

MANUAL OF STAFF POLICIES

Chapter IV Appointment

RECUEIL DES POLITIQUES RELATIVES AU PERSONNEL

Chapitre IV Nominations

Date approved/ <i>Date d'approbation</i>	5 June 2020/ <i>5 juin 2020</i>
Date commenced/ <i>Date d'entrée en vigueur</i>	1 July 2020/ <i>1^{er} juillet 2020</i>



Purpose

To provide a framework for the appointment of SPC **staff**, in line with the **Director-General's** authority to appoint **staff** to ensure the proper functioning of SPC.

Scope

This policy applies to all SPC **staff**.

Regulations

This chapter is issued under regulations 14 and 16 of the *Staff Regulations*.

1. Terms of appointment

- 1.1 The **Director-General** may appoint a candidate to a position following their selection through the process outlined in *Chapter III Recruitment*.
- 1.2 The selected candidate will receive a letter of appointment (or offer) containing, either expressly or by reference, all the terms and conditions of employment. The letter of appointment will include the oath, affirmation, declaration or promise required by regulation 3 of the *Staff Regulations* and will attach the job description for the position. All contractual entitlements are strictly limited to those contained, expressly or by reference, in the letter of appointment.
- 1.3 The selected candidate is required to accept the letter of appointment (or offer) in writing. Once they have done that they will be deemed to have accepted the oath of office and to have accepted their contract.

2. Conditions of appointment

- 2.1 Any offer of appointment is conditional upon:
 - a. the selected candidate undertaking a medical examination and receiving medical clearance from a registered medical practitioner nominated and paid by SPC;
 - b. provision of police clearances from the last two countries where the selected candidate has resided during the last five years. As obtaining these may take some time, proof of the request may be submitted before commencement, and the police clearances must then be provided before the end of the probation period;
 - c. evidence of the highest academic qualification relevant to the position; and
 - d. where applicable, eligibility to obtain any entry visa and work permit required to take up the appointment at the **duty station**.

Objet

La présente politique expose un cadre régissant la nomination du **personnel** de la CPS, conformément au pouvoir de nomination dont est investi-e le-la **Directeur-riche général-e** en vue d'assurer le bon fonctionnement de l'Organisation.

Champ d'application

La présente politique s'applique à l'ensemble du **personnel** de la CPS.

Règlement

Le présent chapitre est établi conformément aux articles 14 et 16 du Règlement du personnel.

1. Modalités d'engagement

- 1.1 Le-La **Directeur-riche général-e** peut nommer à un poste un-e candidat-e sélectionné-e à l'issue de la procédure décrite au Chapitre III – Recrutement.
- 1.2 Les candidats qui ont été sélectionnés reçoivent une lettre d'engagement (ou une offre) mentionnant, expressément ou par référence, toutes les conditions d'emploi. Figure dans ladite lettre le serment, la déclaration ou la promesse comme exigé à l'article 3 du Règlement du personnel, et lui est joint le descriptif de fonctions afférent au poste. Les droits contractuels sont strictement limités à ceux mentionnés, expressément ou par référence, dans la lettre d'engagement.
- 1.3 Le-La candidat-e sélectionné-e est tenu-e d'accepter la lettre d'engagement (ou l'offre) par écrit. Cette acceptation vaut acceptation du serment et du contrat proposé.

2. Conditions d'engagement

- 2.1 Une proposition d'engagement n'est valide que si le-la candidat-e sélectionné-e satisfait aux conditions suivantes :
 - a. se soumettre à un examen médical et être déclaré-e apte par un-e médecin dûment agréé-e, désigné-e et rémunéré-e par la CPS ;
 - b. produire un extrait de casier judiciaire obtenu auprès des autorités des deux derniers pays où le-la candidat-e sélectionné-e a résidé au cours des cinq dernières années. Compte tenu des éventuels délais de délivrance, une attestation de demande est jugée suffisante avant la prise de fonctions, pour autant que les documents requis soient remis à la CPS avant la fin de la période d'essai ;
 - c. fournir des justificatifs de ses titres universitaires les plus élevés en rapport avec le poste visé ; et
 - d. le cas échéant, remplir les conditions nécessaires pour obtenir un visa d'entrée ou un permis de travail autorisant la prise de fonctions dans le lieu **d'affectation** désigné.

- 2.2 If any of these requirements are not satisfactorily met, SPC may terminate or cancel the employment contract.
- 2.3 Any appointment is provisional on the successful completion of the probation period.

