



Amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel¹

Rapport du Secrétariat

1. Les amendements au Règlement du personnel qui ont été apportés par le Directeur général sont soumis au Conseil exécutif pour confirmation conformément à l'article 12.2 du Statut du personnel.²
2. Conformément à l'article 12.1 du Statut du personnel,² les amendements proposés au Règlement du personnel sont soumis au Conseil exécutif, qui est prié d'en recommander l'adoption à la Soixante-Neuvième Assemblée mondiale de la Santé.
3. Les amendements exposés dans la section I du présent document découlent des décisions devant être prises par l'Assemblée générale des Nations Unies à sa soixante-dixième session, sur la base des recommandations faites par la Commission de la fonction publique internationale dans son rapport annuel pour 2015.³ Si l'Assemblée générale n'approuve pas les recommandations de la Commission, il sera publié un additif au présent document.
4. Les amendements exposés dans la section II du présent document s'appuient sur l'expérience et vont dans le sens d'une bonne gestion des ressources humaines.
5. De même, les amendements proposés dans la section III du présent document s'appuient sur l'expérience et vont dans le sens d'une bonne gestion des ressources humaines. S'il sont adoptés, ils prendront effet à compter de l'entrée en vigueur des politiques de réforme de la justice interne de l'Organisation.
6. Les amendements ont comme incidences financières pour l'exercice 2016-2017 des dépenses supplémentaires au titre du budget programme 2016-2017. Elles sont indiquées dans le rapport sur les incidences financières et administratives qu'auront pour le Secrétariat les résolutions proposées au Conseil exécutif ou à l'Assemblée de la Santé pour adoption, de même que les incidences financières après l'exercice 2016-2017.⁴

¹ Des exemplaires du Statut du personnel et du Règlement du personnel (en anglais et en français seulement) sont mis à disposition dans la salle du Conseil exécutif.

² *Documents fondamentaux*, disponibles à l'adresse http://apps.who.int/gb/bd/f/f_bd48.html.

³ *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-dixième session, supplément N° 30* (document A/70/30) ; des exemplaires sont mis à disposition dans la salle du Conseil exécutif.

⁴ Document EB138/54 Add.1.

7. Les amendements proposés au Statut du personnel et les articles du Règlement du personnel modifiés figurent dans les annexes.

I. AMENDEMENTS CONSIDÉRÉS COMME NÉCESSAIRES COMPTE TENU DES DÉCISIONS DEVANT ÊTRE PRISES PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES NATIONS UNIES À SA SOIXANTE-DIXIÈME SESSION SUR LA BASE DES RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

Rémunération du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur

8. La Commission a recommandé à l'Assemblée générale des Nations Unies d'augmenter de 1,08 % le barème des traitements de base minima pour les catégories professionnelle et de rang supérieur en appliquant la méthode habituelle d'incorporation des points d'ajustement, laquelle consiste à accroître le traitement de base tout en réduisant proportionnellement les points d'ajustement (selon le principe « ni perte, ni gain »), à compter du 1^{er} janvier 2016.

9. Des amendements ont été apportés en conséquence à l'appendice 1 du Règlement du personnel ; ils figurent à l'annexe 3.

Traitements du personnel hors classes et du Directeur général

10. Sous réserve de la décision de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant la recommandation indiquée au paragraphe 8 ci-dessus, le Directeur général propose, conformément à l'article 3.1 du Statut du personnel, que le Conseil exécutif recommande à la Soixante-Neuvième Assemblée mondiale de la Santé une modification du traitement des Sous-Directeurs généraux et des Directeurs régionaux. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2016, le traitement brut des Sous-Directeurs généraux et des Directeurs régionaux sera de US \$176 463 par an et le traitement net de US \$137 024 (avec personnes à charge) ou de US \$124 080 (sans personnes à charge).

11. Sur la base des ajustements de traitement susmentionnés, la modification du traitement à autoriser par l'Assemblée mondiale de la Santé concernant le Directeur général adjoint porterait, à compter du 1^{er} janvier 2016, le traitement brut à US \$194 136 par an, avec un traitement net correspondant de US \$149 375 (avec personnes à charge) ou de US \$134 449 (sans personnes à charge).

12. Les modifications de traitement susmentionnées entraîneront une semblable modification du traitement du Directeur général. Le traitement devant être autorisé par l'Assemblée de la Santé à compter du 1^{er} janvier 2016 sera par conséquent un traitement brut de US \$238 644 par an, soit un traitement net de US \$180 551 (avec personnes à charge) ou de US \$160 566 (sans personnes à charge).

II. AMENDEMENTS CONSIDÉRÉS COMME NÉCESSAIRES COMPTE TENU DE L'EXPÉRIENCE ET POUR UNE BONNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Responsabilité financière

13. L'article 130 du Règlement du personnel a été ajouté pour que l'obligation qui incombe aux membres du personnel de protéger les intérêts financiers de l'Organisation soit explicitement énoncée.

Réexamen des classements

14. L'article 230 du Règlement du personnel a été amendé pour que soit supprimée la phrase « Tout membre du personnel peut demander un réexamen du classement du poste qu'il occupe ». Étant donné que le reclassement d'un poste a des incidences budgétaires et des conséquences sur le plan de ressources humaines, il doit être à l'initiative du supérieur hiérarchique de premier niveau qui a la responsabilité de confier au membre du personnel des tâches conformes à sa classe et à sa description de poste.

Principes régissant le recrutement

15. L'article 410.3 du Règlement du personnel a été amendé pour qu'il ne soit plus possible d'engager le père, la mère, le fils, la fille, le frère ou la sœur d'un membre du personnel au motif « [lors]qu'il est impossible de recruter une autre personne tout aussi qualifiée ». Cette disposition est conforme aux meilleures pratiques régissant les traitements, indemnités et autres conditions de service au sein du système commun des Nations Unies.

