

ANNEXE 1

Confirmation d'amendements au Règlement du Personnel¹

Rapport du Secrétariat

[EB118/11 – 18 mai 2006]

1. Les amendements qui ont été apportés par le Directeur général au Règlement du Personnel sont soumis au Conseil exécutif pour confirmation conformément à l'article 12.2 du Statut du Personnel.²
2. Les amendements décrits dans le présent document découlent des décisions devant être prises par l'Assemblée générale des Nations Unies à la reprise de sa soixantième session, sur la base des recommandations de la Commission de la Fonction publique internationale énoncées dans son rapport annuel pour 2005.³ A sa soixantième session, l'Assemblée générale des Nations Unies n'a approuvé qu'une seule des recommandations de la Commission, à savoir celle qui concerne le barème des contributions du personnel ; l'examen des autres recommandations de la Commission a été différé jusqu'à la reprise de la soixantième session en mars 2006. Une décision est prévue en mai 2006.
3. Les amendements décrits ci-après tiennent également compte des propositions de l'Organisation sur la réforme du cadre des dispositions contractuelles de l'OMS.
- ...
5. Le texte du Règlement du Personnel amendé figure en appendice.

PROJET DE CADRE DES DISPOSITIONS CONTRACTUELLES : CONTEXTE DES BUTS ET OBJECTIFS

6. Afin de renforcer sa capacité à répondre aux besoins toujours croissants d'un environnement complexe en matière de santé et de développement, l'Organisation a recensé et mis en oeuvre des initiatives de réforme dans les principaux domaines relatifs aux programmes et opérations, et notamment l'introduction d'une gestion axée sur les résultats. Par ailleurs, les stratégies de réforme des fonctions de gestion qui facilitent les programmes techniques tels que les ressources humaines, la finance et les technologies de l'information ont été conçues pour améliorer le soutien à la prestation des programmes.

¹ Voir résolution EB118.R5.

² Organisation mondiale de la Santé, Documents fondamentaux, 45^e éd., Genève, 2005.

³ Document A/60/30.

7. L'appel à une réforme efficace est pris en compte par les organisations du système des Nations Unies faisant partie du régime commun, notamment dans les domaines de la gestion des ressources humaines. L'amélioration et la réactivité des dispositions contractuelles et des conditions de service sont indispensables à la bonne exécution des programmes de l'OMS. Les défis actuels rencontrés par l'Organisation exigent l'adoption de dispositions contractuelles qui permettent de recruter et de retenir des membres du personnel talentueux à tous les niveaux, aptes à gérer de grands programmes complexes et capables de fonctionner à la fois en tant que spécialistes dans leurs domaines respectifs et en tant que personnes polyvalentes, adaptables et mobiles dont les activités couvrent plusieurs professions et régions géographiques. Les formes de contrat actuelles, bureaucratiques et peu cohérentes, sont inadaptées aux besoins de l'Organisation ; elles entravent par conséquent la capacité de celle-ci à réagir face à l'évolution des besoins et des exigences.

8. Par conséquent l'objectif de la réforme des contrats est de veiller à ce que les dispositions contractuelles répondent aux besoins programmatiques et opérationnels en conservant et en perfectionnant un personnel solide et de grande qualité, et ce en introduisant plus de justice et d'équité parmi le personnel en ce qui concerne l'administration des conditions de service. Dans cette idée, le projet de cadre des dispositions contractuelles vise une augmentation générale de l'efficacité, de la productivité et des résultats à la fois pour l'Organisation et pour son personnel, ainsi que la baisse des coûts administratifs et transactionnels, tout en dosant ces améliorations par rapport aux coûts directs potentiels associés à une plus grande équité en matière de rémunération et d'avantages.