3. Tenure of appointment

- 3.1 The length of appointment will depend on the needs of the role, the category of the role and the availability of funding. **Staff** may be employed on a **fixed term, temporary** or **ongoing contract**.
- 3.2 **Fixed term, temporary** and **ongoing contracts** may be on a full-time or part-time basis.

Fixed term appointment

- 3.3 A **fixed term contract** is a contract for a period of one year or more, up to a maximum of six years at a time. The **staff member** is recruited for the prescribed duration with the expiration date in the letter of appointment.
- 3.4 A fixed term appointment does not carry any expectation, legal or otherwise, of renewal or conversion, irrespective of the length of service.
- 3.5 A **staff member** will normally be appointed on a three-year contract, subject to funding availability and the needs of the project.

Temporary appointment

- 3.6 A temporary appointment is for a period of less than one year and will be used to meet seasonal or peak workloads and specific short-term requirements. The expiration date will be specified in the letter of appointment. Temporary appointments attract different entitlements and **allowances** to fixed term appointments, as set out in *Chapter V Remuneration, benefits, allowances and other entitlements*.
- 3.7 A **temporary contract** does not carry any expectation, legal or otherwise, of renewal or conversion, irrespective of the length of service.

Ongoing appointment

- 3.8 An ongoing appointment is not time limited. It may only be offered to an **EPAL** under the conditions set out in paragraphs IV.4.8 to IV.4.10.
- 3.9 An **ongoing contract** may still be terminated for any of the reasons set out in *Chapter XIV Separation from service*.

- 2.2 *En cas de non-respect de l'une quelconque des conditions mentionnées ci-dessus, la CPS se réserve le droit de résilier ou d'annuler le contrat de travail.*
- 2.3 *L'engagement n'est confirmé qu'une fois la période d'essai terminée et validée.*

3. Durée d'engagement

- 3.1 *La durée d'engagement dépend des besoins afférents au poste, de sa catégorie et des financements disponibles. Les **agents** peuvent se voir proposer un **contrat à durée déterminée, temporaire** ou **à durée indéterminée**.*
- 3.2 *Quel que soit le type de contrat, les **agents** peuvent être employés à plein temps ou à temps partiel.*

Engagement à durée déterminée

- 3.3 *Un **contrat à durée déterminée** est conclu pour une durée d'une à six années au maximum. Les **agents** sont recrutés pour la durée fixée, prenant fin à la date d'expiration indiquée dans la lettre d'engagement.*
- 3.4 *Les **agents** engagés pour une durée déterminée ne sont pas fondés, ni juridiquement ni autrement, à escompter le renouvellement ou la conversion de leur engagement, quelle que soit la durée de service.*
- 3.5 *Les **agents** sont généralement engagés pour trois ans, sous réserve de la disponibilité de financements et des besoins du projet concerné.*

Engagement temporaire

- 3.6 *Un **contrat temporaire** est conclu pour une durée inférieure à une année, et est destiné à couvrir un surcroît temporaire ou saisonnier d'activité, ou des besoins particuliers de courte durée. La date d'expiration du contrat est indiquée dans la lettre d'engagement. Les titulaires de contrats temporaires ne bénéficient pas des mêmes prestations et indemnités que les **agents en contrat à durée déterminée**, comme indiqué au Chapitre V – Rémunération, avantages, indemnités et autres prestations.*
- 3.7 *Les titulaires de **contrats temporaires** ne sont pas fondés, ni juridiquement ni autrement, à escompter le renouvellement ou la conversion de leur engagement, quelle que soit la durée de service.*

Engagement à durée indéterminée

- 3.8 *Un **contrat à durée indéterminée** n'est pas limité dans le temps. Seuls peuvent se voir proposer ce type de contrat les **agents recrutés localement** dans les conditions énoncées aux paragraphes IV.4.8 à IV.4.10.*
- 3.9 *Un **contrat à durée indéterminée** peut néanmoins être résilié au titre de l'un des motifs énoncés au Chapitre XIV – Cessation de service.*