III. AMENDEMENTS CONSIDÉRÉS COMME NÉCESSAIRES COMPTE TENU DE L'EXPÉRIENCE ET POUR UNE BONNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES QUI, S'ILS SONT CONFIRMÉS¹ ET ADOPTÉS,² PRENDRONT EFFET À COMPTER DE L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES POLITIQUES DE RÉFORME DE LA JUSTICE INTERNE DE L'ORGANISATION³

Amendements proposés au Statut du personnel

Règlement des différends

16. Il est proposé de modifier le titre de l'article XI du Statut du personnel en remplaçant « Appels » par « Règlement des différends » pour illustrer la nouvelle priorité donnée à la prévention et au règlement précoce des différends liés à l'emploi, plutôt qu'aux appels formels.

17. Il est proposé d'amender l'article 11.2 du Statut du personnel pour illustrer la possibilité qu'ont les membres du personnel de présenter un recours devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail, plutôt que devant le Tribunal administratif des Nations Unies, pour les différends qui n'auront pas pu trouver une solution d'ordre intérieur.

Amendements au Règlement du personnel

Règlement des différends

18. Il est proposé de modifier le titre de la section 12 en remplaçant « Appels » par « Règlement des différends » pour illustrer la nouvelle priorité donnée à la prévention et au règlement précoce des différends liés à l'emploi, plutôt qu'aux appels formels.

¹ Dans le cas des amendements au Règlement du personnel.

² Dans le cas des amendements proposés au Statut du personnel.

³ Voir le document EB138/51, paragraphes 18 et 19.

Règlement informel

19. Les articles 1215.1 à 1215.7 du Règlement du personnel ont été ajoutés pour mettre l'accent sur la prévention et la résolution précoce des différends liés à l'emploi moyennant le règlement informel des différends, y compris avec l'aide de l'ombudsman.

Non-confirmation d'un engagement et résiliation d'un engagement pour des raisons de santé

20. Les articles 1210 et 1220 du Règlement du personnel ont été supprimés étant donné que tous les recours contre des décisions administratives définitives seront examinés dans le cadre d'un processus de révision administrative.

Révision administrative

21. Les articles 1225.1 à 1225.7 du Règlement du personnel ont été ajoutés pour que les membres du personnel soient tenus de présenter une requête en révision administrative de toute décision administrative définitive avant d'avoir la possibilité de faire appel d'une telle décision. La révision administrative offrira l'occasion de résoudre les différends avant d'atteindre le stade de l'appel formel.

Comité d'appel mondial

22. L'article 1230 du Règlement du personnel sur les comités d'appel a été entièrement supprimé et remplacé par les articles 1230.1 à 1230.9 qui établissent un Comité d'appel mondial. Le Comité d'appel mondial remplacera le Comité d'appel du Siège et les comités d'appel régionaux, et permettra à l'ensemble des membres du personnel de l'Organisation d'avoir un accès égal à un même mécanisme d'appel dans toute l'Organisation qui soit doté de ressources suffisantes. Le Comité d'appel mondial examinera les appels introduits par les membres du personnel et présentera des recommandations au Directeur général.

Tribunal administratif

23. L'article 1240 du Règlement du personnel a été amendé pour l'aligner sur l'amendement proposé à l'article 11.2 du Statut du personnel, comme il est indiqué au paragraphe 17. L'amendement inclut aussi la suppression des références aux articles 1210, 1220 et 1230, conformément aux paragraphes 20 et 22.

Effet des appels sur l'application de la mesure administrative

24. L'article 1245 du Règlement du personnel a été modifié pour des raisons rédactionnelles.

Consultation des règlements fixant les procédures

25. L'article 1250 du Règlement du personnel a été amendé pour tenir compte de la création du Comité d'appel mondial.

MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF

26. Compte tenu de ces amendements, le Conseil exécutif souhaitera peut-être examiner les projets de résolutions suivants.¹

Projet de résolution 1

Le Conseil exécutif,

Ayant examiné le rapport sur les amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel,²

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} janvier 2016 en ce qui concerne la rémunération du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur.

Projet de résolution 2

Le Conseil exécutif,

Ayant examiné le rapport sur les amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel,²

RECOMMANDE à la Soixante-Neuvième Assemblée mondiale de la Santé d'adopter la résolution suivante :

La Soixante-Neuvième 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 brut afférent aux postes de sous-directeur général et de directeur régional à US \$176 463 par an, avec un traitement net correspondant de US \$137 024 (avec personnes à charge) ou de US \$124 080 (sans personnes à charge) ;
2. FIXE le traitement brut afférent au poste de directeur général adjoint à US \$194 136 par an, avec un traitement net correspondant de US \$149 395 (avec personnes à charge) ou de US \$134 449 (sans personnes à charge) ;
3. FIXE le traitement brut afférent au poste de directeur général à US \$238 644 par an, avec un traitement net correspondant de US \$180 551 (avec personnes à charge) ou de US \$160 566 (sans personnes à charge) ;
4. DÉCIDE que ces ajustements de rémunération prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

¹ Voir dans le document EB138/54 Add.1 les incidences financières et administratives qu'auront ces résolutions pour le Secrétariat.

² Document EB138/54.

Projet de résolution 3

Le Conseil exécutif,

Ayant examiné le rapport sur les amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel,¹

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} février 2016 en ce qui concerne la responsabilité financière ; le réexamen des classements ; et les principes régissant le recrutement.

Projet de résolution 4

Le Conseil exécutif,

Ayant examiné le rapport sur les amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel,¹

CONFIRME, conformément à l'article 12.2 du Statut du personnel, les amendements apportés par le Directeur général au Règlement du personnel en ce qui concerne le règlement informel ; les appels introduits contre les décisions relatives à la non-confirmation d'un engagement et à la résiliation d'un engagement pour raisons de santé ; la révision administrative ; le Comité d'appel mondial ; le tribunal administratif ; l'effet des appels sur l'application de la mesure administrative ; et la consultation des règlements fixant les procédures, avec effet lors de l'entrée en vigueur des politiques de réforme de la justice interne de l'Organisation.

