



Confirmation d'amendements au Règlement du Personnel

Rapport du Secrétariat

1. Le présent rapport traite a) des amendements au Règlement du Personnel découlant des décisions prises par l'Assemblée générale des Nations Unies sur la base des recommandations de la Commission de la Fonction publique internationale (CFPI);¹ et b) des points saillants du rapport annuel de la Commission examinés par la cinquante-sixième session de l'Assemblée générale des Nations Unies et présentés au Conseil exécutif conformément à l'article 17 du Statut de la CFPI.²

AMENDEMENTS AU REGLEMENT DU PERSONNEL DECOULANT DES DECISIONS PRISES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE DES NATIONS UNIES SUR LA BASE DES RECOMMANDATIONS DE LA CFPI

2. Des amendements au Règlement du Personnel découlant des décisions devant être prises par l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission sont soumis pour confirmation par le Conseil exécutif conformément à l'article 12.2 du Statut du Personnel.¹ Si l'Assemblée générale n'accepte pas les recommandations en question, il sera publié un additif au présent document.

Barème des traitements du personnel de la catégorie professionnelle et de rang supérieur

3. La Commission a recommandé à l'Assemblée générale d'élever de 3,87 % le barème des traitements de base minima du régime commun, qui entrera en vigueur à partir du 1^{er} mars 2002.³ Cet ajustement est un exercice annuel systématique visant à aligner le barème des traitements de base minima du système des Nations Unies sur celui des traitements versés par la fonction publique de référence

¹ Le texte de la dernière édition du Règlement du Personnel et du Statut du Personnel daté de janvier 2001 peut être consulté dans la salle du Conseil.

² Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-sixième session : Supplément N° 30 (A/56/30). (Des exemplaires de ce document peuvent être consultés dans la salle de réunion.)

³ Le barème des traitements de base minima a été introduit en 1990 ; des ajustements y ont été apportés chaque année depuis lors.

(Administration fédérale à Washington, Etats-Unis d'Amérique).¹ Il consiste à intégrer l'ajustement de poste (indexé sur le coût de la vie) dans le traitement de base net selon la formule « ni perte-ni gain ». Cela permet notamment de s'assurer que les allocations liées au barème des traitements de base minima (indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail et certains versements à la cessation de service) tiennent compte de l'inflation. Le barème des contributions du personnel à utiliser conjointement avec la détermination des traitements de base bruts à compter du 1^{er} mars 2002 demeure inchangé. Des amendements aux articles 330.1.1 et 330.2 du Règlement du Personnel ont été préparés en conséquence et figurent en annexe.

Traitements du personnel hors classes et du Directeur général

4. Sous réserve de la décision susmentionnée de l'Assemblée générale des Nations Unies, le Directeur général propose, conformément à l'article 3.1 du Statut du Personnel, que le Conseil exécutif recommande à la Cinquante-Cinquième Assemblée mondiale de la Santé des modifications du traitement du personnel hors classes. Ainsi le traitement net du personnel hors classes serait de US \$108 379 (avec personnes à charge) ou de US \$98 141 (sans personnes à charge). Des ajustements analogues au traitement du Directeur général entraînent un traitement net modifié de US \$142 813 (avec personnes à charge) ou de US \$127 000 (sans personnes à charge). Ces modifications sont également basées sur la formule « ni perte-ni gain ».

POINTS SAILLANTS DU RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

5. Les points saillants du vingt-septième rapport annuel de la Commission de la Fonction publique internationale figurent ci-après.

Examen du régime des traitements et indemnités

6. La réforme du régime des traitements et indemnités est l'un des éléments clés du schéma directeur pour la gestion des ressources humaines adoptée par la Commission en 2000. Conformément aux principes énoncés dans ce schéma, l'examen vise à moderniser le système de rémunération qui a) rétribuera le personnel de façon équitable et compétitive, en fonction du mérite, de la compétence, des responsabilités et des obligations ; b) motivera le personnel et l'encouragera à acquérir de nouvelles qualifications et à lui offrir des possibilités d'avancement ; c) sera souple, transparent et simple sur le plan administratif ; et d) répondra aux besoins des organisations pour ce qui est d'attirer, de faire progresser et de conserver des éléments de première qualité. A sa session de 2001, la Commission a décidé de présenter un rapport d'activité à l'Assemblée générale. Les travaux se poursuivront en 2002 dans le but de fournir un rapport final à l'Assemblée générale. Les domaines d'activité qui seront intégrés dans l'examen du régime des traitements et indemnités comprennent la mobilité et les arrangements contractuels (qui sont des éléments clés de la réforme de la gestion des ressources humaines entreprise par l'OMS).