9. Le projet de réforme des dispositions contractuelles a pour objectifs : a) de s'assurer que ces dispositions répondent mieux aux besoins programmatiques et opérationnels de l'Organisation ; b) de veiller à ce que les dispositions contractuelles facilitent le fonctionnement, le développement des compétences et la transparence pour l'Organisation comme pour son personnel ; c) de s'assurer que ces dispositions favorisent la mobilité du personnel et les perspectives de carrière ; d) d'aligner étroitement les types de contrat sur les ressources prévues dans les plans de ressources humaines, ainsi qu'ils ont été approuvés, et sur la nature et la durée des fonctions concernées ; e) de dissocier les conditions de service, les droits et les avantages de la nature du poste et, plus particulièrement, de fonder ceux-ci sur la durée de service, les résultats du personnel et la durée de l'affectation ; f) de s'assurer que les contrats sont rationalisés et faciles à administrer ; et g) de mettre en place des contrats et des conditions de service justes et transparents, fondés sur le principe « à travail égal, salaire égal » et, de ce fait, de reconnaître de façon équitable la valeur du travail et de la contribution de l'ensemble du personnel, qu'il soit recruté au titre de contrats continus, à durée déterminée ou de nature temporaire.

10. Le projet de cadre des dispositions contractuelles s'appuie sur l'expérience acquise et les enseignements tirés des réformes introduites en 2002. Il prend également en considération les recommandations sur la réforme des contrats faites par la Commission de la Fonction publique internationale à l'Assemblée générale des Nations Unies et du rapport du Secrétaire général des Nations Unies du 7 mars 2006 intitulé « Investir dans l'Organisation des Nations Unies pour lui donner les moyens de sa vocation mondiale ». ¹ Ce rapport est le résultat d'une consultation entreprise à l'échelle de l'Organisation qui a culminé avec une réunion extraordinaire, les 3 et 4 avril 2006, du Conseil mondial OMS personnel/administration.

11. A l'heure actuelle, il subsiste un grand nombre de membres du personnel engagés pour une durée déterminée, dont la situation en matière d'engagement ne reflète pas leur contribution à l'Organisation au fil du temps, ce qui gêne considérablement la gestion de la relève, la mobilité, le roulement et les perspectives de carrière. En conséquence, les tentatives faites par l'Organisation pour

¹ Document A/60/692.

attirer, retenir et continuer à former des fonctionnaires internationaux compétents et motivés seront également entravées.

12. Les membres du personnel qui détiennent les deux types actuels de contrat temporaire (à court terme et à durée limitée) se heurtent à des difficultés analogues. La planification et le suivi des besoins en personnel temporaire sont loin d'être adéquats, ce qui entraîne un niveau élevé de mécontentement chez les administrateurs et le personnel. Alors qu'elle devait simplifier et faciliter l'administration, la mise en oeuvre des contrats temporaires s'est avérée extrêmement lourde et longue. Par ailleurs, bien que les membres du personnel temporaires soient censés satisfaire les mêmes critères élevés de performance que leurs collègues titulaires de contrats à long terme et malgré le fait qu'ils exercent leurs fonctions de plus en plus dans des lieux à haut risque et à conditions de vie difficiles, dans une proportion plus élevée que les membres du personnel à plus long terme, ils ne bénéficient pas des mêmes conditions de service que leurs collègues engagés pour une durée déterminée. Il y a là un contraste avec les conditions de service offertes par d'autres organisations du régime commun des Nations Unies, notamment celles dont les effectifs sur le terrain sont élevés.

13. Conformément aux buts et objectifs mentionnés ci-dessus, le projet de cadre des dispositions contractuelles comprend trois types d'engagement :