Projet de résolution 5

Le Conseil exécutif,

Ayant examiné le rapport sur les amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel,¹

RECOMMANDE à la Soixante-Neuvième Assemblée mondiale de la Santé, conformément à l'article 12.1 du Statut du personnel, d'adopter la résolution suivante :

La Soixante-Neuvième Assemblée mondiale de la Santé,

Prenant acte des recommandations du Conseil exécutif concernant le règlement des différends,

ADOpte l'amendement proposé au titre de l'article XI du Statut du personnel ;

ADOpte l'amendement proposé à l'article 11.2 du Statut du personnel ;

DÉCIDE que ces amendements prendront effet à compter de l'entrée en vigueur des politiques de réforme de la justice interne de l'Organisation.

¹ Document EB138/54.

ANNEXE 1

**AMENDEMENTS AU RÈGLEMENT DU PERSONNEL CONSIDÉRÉS COMME NÉCESSAIRES
COMpte TENU DE L'EXPÉRIENCE ET POUR UNE BONNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

Ancien texte	Nouveau texte
Aucun	<p>130. RESPONSABILITÉ FINANCIÈRE</p> <p>Les membres du personnel prennent des précautions raisonnables dans toute affaire concernant les intérêts financiers de l'Organisation, ses ressources physiques et humaines, ses propriétés et ses biens.</p>
<p>230. RÉEXAMEN DES CLASSEMENTS</p> <p>Conformément aux dispositions fixées par le Directeur général, tout chef de service peut demander un réexamen du classement d'un poste relevant de son autorité en se référant au plan de ressources humaines approuvé. Tout membre du personnel peut demander un réexamen du classement du poste qu'il occupe.</p>	<p>230. RÉEXAMEN DES CLASSEMENTS</p> <p>Conformément aux dispositions fixées par le Directeur général, tout chef de service peut demander un réexamen du classement d'un poste relevant de son autorité en se référant au plan de ressources humaines approuvé. Tout membre du personnel peut demander un réexamen du classement du poste qu'il occupe.</p>
<p>410. PRINCIPES RÉGISSANT LE RECRUTEMENT</p> <p>410.3 Sauf lorsqu'il est impossible de recruter une autre personne tout aussi qualifiée, il ne sera pas accordé d'engagement à une personne ayant avec le membre du personnel le lien de parenté suivant : père, mère, fils, fille, frère ou sœur.</p>	<p>410. PRINCIPES RÉGISSANT LE RECRUTEMENT</p> <p>410.3 Sauf lorsqu'il est impossible de recruter une autre personne tout aussi qualifiée, Il ne sera pas accordé d'engagement à une personne ayant avec le membre du personnel le lien de parenté suivant : père, mère, fils, fille, frère ou sœur.</p>

AMENDEMENTS CONSIDÉRÉS COMME NÉCESSAIRES COMPTE TENU DE L'EXPÉRIENCE ET POUR UNE BONNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES QUI, S'ILS SONT CONFIRMÉS¹ ET ADOPTÉS,² PRENDRONT EFFET À COMPTER DE L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES POLITIQUES DE RÉFORME DE LA JUSTICE INTERNE DE L'ORGANISATION

Ancien texte	Nouveau texte
<p>STATUT DU PERSONNEL – ARTICLE XI</p> <p>Appels</p> <p>11.1 Le Directeur général constituera un organe administratif, auquel participeront les membres du personnel, qui le conseillera sur tout recours qu'un membre du personnel formerait contre toute décision administrative en invoquant la non-observation des termes de son contrat, notamment de toutes dispositions applicables du Statut et du Règlement du Personnel ou contre des mesures disciplinaires.</p> <p>11.2 Tout différend entre l'Organisation et un membre du personnel, résultant de l'application du contrat de ce membre, et qui n'aura pas pu trouver une solution d'ordre intérieur sera porté, pour être définitivement tranché, devant le Tribunal administratif des Nations Unies.</p>	<p>STATUT DU PERSONNEL – ARTICLE XI</p> <p>Appels Règlement des différends</p> <p>11.1 Le Directeur général constituera un organe administratif, auquel participeront les membres du personnel, qui le conseillera sur tout recours qu'un membre du personnel formerait contre toute décision administrative en invoquant la non-observation des termes de son contrat, notamment de toutes dispositions applicables du Statut et du Règlement du Personnel ou contre des mesures disciplinaires.</p> <p>11.2 Tout différend entre l'Organisation et un membre du personnel, résultant de l'application du contrat de ce membre, et qui n'aura pas pu trouver une solution d'ordre intérieur sera porté, pour être définitivement tranché, devant le Tribunal administratif des Nations Unies de l'Organisation internationale du travail.</p>
RÈGLEMENT DU PERSONNEL	RÈGLEMENT DU PERSONNEL
SECTION 12 Appels	SECTION 12 Appels Règlement des différends
<p>1210. NON-CONFIRMATION D'UN ENGAGEMENT</p> <p>1210.1 Tout membre du personnel peut faire appel d'une décision comportant, en vertu de l'article 1060, la non-confirmation de son engagement, par suite soit du caractère non satisfaisant de son travail ou de sa conduite, soit de son inaptitude à exercer des fonctions internationales, s'il estime que cette décision a été prise pour des raisons sans rapport avec son travail, sa conduite ou son aptitude à exercer des fonctions internationales. En pareil cas, l'appel doit être adressé par écrit au Directeur général dans les quinze jours civils qui suivent la réception de l'avis de non-confirmation. Le</p>	<p>1210. NON-CONFIRMATION D'UN ENGAGEMENT</p> <p>1210.1 Tout membre du personnel peut faire appel d'une décision comportant, en vertu de l'article 1060, la non-confirmation de son engagement, par suite soit du caractère non satisfaisant de son travail ou de sa conduite, soit de son inaptitude à exercer des fonctions internationales, s'il estime que cette décision a été prise pour des raisons sans rapport avec son travail, sa conduite ou son aptitude à exercer des fonctions internationales. En pareil cas, l'appel doit être adressé par écrit au Directeur général dans les quinze jours civils qui suivent la réception de l'avis de non-confirmation. Le</p>

¹ Dans le cas des amendements au Règlement du Personnel.