¹ Voir le Statut de la Commission de la Fonction publique internationale, article 17. *Actes officiels* de l'OMS, N° 226 (1975), annexe 5.

Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux

7. Au cours des trois dernières années, la Commission a travaillé en étroite collaboration avec les organisations et les représentants du personnel pour parvenir à un consensus sur le texte révisé des normes de conduite de 1954, qui répondra aux besoins de la fonction publique internationale au XXI^e siècle. La Commission a adopté un texte révisé (qui figure à l'annexe II de son rapport) et elle le recommande aux organisations. Le Conseil exécutif est invité à prendre note des normes révisées qui seront distribuées à l'ensemble du personnel en même temps que les grandes lignes en matière d'éthique actuellement mises au point à l'intention du personnel dans le cadre de la stratégie de la réforme des ressources humaines.¹

Introduction de l'euro

8. La Commission a recommandé à l'Assemblée générale et aux organisations d'utiliser l'euro comme monnaie officielle à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les éléments de rémunération dont le montant est actuellement fixé dans la monnaie nationale des 12 pays de la zone euro ayant adopté l'euro comme monnaie officielle. Ces montants seraient convertis par application des taux de parité fixes puis arrondis à l'euro directement supérieur ou inférieur le plus proche. Ce changement aura un impact sur les valeurs résultant de la conversion de l'allocation pour frais d'études pour neuf zones monétaires ainsi que de l'allocation pour personnes directement ou indirectement à charge pour neuf lieux d'affectation. Il est également recommandé, le cas échéant, que les organisations convertissent en euros leurs barèmes respectifs de traitements et d'allocations concernant le personnel de la catégorie des services généraux au 1^{er} janvier 2002 selon la méthode susmentionnée. L'OMS a pris les mesures administratives nécessaires pour assurer une transition harmonieuse vers l'euro.

MESURES A PRENDRE PAR LE CONSEIL EXECUTIF

9. Le Conseil souhaitera peut-être examiner les projets de résolutions suivants :

Résolution 1

Le Conseil exécutif

CONFIRME, conformément à l'article 12.2 du Statut du Personnel, les amendements apportés par le Directeur général au Règlement du Personnel avec effet au 1^{er} mars 2002 en ce qui concerne le barème des traitements applicables aux postes de la catégorie professionnelle et de rang supérieur ainsi que les taux d'imposition des membres du personnel de la catégorie professionnelle et de rang supérieur.

Résolution 2

Le Conseil exécutif

RECOMMANDE à la Cinquante-Cinquième Assemblée mondiale de la Santé d'adopter la résolution suivante :

¹ Document EB109/25.

La Cinquante-Cinquième Assemblée mondiale de la Santé,

Prenant acte des recommandations du Conseil exécutif concernant la rémunération du personnel hors classes et du Directeur général ;

1. FIXE le traitement afférent aux postes hors classes à US \$158 353 par an avant imposition, d'où un traitement net modifié de US \$108 379 (avec personnes à charge) ou de US \$98 141 (sans personnes à charge) ;
2. FIXE le traitement afférent au poste de Directeur général à US \$213 892 par an avant imposition, d'où un traitement net modifié de US \$142 813 (avec personnes à charge) ou de US \$127 000 (sans personnes à charge) ;
3. DECIDE que ces ajustements de rémunération prendront effet à compter du 1^{er} mars 2002.