- **engagement de caractère continu** : il s'agit d'un engagement à durée indéterminée, qui sera accordé après un minimum de service actif ininterrompu de cinq ans au titre d'engagements à durée déterminée et de l'établissement de rapports attestant de services satisfaisants. La poursuite des services au titre de ce type d'engagement sera soumise à des facteurs tels que la nécessité de maintenir la fonction et la disponibilité des fonds ;
- **engagement à durée déterminée** : il s'agit d'un engagement limité à un an ou plus. Il peut être prolongé à condition que la durée totale des services accomplis au titre d'engagements à durée déterminée consécutifs ne dépasse pas cinq ans. Exceptionnellement, les services accomplis au titre de ce type d'engagement peuvent être prolongés d'une année supplémentaire. Pendant ce temps, les résultats du membre du personnel et ses compétences seront évalués en vue de convertir son engagement en engagement continu ;
- **engagement temporaire** : il s'agit d'un engagement limité dans le temps, de deux ans au maximum, afin de satisfaire des besoins à court terme, tels que des pics liés à la charge de travail et d'autres besoins spécifiques limités dans le temps. Si l'engagement temporaire est inférieur à deux ans, il peut être prolongé à condition que la durée totale des services accomplis sans interruption au titre d'engagements temporaires consécutifs ne dépasse pas deux ans. Un membre du personnel ayant accompli sans interruption la durée maximale de service prévue au titre d'un ou de plusieurs engagements temporaires ne peut être réemployé par l'Organisation tant qu'une durée supérieure à plus de 30 jours civils ne s'est pas écoulée depuis sa cessation de service.

14. L'introduction de l'engagement à durée déterminée débouchant sur une conversion en engagement continu apportera plus d'équité dans les contrats octroyés au personnel engagé à long terme. Cela permettra également d'augmenter la transparence, l'ouverture et la responsabilité en ce qui concerne la gestion du travail fourni par les membres du personnel. Des nouvelles améliorations du système de gestion des services fournis favoriseront l'objectivité et l'équité des décisions liées à la conversion des engagements à durée déterminée en engagements continus. La prolongation des engagements à durée déterminée demeurera soumise à la disponibilité des fonds, aux besoins de l'Organisation et à l'établissement de rapports attestant de services satisfaisants.

15. La planification et le suivi des besoins et fonctions temporaires seront considérablement renforcés dans le cadre de la proposition d'engagement temporaire. Conformément au principe de transparence et de responsabilité gestionnaires pour l'exécution des programmes, les administrateurs sont censés prendre des décisions éclairées et mûries à la fois sur la durée et la nature des fonctions requises pour satisfaire les besoins de l'Organisation. Les contrats seront plus simples à gérer et l'exécution des programmes sera plus efficace du fait qu'il ne sera plus nécessaire d'exiger une interruption de service quels que soient les besoins du programme. Les membres du personnel bénéficieront d'une information fiable concernant les possibilités d'emplois temporaires disponibles indiquées dans les plans de gestion des ressources humaines, ainsi que d'une certitude accrue concernant la durée de leur emploi. Cela permettra aux membres du personnel de mieux gérer leur vie personnelle et professionnelle et de bénéficier de conditions de service plus justes et plus équitables. Par ailleurs, la compétitivité de l'Organisation et sa capacité à attirer des membres du personnel compétents et expérimentés pour satisfaire les besoins de nature temporaire seront grandement augmentées, notamment au niveau du terrain où d'autres organismes offrent des dispositions contractuelles plus intéressantes et plus sûres.

16. Le projet de cadre des dispositions contractuelles présente certaines caractéristiques marquées :

- la nature et la durée des contrats seront directement liées aux plans de gestion des ressources humaines ;
- les droits varieront en fonction de la durée de l'engagement et de la durée de service continu, plutôt qu'en fonction de la nature du contrat ;
- les conditions de service ont été révisées en vue d'apporter une plus grande équité et une plus grande justice, de simplifier et de faciliter l'administration et d'adopter les meilleures pratiques en matière de ressources humaines, y compris dans le domaine d'un environnement de travail favorable ;
- les contrats de carrière/engagements de service ont été abrogés et remplacés par des engagements continus ;
- la première année d'un engagement à durée déterminée continuera d'être une année probatoire ;
- la durée maximale d'une fonction temporaire, quelle qu'elle soit, sera une période continue de deux ans. Si la fonction est nécessaire au-delà de cette période, l'administrateur doit demander la création d'un poste à durée déterminée dans le cadre des processus établis en matière de planification et de budgétisation pour satisfaire les besoins du programme, avant l'expiration de la période de deux ans ;
- la durée maximum d'un engagement temporaire sera une période ininterrompue de deux ans ;
- les consultants n'auront plus le statut de membres du personnel.