² Dans le cas des amendements proposés au Statut du Personnel.

Ancien texte	Nouveau texte
<p>Directeur général décide en dernier ressort et aucune des autres procédures d'appel prévues dans la présente section n'est applicable, sous réserve des dispositions de l'article 1240.</p> <p>1210.2 Le préavis prévu à l'article 1060 est prolongé pendant tout le temps nécessaire au Directeur général pour prendre une décision et la communiquer à l'intéressé.</p>	<p>Directeur général décide en dernier ressort et aucune des autres procédures d'appel prévues dans la présente section n'est applicable, sous réserve des dispositions de l'article 1240.</p> <p>1210.2 Le préavis prévu à l'article 1060 est prolongé pendant tout le temps nécessaire au Directeur général pour prendre une décision et la communiquer à l'intéressé.</p>
<p>NOUVELLE SECTION</p>	<p>1215. RÈGLEMENT INFORMEL</p> <p>1215.1 Un membre du personnel peut recourir à des voies informelles pour résoudre un litige lié à l'emploi, y compris à une décision administrative définitive qui, selon lui, ne respecte pas les termes de son engagement, notamment les dispositions applicables du Statut et du Règlement du Personnel.</p> <p>1215.2 Le Directeur général encourage et facilite le recours aux voies informelles pour résoudre les litiges liés à l'emploi.</p> <p>1215.3 Les membres du personnel sont encouragés à s'engager dans un processus informel de règlement ou à participer à un tel processus, et à s'efforcer de bonne foi d'agir pour traiter et résoudre les litiges dès que possible.</p> <p>1215.4 Il est possible d'engager à tout moment un processus informel de règlement d'un différend lié à l'emploi, y compris avant ou après l'engagement d'un processus formel de règlement du différend.</p> <p>1215.5 Un membre du personnel peut demander l'aide de l'ombudsman, un interlocuteur indépendant et neutre qui apporte une aide de manière confidentielle et impartiale. Un membre du personnel peut aussi recourir aux autres voies informelles de règlement disponibles pour résoudre un litige lié à l'emploi.</p> <p>1215.6 La participation à des efforts informels de règlement n'a aucune incidence sur le droit d'engager un processus formel de règlement du différend conformément aux dispositions du Règlement du Personnel.</p> <p>1215.7 L'engagement d'un processus informel de règlement, y compris la médiation, par l'intermédiaire d'un ombudsman ou d'autres moyens informels, peut entraîner une prorogation des délais, y compris les délais applicables au processus d'appel au titre de la section 12 du Règlement du Personnel.</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>1220. RÉSILIATION POUR RAISONS DE SANTÉ</p> <p>1220.1. Tout membre du personnel peut faire appel d'une décision mettant fin à son engagement en vertu des dispositions de l'article 1030 pour raisons de santé en informant de cette intention le Directeur général, par écrit, dans les quinze jours civils qui suivent la réception de l'avis de résiliation. Le médecin du personnel de l'Organisation informe normalement le membre du personnel, par écrit, des conclusions médicales sur lesquelles se fonde la décision, sauf s'il estime qu'un tel renseignement peut être préjudiciable à l'intéressé ; dans ce cas, les conclusions médicales peuvent être communiquées par écrit à un médecin désigné par le membre du personnel.</p> <p>1220.2 À la réception d'un tel appel, le Directeur général renvoie celui-ci à une commission médicale composée de trois médecins praticiens, dont le premier représente le Directeur général, tandis que le deuxième est choisi par le membre du personnel et le troisième par les deux médecins précédents. Si l'accord ne peut se faire sur le choix du troisième médecin, celui-ci sera désigné par le Directeur général. Cette commission a accès au dossier médical de l'Organisation qui concerne le membre du personnel et soumet ce dernier aux examens qu'elle estime nécessaires. Le Directeur général fonde sa décision sur la recommandation médicale de la commission ; il décide en dernier ressort et aucune des autres procédures d'appel prévues dans la présente section n'est applicable, sous réserve des dispositions de l'article 1240.</p> <p>1220.3 L'Organisation détermine le lieu où la commission se réunit et prend à sa charge tous les frais y relatifs, étant entendu que, quels que soient les frais effectivement engagés par le membre du personnel pour les services du médecin qui le représente l'Organisation n'en prend à sa charge que la partie correspondant à la rémunération des services d'un praticien compétent de la localité la plus proche de celle où se réunit la commission.</p>	<p>1220. RÉSILIATION POUR RAISONS DE SANTÉ</p> <p>1220.1. Tout membre du personnel peut faire appel d'une décision mettant fin à son engagement en vertu des dispositions de l'article 1030 pour raisons de santé en informant de cette intention le Directeur général, par écrit, dans les quinze jours civils qui suivent la réception de l'avis de résiliation. Le médecin du personnel de l'Organisation informe normalement le membre du personnel, par écrit, des conclusions médicales sur lesquelles se fonde la décision, sauf s'il estime qu'un tel renseignement peut être préjudiciable à l'intéressé ; dans ce cas, les conclusions médicales peuvent être communiquées par écrit à un médecin désigné par le membre du personnel.</p> <p>1220.2 À la réception d'un tel appel, le Directeur général renvoie celui-ci à une commission médicale composée de trois médecins praticiens, dont le premier représente le Directeur général, tandis que le deuxième est choisi par le membre du personnel et le troisième par les deux médecins précédents. Si l'accord ne peut se faire sur le choix du troisième médecin, celui-ci sera désigné par le Directeur général. Cette commission a accès au dossier médical de l'Organisation qui concerne le membre du personnel et soumet ce dernier aux examens qu'elle estime nécessaires. Le Directeur général fonde sa décision sur la recommandation médicale de la commission ; il décide en dernier ressort et aucune des autres procédures d'appel prévues dans la présente section n'est applicable, sous réserve des dispositions de l'article 1240.</p> <p>1220.3 L'Organisation détermine le lieu où la commission se réunit et prend à sa charge tous les frais y relatifs, étant entendu que, quels que soient les frais effectivement engagés par le membre du personnel pour les services du médecin qui le représente l'Organisation n'en prend à sa charge que la partie correspondant à la rémunération des services d'un praticien compétent de la localité la plus proche de celle où se réunit la commission.</p>
<p>NOUVELLE SECTION</p>	<p>1225. RÉVISION ADMINISTRATIVE</p> <p>1225.1 Tout membre du personnel souhaitant contester officiellement une décision administrative définitive en invoquant la non-observation des termes de son engagement, notamment des dispositions applicables du Statut et du Règlement du Personnel, présentera dans un premier temps par écrit une requête en révision administrative de cette</p>