4. Renewal of contracts

EPALs on fixed term contracts

- 4.1 An **EPAL** on a **fixed term contract** may be renewed subject to satisfactory performance based on annual performance evaluations, and availability of funding. Before contract renewal, the position's job description will be reviewed, updated and if necessary re-evaluated.
- 4.2 Once an **EPAL** has held a position for six years, the position will be advertised, unless paragraph IV.4.3 is invoked.
- 4.3 To strengthen SPC's capacity to retain world-class skills and knowledge, the **Director-General** may offer a contract renewal to an **EPAL** who has completed six years of continuous service. Before making such a renewal, due consideration must be given to:
 - a. the skills and knowledge of the **staff member**;
 - b. the reasons why it is important for SPC and the region to retain these skills;
 - c. correlation between these skills and the needs of SPC and the relevant programme or division;
 - d. the continued satisfactory performance of the **staff member**; and
 - e. funding availability.
- 4.4 The contract renewal under IV.4.3 will normally be for a further three years, subject to funding availability and the needs of the organisation. However, it may be any length of time up to a maximum of six years.
- 4.5 Once an **EPAL** has held a position for 12 years, the position must be advertised.
- 4.6 To ensure consistency and transparency of decision-making, the **Director-General** will convene a committee that will provide recommendations on whether the **staff member** should be renewed under paragraph IV.4.3.
- 4.7 Paragraph IV.4.3 cannot be applied to the **Director-General**, Deputy Directors-General or **Directors**.

EPALs on fixed term contracts

- 4.8 Once an **EPAL** has held a position for three years, the **Director-General** may renew the position on another **fixed term contract**, subject to performance and funding availability, or the **Director-General** may convert the contract to an **ongoing contract**.

4. Renouvellement de contrat

Agents internationaux en contrat à durée déterminée

- 4.1 Les **contrats à durée déterminée des agents recrutés à l'international** peuvent être renouvelés sous réserve d'états de service satisfaisants, appréciés sur la base des évaluations annuelles de performance, et de la disponibilité des financements nécessaires. Avant le renouvellement d'un contrat, le descriptif de fonctions correspondant au poste est révisé, actualisé et, le cas échéant, réévalué.
- 4.2 Lorsqu'un **poste à recrutement international** est occupé par un-e même **agent-e** depuis six ans, il fait l'objet d'un nouvel avis de recrutement, sauf à invoquer les dispositions du paragraphe IV.4.3.
- 4.3 Dans un souci de renforcement de la capacité de la CPS à fidéliser les **agents** dotés de compétences et connaissances de premier ordre, le-la **Directeur-riche général-e** peut proposer un renouvellement de contrat aux **agents internationaux** qui sont en fonction depuis six années consécutives. Il convient au préalable de porter une attention particulière aux points suivants :
 - a. les compétences et connaissances de l'intéressé-e ;
 - b. les raisons pour lesquelles la CPS et la région ont besoin de conserver lesdites compétences ;
 - c. la corrélation entre lesdites compétences et les besoins de la CPS et de la division ou du programme concerné ;
 - d. le niveau de performance de l'**agent-e**, qui doit rester constamment satisfaisant ; et
 - e. la disponibilité des financements correspondants.
- 4.4 Sous réserve de la disponibilité des fonds nécessaires et des besoins de l'Organisation, les contrats renouvelés dans les conditions prévues au paragraphe IV.4.3 sont normalement reconduits pour une durée de trois ans. Ils peuvent toutefois être renouvelés pour toute autre durée dans la limite de six ans.
- 4.5 Lorsqu'un **poste à recrutement international** est occupé par un-e même **agent-e** depuis 12 ans, il fait l'objet d'un nouvel avis de recrutement.
- 4.6 Dans un souci de cohérence et de transparence du processus décisionnel, le-la **Directeur-riche général-e** constitue un comité chargé d'émettre des recommandations sur l'éventuel renouvellement du contrat des **agents** au titre du paragraphe IV.4.3.
- 4.7 Les dispositions du paragraphe IV.4.3 ne s'appliquent pas aux postes de **Directeur-riche général-e**, **Directeur-riche général-e adjoint-e** et **Directeur-riche**.

Agents locaux en contrat à durée déterminée

- 4.8 Les **agents occupant un poste à recrutement local** depuis trois ans peuvent être reconduits dans leurs fonctions par le-la **Directeur-riche général-e** pour un nouveau **contrat à durée déterminée**, en fonction de leur performance et de la disponibilité des financements. Le-La **Directeur-riche général-e** peut également convertir leur contrat en **contrat à durée indéterminée**.

- 4.9 Before issuing an **ongoing contract**, the Director-General must give due consideration to:
- the skills and knowledge of the **staff member**;
 - correlation between these skills and the needs of SPC and the relevant programme or division;
 - the continued satisfactory performance of the **staff member**; and
 - funding availability.
- 4.10 To ensure consistency and transparency of decision-making, the **Director-General** will convene a committee that will provide recommendations on whether the position should be converted to an **ongoing contract**.