AMENDEMENTS AU REGLEMENT DU PERSONNEL

Section introductive

Conditions d'application

17. L'article 030 du Règlement du Personnel a été amendé pour que le Directeur général puisse procéder à des engagements temporaires de 60 jours ou moins assortis de conditions de service différentes de celles prévues dans le Règlement du Personnel ; le but était également de l'aligner sur l'article amendé 1320 relatif aux services de conférences et à d'autres services de courte durée.

Date d'entrée en vigueur

18. L'article 040 a été amendé pour refléter la date d'entrée en vigueur de l'application du Règlement du Personnel amendé.

Section 3 – Traitements, ajustements, allocations et indemnités

Fixation des traitements

19. L'article 320.1 du Règlement du Personnel a été amendé pour appliquer des conditions égales à tous les membres du personnel en ce qui concerne la fixation des traitements.

20. Les articles 320.2, 320.2.1 et 320.2.2 du Règlement du Personnel ont été supprimés pour refléter le fait que l'article 320.1 couvre désormais la fixation des traitements du personnel temporaire. Les articles 320.3, 320.4, 320.4.1, 320.4.2 et 320.5 ont été renumérotés en conséquence.

Traitement de base net en cas de promotion à une classe supérieure

21. L'article 320.3 du Règlement du Personnel a été à nouveau amendé pour indiquer qu'il ne s'applique qu'aux membres du personnel titulaires d'engagements continus ou à durée déterminée.

Traitement de base net en cas de reclassement dans une classe inférieure

22. L'article 320.4 du Règlement du Personnel a été à nouveau amendé pour indiquer qu'il ne s'applique qu'aux membres du personnel titulaires d'engagements continus ou à durée déterminée.

Responsabilité à titre temporaire de fonctions afférentes à un poste d'une classe plus élevée

23. L'article 320.5 du Règlement du Personnel a été à nouveau amendé pour indiquer qu'il ne s'applique qu'aux membres du personnel titulaires d'engagements continus ou à durée déterminée.

Versement d'un traitement de base net au personnel temporaire des catégories professionnelle et de rang supérieur

24. L'article 330.3 du Règlement du Personnel a été supprimé compte tenu de l'application de conditions égales aux membres du personnel titulaires d'engagements continus, à durée déterminée ou temporaires.

Allocations pour personnes à charge

25. L'article 340 du Règlement du Personnel a été amendé pour appliquer des conditions égales à l'ensemble du personnel appartenant aux catégories professionnelle et de rang supérieur en ce qui concerne l'octroi d'allocations pour personnes à charge.

Allocation spéciale pour frais d'études des enfants handicapés

26. L'article 355.1 du Règlement du Personnel a été amendé pour appliquer des conditions égales à l'ensemble du personnel en ce qui concerne le droit à ce type d'allocations. La référence aux consultants a également été supprimée.

Indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail

27. L'article 360.1 du Règlement du Personnel a été amendé et le texte remanié de cet article a servi à créer les articles 360.1.1 et 360.1.2 du Règlement du Personnel. Les anciens articles 360.1.1, 360.1.2, 360.1.3, 360.1.4 et 360.2 du Règlement du Personnel ont été supprimés. Par ailleurs, l'article 360.1.2 a été introduit pour refléter l'applicabilité de l'indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail à la fois à tous les membres du personnel qui sont nommés ou transférés dans un lieu d'affectation officiel pour une période d'un an ou plus, et aux membres du personnel qui sont nommés ou transférés dans un lieu d'affectation officielle pour une période initiale inférieure à un an, et dont l'affectation ou le transfert est ultérieurement prolongé, de sorte que la période de service ininterrompue audit lieu d'affectation est égale ou supérieure à un an.