Ancien texte	Nouveau texte
	<p>décision administrative définitive. Un membre du personnel ne peut demander une révision administrative que lorsque tous les moyens de recours administratifs existants ont été épuisés et que la décision administrative est devenue définitive. Une décision administrative est considérée comme définitive lorsqu'elle a été prise par un fonctionnaire dûment habilité et que le membre du personnel en a reçu notification par écrit.</p> <p>1225.2 Lorsqu'un membre du personnel a présenté par écrit une requête concernant les termes de son engagement, la requête est considérée comme ayant été rejetée si une réponse définitive ne lui a pas été donnée :</p> <p>1225.2.1 dans les soixante (60) jours civils pour le personnel en poste au Siège et dans les bureaux régionaux ;</p> <p>1225.2.2 dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils pour le personnel en poste dans d'autres lieux d'affectation.</p> <p>1225.3 Toute requête en révision administrative doit être présentée au plus tard soixante (60) jours civils à compter de la date à laquelle le membre du personnel a reçu notification par écrit de la décision administrative définitive contestée, ou dans les soixante (60) jours civils qui suivent le rejet supposé de sa requête aux termes de l'article 1225.2 du Règlement du Personnel.</p> <p>1225.4 La décision définitive prise suite à une requête en révision administrative (la décision de révision administrative) est communiquée par écrit au membre du personnel dans les soixante (60) jours civils qui suivent la réception de la requête en révision administrative complète. Le délai peut être prorogé, notamment pour permettre un règlement informel du différend.</p> <p>1225.5 Lorsqu'un membre du personnel a présenté une requête en révision administrative, la requête est considérée comme ayant été rejetée si aucune décision définitive n'est reçue dans un délai de soixante (60) jours civils ou dans le délai prorogé conformément à l'article 1225.4 du Règlement du Personnel.</p> <p>1225.6 Une requête en révision administrative ne peut pas avoir pour effet de retarder la décision administrative définitive faisant l'objet de la révision.</p>

Ancien texte	Nouveau texte
	<p>1225.7 Les requêtes en révision administrative sont traitées conformément aux présentes dispositions du Règlement du Personnel et selon les modalités établies par le Directeur général.</p>
<p>[LE TEXTE CI-APRÈS EST REMPLACÉ PAR LE TEXTE FIGURANT DANS LA COLONNE « NOUVEAU TEXTE »]</p> <p>1230. COMITÉS D'APPEL</p> <p>1230.1 Sous réserve des dispositions de l'article 1230.8, un membre du personnel peut faire appel de toute mesure ou décision administrative affectant son engagement, s'il estime que cette mesure ou décision résulte d'un ou de plusieurs des faits suivants :</p> <p>1230.1.1 partialité manifestée à son détriment par un supérieur hiérarchique ou par tout autre fonctionnaire intervenu dans la mesure où la décision en question ;</p> <p>1230.1.2 examen incomplet des faits ;</p> <p>1230.1.3 non-observation ou application non fondée des dispositions du Statut du Personnel, du Règlement du Personnel ou des termes de son contrat ;</p> <p>1230.1.4 application inexacte des critères de classement des postes de l'OMS.</p> <p>1230.2 Pour connaître de ces appels, il existe au Siège un comité d'appel et, dans chaque bureau régional, un comité régional d'appel. Le comité régional d'appel a compétence pour connaître des appels interjetés en vertu de l'article 1230.1.4 s'il s'agit de postes dont le classement relève du Bureau régional ; sinon c'est le Comité du Siège qui est compétent. À la demande du Comité d'Appel du Siège, un comité régional d'appel peut connaître de toute l'affaire relevant de la compétence exclusive du Comité du Siège. Dans ce cas, les conclusions du Comité régional sont communiquées au Comité du Siège pour examen.</p>	<p>1230. COMITÉ D'APPEL MONDIAL¹</p> <p>1230.1 Sous réserve des dispositions de l'article 1230.5 du Règlement du Personnel, un membre du personnel peut faire appel devant le Comité d'appel mondial (le Comité) contre une décision de révision administrative ou contre un rejet supposé aux termes de l'article 1225.5 du Règlement du Personnel.</p> <p>Composition</p> <p>1230.2 Conformément aux procédures établies par le Directeur général, le Comité est composé des membres suivants :</p> <p>1230.2.1 un président et un vice-président nommés par le Directeur général en consultation avec les représentants du personnel ; et</p> <p>1230.2.2 un nombre égal de membres et de membres suppléants respectivement nommés par le Directeur général ou élus par les membres du personnel.</p>

¹ Tous les appels en suspens introduits soit auprès du Comité d'appel du Siège, soit auprès d'un comité d'appel régional seront examinés conformément aux dispositions du Règlement du Personnel en vigueur au moment où l'appel a été introduit, sauf si le membre du personnel appelant demande, et l'Organisation accepte, que les dispositions du Règlement du Personnel telles qu'elles ont été amendées à compter de la date d'entrée en vigueur des politiques de réforme de la justice interne s'appliquent. Si un appel en suspens devant un comité d'appel régional est conclu au niveau régional, tout appel de la décision du Directeur régional concerné devra être interjeté auprès du Comité d'appel mondial conformément aux présentes dispositions amendées du Règlement du Personnel.