ANNEXE

TEXTE DU REGLEMENT DU PERSONNEL AMENDE

330. TRAITEMENTS

330.1 Les traitements de base bruts sont soumis à imposition selon les taux suivants :

330.1.1 pour les membres du personnel de la catégorie professionnelle et de rang supérieur :¹

Montant soumis à retenue	Taux d'imposition applicables aux fonctionnaires avec personnes à charge (voir les articles 310.5.1 et 310.5.2)
US \$	%
Première tranche de 30 000	18
Tranche suivante de 30 000	28
Tranche suivante de 30 000	34
Au-delà	38

Le montant des contributions à verser par les fonctionnaires n'ayant ni conjoint ni enfant à charge est égal à la différence entre les traitements bruts des différents échelons à l'intérieur de chaque classe et les traitements nets correspondants (sans charges de famille).

.....

330.2 Le barème suivant des traitements de base bruts annuels et des traitements de base nets annuels s'applique à tous les postes de la catégorie professionnelle et de rang supérieur :

¹ A compter du 1^{er} mars 2002.

**Barème des traitements du personnel de la catégorie professionnelle et de rang supérieur :
montants annuels bruts et équivalents nets après déduction des contributions du personnel
(entrée en vigueur : 1^{er} mars 2002)
(en dollars des Etats-Unis)**

Classe		Echelons														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
D.2	Brut	129 834	132 689	135 540	138 392	141 245	144 097									
	Net F	90 697	92 467	94 235	96 003	97 772	99 540									
	Net C	83 322	84 805	86 286	87 768	89 250	90 733									
P.6/D.1	Brut	114 784	117 226	119 669	122 106	124 550	126 994	129 437	131 877	134 319						
	Net F	81 366	82 880	84 395	85 906	87 421	88 936	90 451	91 964	93 478						
	Net C	75 209	76 539	77 868	79 195	80 526	81 845	83 115	84 384	85 652						
P.5	Brut	101 084	103 294	105 505	107 715	109 924	112 132	114 344	116 553	118 761	120 974	123 185	125 392	127 602		
	Net F	72 872	74 242	75 613	76 983	78 353	79 722	81 093	82 463	83 832	85 204	86 575	87 943	89 313		
	Net C	67 698	68 955	70 159	71 362	72 565	73 767	74 970	76 173	77 376	78 579	79 781	80 983	82 162		
P.4	Brut	83 255	85 283	87 306	89 329	91 442	93 597	95 752	97 906	100 065	102 216	104 371	106 529	108 682	110 837	112 994
	Net F	61 548	62 887	64 222	65 557	66 894	68 230	69 566	70 902	72 240	73 574	74 910	76 284	77 583	78 919	80 256
	Net C	57 316	58 546	59 770	60 994	62 220	63 443	64 669	65 894	67 118	68 342	69 540	70 717	71 888	73 062	74 235
P.3	Brut	68 306	70 208	72 112	74 011	75 915	77 815	79 715	81 620	83 523	85 423	87 326	89 226	91 202	93 226	95 250
	Net F	51 682	52 937	54 194	55 447	56 704	57 958	59 212	60 469	61 725	62 979	64 235	65 489	66 745	68 000	69 255
	Net C	48 242	49 396	50 553	51 706	52 862	54 015	55 169	56 324	57 477	58 632	59 782	60 933	62 083	63 233	64 384
P.2	Brut	55 346	56 907	58 465	60 027	61 729	63 429	65 130	66 829	68 532	70 233	71 932	73 636			
	Net F	42 849	43 973	45 095	46 218	47 341	48 463	49 586	50 707	51 831	52 954	54 075	55 200			
	Net C	40 191	41 210	42 226	43 244	44 260	45 279	46 313	47 344	48 379	49 412	50 444	51 479			
P.1	Brut	42 944	44 444	45 942	47 442	48 939	50 438	51 938	53 436	54 932	56 432					
	Net F	33 920	35 000	36 078	37 158	38 236	39 315	40 395	41 474	42 551	43 631					
	Net C	31 997	32 992	33 986	34 980	35 974	36 967	37 962	38 944	39 921	40 899					

F = Fonctionnaire ayant un conjoint à charge ou un enfant à charge.

C = Fonctionnaire n'ayant pas de conjoint à charge ou d'enfant à charge.