Temporary contracts

- 4.11 A temporary appointment is not to be used as a method of circumventing the recruitment processes required for fixed term appointments.
- 4.12 A **staff member** may be issued multiple **temporary contracts** without a break in service, but the total period of employment must not exceed 364 days. If the initial contract was for less than three months, then it can only be extended beyond three months where the recruitment requirements for a temporary contract over three months have been met, as set out in *Chapter III Recruitment*.
- 4.13 If the role is to be extended beyond a year, the role must be advertised and a **fixed term contract** offered.

5. Pre-employment medical examination

- 5.1 SPC requires selected candidates to undertake confidential pre-employment medical examinations. This is to ensure that they are medically fit to perform the duties of the position, and that any pre-existing illness and/or injury will not be exacerbated in the workplace, or can be appropriately accommodated.
- 5.2 No **staff member** shall commence duties until a pre-employment medical examination has been carried out by SPC's approved medical practitioner.
- 5.3 The medical practitioner will be provided with a copy of the job description, the selection criteria, and any other relevant information regarding the position, for example if the role is required to work at heights, underwater, at remote locations or with specific technical equipment, to help them with the assessment.
- 5.4 The medical practitioner, on completion of the medical examination, will sign SPC's Pre Employment Medical Examination Certificate indicating whether or not they consider the individual is medically fit to perform the duties of the position, and whether any accommodations need to be made.

- 4.9 *Un contrat à durée indéterminée ne peut être proposé par le-la **Directeur-riche général-e** qu'après examen des points suivants :*
- les compétences et connaissances de l'intéressé-e ;*
 - la corrélation entre lesdites compétences et les besoins de la CPS et de la division ou du programme concerné ;*
 - le niveau de performance de l'**agent-e**, qui doit rester constamment satisfaisant ; et*
 - la disponibilité des financements correspondants.*
- 4.10 *Dans un souci de cohérence et de transparence du processus décisionnel, le-la **Directeur-riche général-e** constitue un comité chargé de recommander s'il convient ou non de convertir le contrat en un **contrat à durée indéterminée**.*

Contrats temporaires

- 4.11 *Les contrats temporaires ne doivent pas être utilisés pour contourner la procédure de recrutement obligatoire applicable aux contrats à durée déterminée.*
- 4.12 *Les **agents** peuvent se voir proposer plusieurs **contrats temporaires** consécutifs, mais la période totale d'emploi ne doit pas être supérieure à 364 jours. Si la durée du contrat initial était inférieure à trois mois, celui-ci ne peut être prolongé au-delà de trois mois que si les conditions exigées pour les contrats temporaires de plus de trois mois sont remplies, comme indiqué au Chapitre III – Recrutement.*
- 4.13 *En cas de prolongation au-delà d'une année, un avis de recrutement doit être diffusé et un **contrat à durée déterminée** doit être proposé.*

5. Visite médicale d'embauche

- 5.1 *La CPS exige des candidats sélectionnés qu'ils se soumettent à une visite médicale d'embauche confidentielle. Cette visite médicale est destinée à vérifier qu'ils sont médicalement aptes à exercer leurs fonctions, et que toute maladie ou blessure dont ils sont susceptibles de souffrir avant leur prise de fonctions ne risque pas d'être aggravée sur le lieu de travail ou que le poste peut être aménagé en conséquence.*
- 5.2 *Les **membres du personnel** ne sont pas autorisés à prendre leurs fonctions tant qu'ils n'ont pas effectué de visite médicale d'embauche, l'examen devant être réalisé par un-e médecin dûment agréé-e par la CPS.*
- 5.3 *Pour pouvoir rendre un avis médical, le-la médecin se voit remettre un exemplaire du descriptif de fonctions, les critères de sélection et toute autre information pertinente concernant le poste qui sera occupé, par exemple s'il exige de travailler en altitude, sous l'eau, dans des zones isolées ou au moyen d'équipements techniques particuliers.*
- 5.4 *À l'issue de l'examen, le-la médecin signe la fiche médicale d'aptitude de la CPS, où il-elle indique si l'intéressé-e est jugé-e médicalement apte à exercer ses fonctions et s'il faut apporter des aménagements au poste.*

- 5.5 The medical practitioner will only seek medical information relevant to the individual's ability to perform the inherent requirements of the role. All medical information obtained as part of this process will remain confidential to the medical practitioner and the individual. The medical practitioner will provide no personal medical information to SPC without the individual's consent to do so.
- 5.6 SPC will be responsible for all costs associated with the medical examination.