Ancien texte	Nouveau texte
<p>1230.3 Les comités d'enquête et d'appel rapportent leurs conclusions et recommandations comme suit :</p> <p>1230.3.1 Le Comité d'Appel du Siège rapporte ses conclusions et recommandations au Directeur général à qui appartient la décision définitive. Le Directeur général informe l'appelant de sa décision dans un délai de soixante jours civils à compter de la date à laquelle il a eu communication des conclusions et recommandations du Comité, et lui envoie en même temps une copie du rapport.</p> <p>1230.3.2 Le Comité régional d'Appel fait rapport au Directeur régional. Le Directeur régional informe l'appelant de sa décision dans un délai de soixante jours civils à compter de la date à laquelle il a eu communication des conclusions et recommandations du Comité, et lui envoie en même temps une copie du rapport.</p> <p>1230.3.3 Les comités d'appel rendent compte de leurs conclusions et recommandations au Directeur général ou au Directeur régional, selon le cas, dans un délai de quatre-vingt-dix jours civils à compter de la date à laquelle ils ont reçu la déclaration complète de l'appelant. Le Comité peut prolonger ce délai si l'appelant et l'administration concernée n'y voient pas d'objection.</p>	<p>Groupes</p> <p>1230.3 Sous réserve des dispositions de l'article 1230.4 du Règlement du Personnel, un appel est généralement examiné par un groupe composé de trois membres du Comité. La composition de chaque groupe est la suivante :</p> <p>1230.3.1 un président, qui est le président ou vice-président du Comité ;</p> <p>1230.3.2 un membre du Comité nommé par le Directeur général et désigné en tant que membre du groupe par le président de celui-ci ; et</p> <p>1230.3.3 un membre du Comité élu par les membres du personnel et désigné en tant que membre du groupe par le président de celui-ci.</p> <p>1230.3.4 Dans des circonstances exceptionnelles, qui sont laissées à l'appréciation du président et du vice-président, le groupe qui connaît de l'appel peut être composé de cinq membres du Comité, deux membres supplémentaires étant nommés par le président conformément aux dispositions des articles 1230.3.2 et 1230.3.3 du Règlement du Personnel.</p> <p>1230.3.5 Lorsqu'au moment où la décision fait l'objet de l'appel l'appelant est en poste dans une Région, l'un des membres du groupe au moins doit être en poste dans cette Région. Lorsqu'au moment où la décision fait l'objet de l'appel l'appelant est en poste au Siège, ou dans l'un des bureaux administrés par le Siège, l'un des membres du groupe au moins doit être en poste au Siège.</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>1230.4 Le Comité d'Appel du Siège est composé de cinq membres qui ont un droit égal de vote, à savoir :</p> <p>1230.4.1 un président et trois présidents suppléants nommés par le Directeur général après consultation des représentants du personnel ;</p> <p>1230.4.2 deux membres choisis sur une liste comprenant quatre membres et huit suppléants nommés par le Directeur général ;</p> <p>1230.4.3 deux membres représentant le personnel ; ces derniers sont choisis sur une liste comprenant trois groupes :</p> <p>Groupe I – Membres du personnel occupant des postes pourvus par voie de recrutement local</p> <p>Groupe II – Membres du personnel des classes P.1 à P.3 incluse</p> <p>Groupe III – Membres du personnel des classes P.4 à D.2 incluse.</p> <p>Les personnes portées sur la liste sont élues tous les deux ans par le personnel à raison de quatre pour chacun des groupes I et II et de six pour le groupe III. Elles sont rééligibles à la fin de leur mandat. Pour les audiences du comité, l'un au moins des membres doit faire partie du groupe auquel appartient le membre du personnel qui fait appel devant le comité et aucun ne doit appartenir à un groupe inférieur. Sous réserve de ces dispositions, les personnes élues dans chaque groupe sont, suivant les besoins, appelées successivement par le secrétaire du comité à faire partie du comité. Le membre du personnel qui fait appel devant le comité a le droit de récuser au plus deux membres, qu'il s'agisse de membres nommés par le</p>	<p>1230.3.6 L'appelant peut récuser au plus un membre d'un groupe désigné pour connaître de l'appel si le groupe est composé de trois membres, et deux membres du groupe si celui-ci est composé de cinq membres, dans les conditions fixées par le Directeur général.</p> <p>Président et vice-président du Comité</p> <p>1230.4 Les pouvoirs du président et du vice-président sont déterminés par le Directeur général et incluent la présentation de recommandations au Directeur général sur la recevabilité d'un appel.</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>Directeur général ou de membres pris sur la liste élue par le personnel. En cas de récusation de membres pris sur la liste, ils sont remplacés par les membres appelés à siéger immédiatement après eux. En cas de récusation de membres nommés par le Directeur général, ils sont remplacés par leurs suppléants ou par des remplaçants que nomme le Directeur général.</p> <p>1230.5 Les comités régionaux d'appel sont composés de trois membres qui jouissent d'un droit égal de vote et qui sont choisis comme suit : une personne et ses deux suppléants désignés par le Directeur régional, une personne et ses deux suppléants élus par le personnel et un troisième membre et deux suppléants qui remplissent les fonctions de président et de présidents suppléants respectivement, et qui sont désignés par le Directeur régional après consultation des représentants du personnel.</p> <p>1230.6 Le secrétariat de tous les comités d'appel est assuré par l'Organisation.</p>	<p>Conditions de l'appel</p> <p>1230.5 Les conditions dans lesquelles il peut être interjeté appel contre une requête en révision administrative ou un rejet supposé aux termes de l'article 1225.5 du Règlement du Personnel sont régies par les dispositions suivantes :</p> <p>1230.5.1 Un membre du personnel qui désire faire appel d'une décision définitive doit adresser par écrit au Comité, dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils qui suivent la réception de la décision de révision administrative, ou dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils qui suivent l'expiration du délai ou du délai prorogé aux termes de l'article 1225.5, une déclaration complète précisant quelle décision fait l'objet de l'appel, et énonçant les faits et arguments. Le Comité entreprend d'examiner l'affaire dès réception de la déclaration complète de l'intéressé.</p> <p>1230.5.2 Une requête en suspension de l'affaire peut être présentée à tout moment devant le Comité, en particulier en vue de parvenir à un règlement informel du différend. La suspension peut être accordée par le président du groupe concerné. Cette suspension ne dépassera généralement pas quatre-vingt-dix (90) jours civils.</p> <p>Notification et prise de décisions</p> <p>1230.6 Un groupe du Comité qui connaît d'un appel rend compte de ses conclusions et recommandations au Directeur général dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils qui suivent la date à laquelle il a reçu par écrit les déclarations finales des deux parties. Le président du groupe concerné peut prolonger ce délai dans les conditions fixées par le Directeur général.