28. Les amendements susmentionnés ont également été élaborés pour refléter les recommandations de la Commission de la Fonction publique internationale à l'Assemblée générale des Nations Unies concernant le plan révisé de mobilité et de sujétion. Par ailleurs, les dispositions concernées ont été considérablement éditées pour plus de simplicité et de clarté, et afin que le contenu soit axé sur des exigences liées aux normes plutôt qu'aux modalités.

29. La dernière phrase de l'article 360.3 du Règlement du Personnel, relative au classement des lieux d'affectation officiels, figurait précédemment dans l'article 360.1.

Prime d'affectation

30. L'article 365.1 du Règlement du Personnel a été légèrement amendé et son texte transféré à l'article 365.1.1 ; le nouvel article 365.1.2 a été introduit. Le but de ces changements est d'indiquer que la prime d'affectation sera payée au moment de la nomination ou de la mutation à un lieu d'affectation officiel pour une période d'au moins un an ou bien lors du prolongement d'un engagement initial ou de la mutation à un lieu d'affectation pour une durée inférieure à un an et entraînant une période de service ininterrompu audit lieu d'affectation d'un an ou plus.

31. Le texte sur les montants de la prime d'affectation, qui figurait précédemment dans l'article 365.1 du Règlement du Personnel, a servi à créer l'article 365.2, et les articles 365.1.1 et 365.1.2 ont de ce fait été renumérotés.

32. L'article 365.3 du Règlement du Personnel a été supprimé et un nouvel article 365.3 introduit pour refléter les recommandations de la Commission de la Fonction publique internationale à l'Assemblée générale des Nations Unies concernant la prime d'affectation. Ces amendements ont également été élaborés par souci de simplification et de clarté. Le nouvel article 365.3 énonce les critères et exigences normatifs qui s'appliquent à l'augmentation de la prime d'affectation au moyen du versement d'une ou de plusieurs sommes forfaitaires.

33. Suite aux amendements susmentionnés, les articles 365.2, 365.4 et 365.5 du Règlement du Personnel ont été renumérotés.

Indemnité de recrutement

34. L'article 367 du Règlement du Personnel prévoyant le paiement d'une indemnité de recrutement aux membres du personnel titulaires d'engagements temporaires a été supprimé, car cette indemnité n'est plus appropriée compte tenu de la plus grande équité des prestations et droits et des autres émoluments octroyés à ces membres du personnel au titre du Règlement du Personnel amendé.

Section 4 – Recrutement et engagements

Principes régissant les engagements

35. L'article 420 du Règlement du Personnel a été amendé pour refléter le nouveau système d'engagement.

36. Le nouvel article 420.1 du Règlement du Personnel a été ajouté pour énumérer les nouveaux types d'engagement.

37. Les articles 420.1, 420.2 et 420.3 du Règlement du Personnel ont été renumérotés et amendés pour refléter les définitions respectives des engagements continus, à durée déterminée et temporaires.

38. Les articles 420.4 et 420.5 du Règlement du Personnel ont été renumérotés et les références croisées dans l'article 420.5 avec les articles 420.2 et 420.3 corrigées pour renvoyer respectivement aux articles 420.3 et 420.4.

39. L'article 420.6 du Règlement du Personnel a été renuméroté et amendé pour indiquer qu'il s'applique uniquement aux membres du personnel engagés pour une durée déterminée.

Réintégration lors du réengagement

40. L'article 470 du Règlement du Personnel a été amendé dans un souci de clarté par l'ajout du terme « réintégration », car cet article traite de la réintégration lors du réengagement. Par ailleurs, la référence croisée avec l'article 420.3 a été corrigée pour renvoyer à l'article 420.4. La référence aux consultants a également été supprimée.

Mutations entre organisations

41. L'article 480.1.3 du Règlement du Personnel a été amendé pour corriger la référence croisée avec l'article 420.5 qui a été renuméroté article 420.6.

