à la moitié du montant de la retraite sera versée à son conjoint ou concubin(e) légalement reconnu(e), sous réserve que les conditions spécifiées dans le Règlement détaillé soient remplies; si le décès se produit avant que l'agent n'ait commencé à percevoir sa retraite, les conditions et la date de perception de la pension par le conjoint ainsi que le montant de cette pension sont fixés par le Règlement détaillé.
- PG 4** La retraite sera versée trimestriellement à terme échu.
- PG 5** Son montant mensuel sera égal à 2 % du "traitement mensuel moyen de l'époque" (au moment de la cessation de fonctions de l'agent) par année de présence avec un maximum de 35 annuités, soit 70 %. Ce montant sera indexé sur les variations des prix intérieurs français selon les règles s'appliquant aux traitements des agents du BIML en activité.
- PG 6** Le montant des retraites sera prélevé sur un fonds de retraite ainsi constitué:
- les agents du BIML concernés par le plan de retraite OIML subiront un prélèvement mensuel de 8 % de leur traitement, à verser au fonds de retraite,
 - le BIML versera annuellement au fonds de retraite, pour chaque agent ainsi concerné, une somme d'un montant tel que soit constitué un fonds égal à 1/12 du "traitement mensuel moyen de l'époque" de l'agent, par mois de présence écoulés depuis son entrée en fonction,

4 et sous réserve que les règlements administratifs de leurs pays le permettent

- si nécessaire, le budget voté par la Conférence prévoira des sommes destinées à alimenter le fonds de retraite, afin de permettre le versement des retraites dues.

- PG 7** Les agents qui resteraient au Bureau au maximum 5 années et qui ainsi ne bénéficieraient pas du plan de retraite OIML se verront rembourser les prélèvements qu'ils auront subis au titre de la retraite (mais les intérêts produits resteront acquis au budget de l'Organisation) et recevront de plus une indemnité compensatoire dont le montant est fixé au point PG 8 ci-après.
- PG 8** Les agents qui déclareraient, à leur entrée au Bureau, renoncer au bénéfice du plan de retraite OIML s'engageraient ainsi irrévocablement. Ils ne subiront pas le prélèvement de 8 % sur leur traitement. Ils percevront l'indemnité compensatoire prévue au Chapitre VII, Art. XXII des *Statuts du Personnel du BIML*.
- PG 9** Le plan de retraite OIML est entré en vigueur le 1er juillet 1980. Il ne s'applique pas aux agents ayant quitté le Bureau antérieurement à cette date. Pour les agents en fonction à cette date, le problème de la rétroactivité a été réglé individuellement.
- PG 10** En cas de dissolution de l'Organisation, ou de fusion avec une autre organisation internationale, les dispositions relatives aux retraites seraient décidées par le Comité et la Conférence.

REGLEMENT DÉTAILLÉ

I Conditions d'affiliation au Plan de Retraite OIML

- RD 1** Les agents du BIML non obligatoirement affiliés au système de retraite complémentaire établi par la loi française pour les salariés du régime général de la Sécurité Sociale peuvent, au moment de leur entrée en fonction, demander à bénéficier du plan de retraite OIML.
- RD 2** La retraite OIML peut se cumuler à d'autres systèmes de retraites auxquels les agents cotisent personnellement sans que cela entraîne de participation financière du BIML à ces autres systèmes.
- RD 3** Les agents demandant à bénéficier du plan de retraite OIML doivent s'assurer que la réglementation en vigueur dans leur pays d'origine et de résidence les y autorise, et qu'ils pourront ultérieurement percevoir leur retraite.
- RD 4** Les agents ayant demandé à bénéficier du plan de retraite OIML subissent un prélèvement mensuel de 8 % (5) de leur traitement, à l'exclusion des indemnités d'éloignement, allocations familiales ou autres indemnités prévues par les Statuts du Personnel du BIML. Ces prélèvements sont versés par le BIML sur un fonds de retraite prévu à cet effet.
- RD 5** Pour chaque agent ayant demandé à bénéficier du plan de retraite OIML, le BIML verse sur le fonds de retraite des sommes telles que soit constitué, au nom de l'agent, un fonds égal à 1/12 de son "traitement mensuel moyen de l'époque", par mois de présence écoulés depuis son entrée en fonction.
- RD 6** Le Directeur du BIML place les sommes du fonds de retraite dans les meilleures conditions de rentabilité et de sécurité, les intérêts produits étant versés au budget général de l'OIML.