</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>1230.7 Le Comité d'Appel du Siège établit son propre règlement intérieur qui, dans toute la mesure du possible, est suivi par les comités d'appel régionaux à la condition que, s'il le désire, l'appelant puisse comparaître en personne et/ou se faire représenter par une personne de son choix. Tout voyage nécessité par ces comparutions est à la charge de l'appelant, à moins que le comité qui connaît de l'appel n'estime indispensable la comparution du membre du personnel lui-même pour un examen utile de l'affaire. Le comité peut, compte tenu des conclusions auxquelles il est parvenu et si cela lui paraît raisonnable, recommander que soient totalement ou partiellement payées les dépenses directement liées à l'appel dont le remboursement est demandé par l'appelant.</p> <p>1230.8 Les conditions dans lesquelles il peut être interjeté appel sont régies par les dispositions suivantes :</p> <p>1230.8.1 Un membre du personnel ne peut faire appel devant un comité que lorsque tous les recours administratifs existants ont été épuisés et que la mesure qui fait l'objet de la plainte est devenue définitive. Une mesure est considérée comme définitive lorsqu'elle a été prise par un fonctionnaire dûment habilité et que le membre du personnel en a reçu notification par écrit.</p> <p>1230.8.2 Lorsqu'un membre du personnel a présenté par écrit une requête concernant son engagement, la requête est considérée comme ayant été rejetée et le rejet peut faire l'objet d'un appel comme une mesure définitive aux termes de l'article 1230.8.1 ci-dessus, si une réponse définitive à la requête n'a pas été donnée :</p>	<p>1230.6.1 Le Directeur général prend la décision finale concernant tout appel. Lorsqu'au moment où la décision administrative définitive est prise l'appelant est en poste dans une Région, le Directeur général consulte le Directeur régional avant de prendre une décision finale.</p> <p>1230.6.2 Le Directeur général informe les parties à l'appel et le président du Comité de sa décision dans un délai de soixante (60) jours civils à compter de la date de réception des conclusions et recommandations du groupe concerné.</p> <p>Généralités</p> <p>1230.7 Le secrétariat du Comité est assuré par l'Organisation.</p> <p>1230.8 Les travaux du Comité sont menés à bien conformément aux règles de procédure établies par le Directeur général.</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>1) dans les deux mois, pour le personnel du Siège ;</p> <p>2) dans les trois mois, pour le personnel en poste dans d'autres lieux d'affectation.</p> <p>1230.8.3 Un membre du personnel qui désire faire appel d'une mesure définitive doit adresser par écrit au comité concerné, dans les 60 jours civils qui suivent la réception de la notification, une déclaration indiquant son intention de faire appel et précisant la mesure qui fait l'objet de son appel, ainsi que la ou les sous-sections de l'article 1230.1 du Règlement du Personnel qu'il invoque à cet effet. Le comité entreprend d'examiner l'affaire le plus rapidement possible après réception de la déclaration complète de l'intéressé.</p> <p>1230.8.4 Un membre du personnel en poste au Siège fait appel devant le Comité d'Appel du Siège. Un membre du personnel qui était en poste dans une Région au moment où a été prise la mesure contestée en fait appel devant le comité régional d'appel de cette Région, sous réserve des dispositions de l'article 1230.2 concernant les critères de classement.</p> <p>1230.8.5 Un membre du personnel a le droit de faire appel devant le Comité d'Appel du Siège de toute décision d'un Directeur régional fondée sur une recommandation d'un comité régional d'appel. La notification d'un tel appel doit être adressée par écrit au comité dans les 60 jours civils qui suivent la réception par l'intéressé de l'avis annonçant la décision du Directeur régional sur l'appel primitif. Le dossier complet des délibérations du comité régional est transmis au Comité d'Appel du Siège, qui décide s'il convient de prescrire un supplément d'information avant de formuler une recommandation au Directeur général en vue d'une décision finale.</p> <p>1230.9 Dans tous les cas nécessitant une interprétation du Statut du Personnel ou du Règlement du Personnel, le Directeur régional consulte le Directeur général avant de prendre une décision définitive sur une recommandation émanant d'un comité régional d'appel.</p>	<p>1230.9 Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du Comité agiront en toute indépendance et dans le respect de la confidentialité. Les parties à une procédure d'appel et toutes les personnes participant aux travaux du Comité en respecteront aussi la confidentialité.</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>1240. TRIBUNAL ADMINISTRATIF</p> <p>1240.1 En attendant la conclusion d'arrangements définitifs permettant le recours au Tribunal administratif des Nations Unies, les différends entre l'Organisation et un membre quelconque du personnel qu'il est impossible de régler dans le cadre même de l'Organisation peuvent être portés devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, conformément aux dispositions du Statut de ce Tribunal.</p> <p>1240.2 Les demandes sont recevables par le Tribunal si la décision contestée revêt un caractère définitif et si l'intéressé a épuisé toutes les autres voies de recours que lui offre le présent Règlement du Personnel, notamment dans les articles 1210 à 1230.</p>	<p>1240. TRIBUNAL ADMINISTRATIF</p> <p>1240.1 En attendant la conclusion d'arrangements définitifs permettant le recours au Tribunal administratif des Nations Unies, Les différends entre l'Organisation et un membre quelconque du personnel qu'il est impossible de régler dans le cadre même de l'Organisation peuvent être portés devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail, conformément aux dispositions du Statut de ce Tribunal.</p> <p>1240.2 Les demandes plaintes sont recevables par le Tribunal si la décision contestée revêt un caractère définitif conformément à l'article 1230.6.1 du Règlement du Personnel et si l'intéressé a épuisé toutes les autres voies de recours que lui offre le présent Règlement du Personnel; notamment dans les articles 1210 à 1230.</p>
<p>1245. EFFET DES APPELS SUR L'APPLICATION DE LA MESURE ADMINISTRATIVE</p> <p>Sous réserve des dispositions de l'article 1210.2, une interjection d'appel en vertu de l'une quelconque des dispositions de la présente section ne constitue pas une raison pour qu'il soit sursis à l'application de la mesure administrative contre laquelle l'appel est interjeté.</p>	<p>1245. EFFET DES APPELS SUR L'APPLICATION DE LA MESURE DÉCISION ADMINISTRATIVE</p> <p>Sous réserve des dispositions de l'article 1210.2, Une interjection d'appel en vertu de l'une quelconque des dispositions de la présente section ne constitue pas une raison pour qu'il soit sursis à l'application de la mesure décision administrative définitive contre laquelle l'appel est interjeté.</p>
<p>1250 CONSULTATION DES RÈGLEMENTS FIXANT LES PROCÉDURES</p> <p>Des exemplaires du Règlement intérieur du Comité d'Appel du Siège et du Statut du Tribunal sont tenus, dans tous les bureaux du personnel de l'Organisation, à la disposition des membres du personnel qui en font la demande. Dans chaque bureau régional, le bureau du personnel conserve également des exemplaires du règlement intérieur du comité régional d'appel.</p>	<p>1250 CONSULTATION DES RÈGLEMENTS FIXANT LES PROCÉDURES</p> <p>Des exemplaires du Règlement intérieur du Comité d'Appel du Siège mondial et du Statut du Tribunal sont tenus, dans tous les bureaux du personnel de l'Organisation, à la disposition des membres du personnel qui en font la demande disponibles auprès du secrétariat du Comité d'appel mondial et sur le site Intranet de l'OMS. Dans chaque bureau régional, le bureau du personnel conserve également des exemplaires du règlement intérieur du comité régional d'appel.</p>