Section 5 – Travail et changements de situation

Fin de la période de stage

42. L'article 540.1 du Règlement du Personnel a été amendé pour corriger la référence croisée avec l'article 420.6, qui a été renuméroté 420.7.

Augmentation à l'intérieur de la classe

43. L'article 550.1 du Règlement du Personnel a été amendé pour refléter le fait qu'il s'applique à l'ensemble des membres du personnel et clarifier le fait que la phrase selon laquelle « la date à laquelle prend effet l'augmentation ne doit pas être antérieure à la date de confirmation de l'engagement » ne s'applique qu'aux membres du personnel titulaires d'engagements à durée déterminée faisant l'objet d'une période probatoire. L'article 550.3 a été amendé pour remplacer les termes « personnel linguistique » par une référence au « personnel engagé pour les conférences et autres services de courte durée » engagé au titre de l'article 1320 amendé.

Promotion

44. Les articles 560.1, 560.2, 560.3 et 560.4 du Règlement du Personnel ont été amendés pour indiquer qu'ils s'appliquent uniquement aux membres du personnel titulaires d'engagements continus et à durée déterminée. Par ailleurs, la référence croisée à l'article 560.4 avec l'article 320.5 a été corrigée pour renvoyer à l'article 320.4.

Mutation

45. Les articles 565.1, 565.2, 565.3 et 565.4 du Règlement du Personnel ont été amendés pour indiquer que le terme « mutation » tel qu'il est défini à l'article 565.1 du Règlement du Personnel s'applique uniquement aux membres du personnel titulaires d'engagements continus et à durée déterminée. Par ailleurs, la référence croisée à l'article 565.4 avec l'article 320.5 a été corrigée pour renvoyer à l'article 320.4.

Section 6 – Présence et congés

Congés annuels

46. L'article 630.3.1 du Règlement du Personnel a été amendé pour supprimer la mention des membres du personnel engagés pour la durée effective de l'emploi, ce type de disposition ayant été abrogé dans le cadre de la réforme des dispositions contractuelles.

47. L'article 630.3.2 du Règlement du Personnel a été renuméroté et amendé pour supprimer la mention des membres du personnel engagés à titre temporaire. Un autre amendement a été apporté à cet article afin de mentionner le personnel engagé pour les conférences et pour d'autres services de courte durée au titre de l'article 1320 du Règlement du Personnel amendé.

48. L'article 630.3.3 a été supprimé afin de supprimer la mention des consultants.

49. A la suite de ces amendements, les articles 630.3.4 et 630.3.5 ont été renumérotés.

Congé dans les foyers

50. L'article 640.3.3 du Règlement du Personnel a été amendé pour indiquer que le congé dans les foyers s'applique au personnel temporaire mais qu'il ne s'applique pas aux administrateurs recrutés sur le plan national en vertu de l'article 1330.

Congé pour service ou période d'instruction militaire

51. L'article 660.1 du Règlement du Personnel a été amendé pour corriger le renvoi à l'article 420.3, qui est devenu l'article 420.4, et pour supprimer la mention des consultants.

Section 7 – Sécurité sociale

Assurance-accidents et maladie

52. L'article 720.1.1 du Règlement du Personnel relatif à l'assurance-maladie du personnel et l'article 720.2.1 relatif à l'assurance-accidents et maladie ont été amendés de façon à s'appliquer à tous les membres du personnel. L'article 720.2.2 a été supprimé en conséquence.

Congé de maladie

53. L'article 740.1 du Règlement du Personnel a été amendé pour supprimer la mention du personnel engagé pour la durée effective de l'emploi, ce type d'engagement ayant été abrogé au titre du projet de cadre des dispositions contractuelles. La mention de l'article 1330 relatif aux consultants a également été supprimée.