5 Voir point RD 26 ci-après

- RD 7** L'affiliation de l'agent au plan de retraite ne deviendra définitive que si l'agent a cotisé pendant plus de 5 ans, c'est-à-dire, en règle générale, si son premier contrat de 5 ans a été renouvelé ou prolongé par l'autorité (Comité ou Directeur du BIML) responsable. Une prolongation de courte durée pour convenance personnelle de l'agent, sans renouvellement ni prolongation officiels du contrat, n'entraînera pas l'affiliation définitive au plan de retraite OIML.
- RD 8** Un agent ayant demandé à bénéficier du plan de retraite OIML mais qui resterait au BIML au maximum 5 ans et qui ainsi ne pourrait pas bénéficier du plan de retraite OIML, se verra rembourser au moment de son départ, les prélèvements subis au titre de la retraite, les intérêts produits restant acquis au budget général de l'OIML. De plus il percevra une indemnité compensatoire dont le montant est fixé au point RD 26 ci-après. En cas de décès de l'agent avant l'expiration du délai de 5 années, son conjoint se verra rembourser les prélèvements en question, qui s'ajouteront au capital décès prévu par les Statuts du Personnel du BIML.
- RD 9** Le cas d'agents ayant demandé à bénéficier du plan de retraite OIML et qui auraient travaillé au BIML plus de 5 ans en deux ou plusieurs périodes dont certaines inférieures à cinq ans, sera réglé par décision particulière du Comité.

II Modalités de perception de la retraite

- RD 10** Un agent affilié au plan de retraite OIML commencera à percevoir sa retraite:
- au moment de son départ du BIML, si à ce moment-là il a au moins 60 ans,
 - à 60 ans, s'il a quitté le BIML antérieurement.
- RD 11** Le montant mensuel de la retraite sera égal à 2 % (6) du "traitement mensuel moyen de l'époque" au moment de la cessation de fonctions de l'agent, par année de présence, avec un maximum de 35 annuités.
- RD 12** La retraite sera versée par le BIML trimestriellement à terme échu, par chèque ou virement selon une modalité définie conjointement par le BIML et par l'agent au moment de sa cessation de fonctions.
- RD 13** La retraite sera versée en principe en Euros; par accord préalable, elle pourra être versée en une autre devise convertible, le taux de change étant celui en vigueur en France au jour du versement.
- RD 14** Le montant de la retraite sera indexé sur les variations des prix intérieurs français selon les règles s'appliquant aux traitements des agents en activité au BIML. Ce montant ne sera pas modifié par une évolution ultérieure des échelles de traitements des agents en activité du BIML.
- RD 15** L'agent retraité devra acquitter tout impôt, taxe ou prélèvements sur sa retraite, selon les règles en vigueur dans son pays d'origine et de résidence. En particulier, l'exonération fiscale consentie par l'Administration Française aux agents du BIML en activité ne s'applique pas aux agents retraités.
- RD 16** Un agent en activité au BIML qui, pour des raisons justifiées (santé, famille...) déciderait de cesser ses fonctions entre 55 et 60 ans, peut demander à bénéficier immédiatement d'une

6 Voir point RD 26 ci-après

retraite anticipée, le montant de cette retraite étant alors réduit de 6 % par année d'anticipation.