ANNEXE 3

(Appendice 1 du Règlement du personnel)

BARÈME DES TRAITEMENTS DU PERSONNEL DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLE ET DE RANG SUPÉRIEUR :
TRAITEMENTS BRUTS ANNUELS ET ÉQUIVALENTS NETS APRÈS DÉDUCTION DES CONTRIBUTIONS DU PERSONNEL
(EN DOLLARS DES ÉTATS-UNIS D'AMÉRIQUE)
(avec effet au 1^{er} janvier 2016)

Échelons

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
		*	*	*	*	*									
D-2 Brut	144 751	147 815	150 920	154 117	157 314	160 510									
Net F	114 668	116 905	119 144	121 382	123 620	125 857									
Net C	105 345	107 233	109 114	110 990	112 861	114 721									
					*	*	*	*	*						
D-1 Brut	132 290	134 984	137 668	140 362	143 055	145 742	148 437	151 174	153 980						
Net F	105 572	107 538	109 498	111 464	113 430	115 392	117 359	119 322	121 286						
Net C	97 583	99 289	100 994	102 692	104 389	106 081	107 766	109 451	111 130		*	*	*		
P-5 Brut	109 449	111 738	114 029	116 315	118 608	120 895	123 188	125 475	127 766	130 055	132 344	134 632	136 923		
Net F	88 898	90 569	92 241	93 910	95 584	97 253	98 927	100 597	102 269	103 940	105 611	107 281	108 954		
Net C	82 586	84 072	85 552	87 032	88 510	89 981	91 454	92 923	94 390	95 853	97 316	98 771	100 229		
													*	*	*
P-4 Brut	90 038	92 080	94 122	96 162	98 205	100 264	102 475	104 685	106 895	109 101	111 314	113 521	115 730	117 941	120 151
Net F	74 130	75 743	77 356	78 968	80 582	82 193	83 807	85 420	87 033	88 644	90 259	91 870	93 483	95 097	96 710
Net C	69 032	70 499	71 969	73 431	74 895	76 358	77 820	79 278	80 736	82 193	83 646	85 100	86 554	88 004	89 454
													*	*	*
P-3 Brut	74 013	75 903	77 794	79 680	81 572	83 461	85 348	87 241	89 129	91 019	92 911	94 799	96 690	98 578	100 505
Net F	61 470	62 963	64 457	65 947	67 442	68 934	70 425	71 920	73 412	74 905	76 400	77 891	79 385	80 877	82 369
Net C	57 379	58 751	60 126	61 497	62 873	64 244	65 615	66 991	68 361	69 735	71 103	72 473	73 838	75 209	76 577
												*			
P-2 Brut	60 715	62 405	64 095	65 786	67 477	69 165	70 857	72 544	74 235	75 928	77 615	79 306			
Net F	50 965	52 300	53 635	54 971	56 307	57 640	58 977	60 310	61 646	62 983	64 316	65 652			
Net C	47 803	49 015	50 223	51 434	52 642	53 853	55 063	56 270	57 478	58 687	59 895	61 103			
P-1 Brut	47 464	48 976	50 516	52 146	53 767	55 392	57 016	58 644	60 265	61 887					
Net F	40 344	41 630	42 908	44 195	45 476	46 760	48 043	49 329	50 609	51 891					
Net C	38 056	39 239	40 423	41 605	42 786	43 969	45 151	46 319	47 481	48 644					

F (famille) = taux applicable au fonctionnaire ayant un conjoint ou un enfant à charge ; C (célibataire) = taux applicable au fonctionnaire sans conjoint ni enfant à charge.

* La période normale donnant droit à une augmentation d'un échelon à l'intérieur de la classe est d'un an, sauf pour les échelons marqués d'un astérisque, pour lesquels il faut avoir exercé deux ans à l'échelon précédent (article 550.2 du Règlement du Personnel).