6. Probation

- 6.1 All **employees** when initially appointed under a **fixed term** or a **temporary contract** are subject to a six-month probationary period.
- 6.2 During probation, either the **Director-General** or the **staff member** may terminate the contract without cause, in line with *Chapter XIV Separation from service*.
- 6.3 At the end of the probation period, the **Director-General** may:
- confirm the **employee** in the position;
 - extend the probation, as per paragraph IV.6.5; or
 - terminate the **staff member's** contract, in line with *Chapter XIV Separation from service*.
- 6.4 **Employees** will be confirmed in their position at the end of the probationary period subject to satisfactory performance during that period.
- 6.5 In exceptional circumstances where there is adequate justification, the **Director-General** may extend the probationary period. Adequate justification can include where:
- there is an inability to fairly assess the **staff member's** performance due to extended absence; or
 - there has been some improvement in performance, but not sufficient to confirm the **employee**.
- 6.6 In such circumstances an **employee** will be formally notified of the reason for the extension and will be placed on a performance improvement plan, under *Chapter VIII Performance development and learning*. Failure to meet the requirements of the performance improvement plan will result in the **staff member** failing probation. The total duration of probation cannot be more than 12 months.
- 6.7 If at any point during probation it seems unlikely that an **employee** will reach a satisfactory level of performance during their probationary period, or circumstances mean that a **manager** is unable to assess the **staff member's** performance, the **manager** should seek support from **Human Resources**.

- 5.5 *Les seules informations médicales que le-la médecin sollicite sont celles qui concernent la capacité de l'intéressé-e à satisfaire aux exigences propres à son poste. L'ensemble des informations médicales communiquées dans le cadre de cette visite demeurent confidentielles. Le-La médecin ne transmet aucune de ces informations à la CPS sans le consentement de l'intéressé-e.*
- 5.6 *La CPS est tenue de prendre à sa charge l'ensemble des frais découlant de la visite médicale.*

6. Période d'essai

- 6.1 *À leur prise de fonctions, tous les **agents en contrat temporaire** ou en **contrat à durée déterminée** sont soumis à une période d'essai de six mois.*
- 6.2 *Pendant cette période, il peut être mis fin au contrat sans motif, par le-la **Directeur-riche général-e** ou bien par le-la titulaire dudit contrat, conformément aux dispositions du Chapitre XIV – Cessation de service.*
- 6.3 *À l'issue de la période d'essai, le-la **Directeur-riche général-e** peut :*
- confirmer la nomination de l'**agent-e** au poste ;*
 - prolonger la période d'essai, en application du paragraphe IV.6.5 ; ou*
 - mettre fin au contrat de l'**agent-e** conformément au Chapitre XIV – Cessation de service.*
- 6.4 *La nomination des **membres du personnel** à leur poste est confirmée une fois la période d'essai révolue, sous réserve que leur performance durant cette période donne satisfaction.*
- 6.5 *Dans des circonstances exceptionnelles, dès lors que cette mesure est justifiée de façon satisfaisante, le-la **Directeur-riche général-e** peut prolonger la période d'essai. On entend par justification satisfaisante les situations suivantes :*
- la performance de l'**agent-e** ne peut être évaluée de façon équitable en raison d'une absence de longue durée ; ou*
 - le niveau de performance de l'intéressé-e s'est amélioré, sans toutefois être suffisant pour confirmer sa nomination.*
- 6.6 *En pareilles circonstances, les **agents** sont officiellement informés du motif de la prolongation de leur période d'essai et sont soumis à un plan de mise à niveau, conformément au Chapitre VIII – Formation et développement de la performance. Si leur performance ne répond pas aux critères définis dans le plan de mise à niveau, la période d'essai est réputée non concluante. La durée totale de la période d'essai ne peut être supérieure à 12 mois.*
- 6.7 *Si, à tout moment de la période d'essai, il est jugé peu probable qu'un-e **agent-e** atteigne un niveau de performance satisfaisant pendant cette période, ou que la situation empêche un-e **responsable** d'évaluer la performance de l'intéressé-e, le-la **responsable** doit solliciter l'aide des **ressources humaines** aussitôt que possible.*

6.8 Unless the **Director-General** expressly terminates the appointment, the appointment of any **staff member** serving probation will continue on completion of the probation.

7. Appointment to higher duties

7.1 When a position is temporarily vacant for any reason, the **Director-General** may nominate in writing another **staff member** to act in or carry out the responsibilities of the vacant post. In that instance, the **staff member** is deemed to be in the role of the vacant position, and assumes all their responsibilities and delegations. The **staff member** will be entitled to the higher duties allowance under the conditions set out in section V.21 (Higher duties allowance).