R 17 Le BIML se réserve le droit de vérifier que les agents retraités auxquels il verse des retraites sont effectivement en vie; il peut pour cela demander l'aide des Membres du Comité du pays d'origine ou du pays de résidence de l'agent retraité. En cas de doute, le Directeur du BIML peut, avec l'accord du Président du Comité, suspendre le versement des retraites et porter le cas à l'examen du Comité.

III Pension de veuvage

RD 18 Au moment de sa cessation de fonctions, l'agent communiquera au BIML, le cas échéant, les nom et adresse du conjoint auquel serait versée la pension de veuvage en cas de décès de l'agent retraité antérieurement au décès de son conjoint. Dans le cas de mariage ou remariage de l'agent postérieurement à sa cessation de fonctions, communication doit en être faite dans les plus brefs délais au BIML qui se réserve le droit de porter à l'examen du Comité les cas litigieux qui pourraient se produire.

RD 19 La pension de veuvage commencera à être versée, sous réserve de la production d'un certificat de décès:

- dès le décès de l'agent retraité, si celui-ci avait commencé à percevoir sa retraite,
- au moment où l'agent retraité aurait atteint 60 ans, dans le cas contraire.

Cependant, en cas de situation particulière et difficile pour le conjoint, des modalités de versement anticipé de la pension de veuvage pourront être prises en considération; dans ce cas, la décision du Président du Comité, prise sur rapport du Directeur du BIML, devra être confirmée par le Comité.

RD 20 La pension de veuvage sera égale à 50 % (7) de la retraite; elle sera versée dans les mêmes conditions que la retraite elle-même (voir RD 12, 13, 14 et 15).

RD 21 Les cas de concubinage et les cas de mariages multiples consécutifs ou simultanés, feront l'objet d'accords particuliers entre le BIML et les agents concernés; cependant, en aucun cas, le montant des pensions versées par le BIML ne pourra excéder le montant fixé au point RD 20 ci-dessus.

RD 22 Le point RD 17 s'applique également au(x) conjoint(s).

IV Agents ne bénéficiant pas du plan de retraite OIML

RD 23 Les agents non obligatoirement affiliés au système de retraite complémentaire français mentionné au point RD 1 ci-dessus, peuvent déclarer, à leur entrée au BIML, qu'ils renoncent à bénéficier du plan de retraite OIML.

RD 24 Ils s'engagent ainsi irrévocablement pour toute la durée de leur contrat et de ses éventuelles prolongations ou renouvellements.

RD 25 Ces agents ne subiront pas les prélèvements sur leur traitement mentionnés au point RD 4 ci-dessus.

7 Voir point RD 26 ci-après

V Modifications ultérieures du Règlement détaillé

RD 26 Le Comité International de Métrologie Légale pourra apporter à ce Règlement détaillé toutes modifications rendues nécessaires pour une bonne gestion financière du plan de retraite OIML. Cependant les valeurs 8 %, 2 %, 35 % et 50 % mentionnées respectivement aux points RD 4, RD 11 et RD 20 ci-dessus ne pourront être modifiées que par décision de la Conférence Internationale de Métrologie Légale.

R 27 Le Comité International de Métrologie Légale informera la Conférence des modifications apportées au présent règlement détaillé.

ANNEXE 4

POINTS D'INDICE DE SALAIRE BIML

Echelon	1	2	3	4	5	6	7
B1	100	105	111	117	124	131	138
B2	145	153	161	170	179	189	200
A1	160	169	178	188	198	209	220
A2	230	243	256	270	285	300	317
A3	334	352	372	392	413	436	460
A4	485	512	540	569	600		
A5	646	681	719	758	800		
<i>Durée (années)</i>	2	2	2	2	2	2	2

Les différents postes au BIML sont classifiés comme suit:

- Secrétaire, Archiviste B1 et B2
- Assistant(e) de Direction A1 et A2
- Rédacteur A2 et A3
- Administrateur A2 et A3
- Ingénieur A2 et A3
- Adjoint au Directeur A3 et A4
- Directeur A5