8. Increased responsibilities

8.1 The **Director-General** may nominate in writing a **staff member** to undertake essential day-to-day operational responsibilities of another position, in addition to their existing position. In that instance, the responsibilities and delegations of the **staff member** must be clarified in the nomination. The **staff member** will be entitled to the responsibility allowance under the conditions set out in section V.26 (Responsibility allowance).

9. Changes to position

9.1 Any significant changes in the expertise, judgement and accountability of a position may result in the re-evaluation of the position.

10. Transfer of staff

10.1 Where a vacancy exists at any location, the **Director-General**, in consultation with the **staff member** concerned, may redeploy the **staff member** to the vacant position pending a substantive appointment following the normal recruitment process.

10.2 If the transfer involves a change of **duty station**, SPC will provide the relevant allowances set out in *Chapter V Remuneration, benefits, allowances and other entitlements*.

11. Change of duty station

11.1 The **Director-General** may move an **EPAI** from one **duty station** to another during the term of a contract:

- a. where it is demonstrably in the best interest of SPC to deliver its work programme; and
- b. with the **staff member's** consent.

11.2 If an **EPAI** does not consent to change of duty station, then the **Director-General** may commence the process for abolition of post as set out in *Chapter XIV Separation from service*.

11.3 If a **staff member** is relocated between duty stations, SPC will provide the relevant allowances set out in *Chapter V Remuneration, benefits, allowances and other entitlements*.

6.8 *L'engagement de tout-e **membre du personnel** en période d'essai est confirmé au-delà de cette période, à moins que le-la **Directeur-riche général-e** n'y mette expressément fin.*

7. Nomination à des fonctions de niveau supérieur

7.1 *Lorsqu'un poste est provisoirement vacant pour quelque raison que ce soit, le-la **Directeur-riche général-e** peut désigner par écrit un-e autre **agent-e** afin qu'il-elle assure l'intérim ou exerce les responsabilités associées au poste. L'**agent-e** est alors réputé-e occuper le poste vacant, assumant à ce titre l'ensemble des responsabilités et pouvoirs délégués qui y sont attachés. L'**agent-e** bénéficie de l'indemnité de fonctions dans les conditions énoncées à la section V.21 (Indemnité de fonctions).*

8. Élargissement des responsabilités

8.1 *Le-La **Directeur-riche général-e** peut désigner par écrit un-e **membre du personnel** afin qu'il-elle exerce des responsabilités opérationnelles courantes clés dévolues à un autre poste, en plus des fonctions qu'il-elle exerce déjà. Les responsabilités et pouvoirs délégués ainsi confiés doivent être dûment explicités dans la notification écrite. L'**agent-e** bénéficie de l'indemnité de responsabilité dans les conditions énoncées à la section V.26 (Indemnité de responsabilité).*

9. Modification de poste

9.1 *En cas de changement majeur apporté aux compétences, au jugement et aux responsabilités d'un poste, celui-ci peut faire l'objet d'une réévaluation.*

10. Mutation du personnel

10.1 *En cas de vacance de poste dans un **lieu d'affectation**, le-la **Directeur-riche général-e**, en concertation avec l'**agent-e** concerné-e, peut muter celui-ci-celle-ci au poste vacant, sous réserve qu'il-elle soit nommé-e au poste dans le cadre d'un processus de recrutement normal.*

10.2 *Si la mutation entraîne un changement de **lieu d'affectation**, la CPS verse les indemnités correspondantes définies au Chapitre V – Rémunération, avantages, indemnités et autres prestations.*

11. Changement de lieu d'affectation

11.1 *Le-La **Directeur-riche général-e** peut changer les **agents internationaux** de **lieu d'affectation** pendant leur contrat dans les conditions suivantes :*

- a. *quand ce changement est manifestement dans l'intérêt de la CPS et de la mise en œuvre de son programme de travail ; et*
- b. *avec le consentement de l'intéressé-e.*

11.2 *Si un-e **agent-e international-e** ne consent pas à changer de **lieu d'affectation**, le-la **Directeur-riche général-e** peut entamer une procédure de suppression de poste, comme prévu au Chapitre XIV – Cessation de service.*

11.3 *En cas de changement de **lieu d'affectation**, la CPS verse à l'intéressé-e les indemnités correspondantes définies au Chapitre V – Rémunération, avantages, indemnités et autres prestations.*