Congé de maternité et congé de paternité

54. L'article 760.1 du Règlement du Personnel a été amendé pour stipuler que les membres du personnel ont droit à un congé de maternité ou à un congé de paternité, sous réserve des conditions fixées par le Directeur général.

55. L'article 760.2 du Règlement du Personnel a été amendé et l'article 760.3 supprimé pour indiquer que le congé de maternité s'applique à tous les membres du personnel sans distinction, sauf à ceux nommés en vertu de l'article 1320. Les articles 760.4, 760.5 et 760.6 ont été renumérotés en conséquence.

56. L'article 760.6 du Règlement du Personnel a été amendé pour indiquer que le congé de paternité s'applique à tous les membres du personnel sans distinction.

Indemnité en cas de décès

57. L'article 770.1 du Règlement du Personnel a été amendé afin que tous les membres du personnel sans distinction aient droit à une indemnité en cas de décès et pour supprimer la mention de l'article 1330 relatif aux consultants.

Section 8 – Voyages et transport

Voyages du conjoint et des enfants

58. Les articles 820.2 et 820.2.1 du Règlement du Personnel ont été amendés pour accorder le droit à remboursement des frais de voyage de leur conjoint et de leurs enfants à tous les membres du personnel lors d'un engagement pour une période non inférieure à une année et lors de la prolongation d'un engagement initial d'une durée inférieure à une année entraînant une période de service ininterrompu d'un an ou plus.

Voyages en rapport avec l'allocation spéciale pour frais d'études

59. L'article 825 du Règlement du Personnel relatif aux voyages en rapport avec l'allocation spéciale pour frais d'études a été amendé de façon à s'appliquer aux membres du personnel engagés à titre temporaire. Il a également été amendé pour indiquer qu'il ne s'applique pas aux administrateurs recrutés sur le plan national en vertu de l'article 1330 (nouvelle numérotation). La mention des consultants a également été supprimée.

Section 10 – Cessation de l'emploi

Résiliation d'engagement pour raisons de santé

60. L'article 1030.2.2 du Règlement du Personnel a été amendé pour indiquer que la possibilité de muter un membre du personnel à un autre poste avant résiliation d'engagement pour raisons de santé n'est examinée que pour le personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée.

61. L'article 1030.3.1 du Règlement du Personnel a été amendé pour stipuler qu'en cas de résiliation d'engagement pour raisons de santé, les membres du personnel engagés à titre continu ou pour une durée déterminée reçoivent un préavis de trois mois, et les membres du personnel engagés à titre temporaire un préavis d'un mois.

Fin des engagements

62. L'article 1040 du Règlement du Personnel a été amendé pour ajouter une disposition prévoyant que, lorsqu'il a été décidé de ne pas offrir de prolongation à un membre du personnel engagé à titre temporaire, celui-ci reçoit notification de ce fait normalement un mois au plus tard avant la date d'expiration de l'engagement. L'article a également été amendé pour stipuler que ce préavis n'est pas nécessaire dans le cas d'un membre du personnel engagé à titre temporaire qui a atteint la durée maximum de service ininterrompu au titre d'engagements temporaires consécutifs.

Résiliation d'engagements temporaires

63. Un nouvel article 1045 a été ajouté au Règlement du Personnel pour stipuler qu'un engagement temporaire peut être résilié en vertu des articles 1030 (Résiliation d'engagement pour raisons de santé), 1075 (Faute grave) et 1080 (Abandon de poste). Il a également été ajouté pour fixer les conditions, y compris le préavis et l'indemnité, qui s'appliquent en cas de résiliation d'engagements temporaires pour les raisons suivantes : il est mis fin à la fonction exercée, l'intéressé ne s'acquitte pas de son travail de façon satisfaisante ou se révèle inapte à exercer des fonctions internationales.

Suppression de postes

64. L'article 1050.2 du Règlement du Personnel a été amendé de façon à remplacer « engagé au titre d'un contrat de service » par « engagé à titre continu ».

65. L'article 1050.3 du Règlement du Personnel a été amendé de façon à remplacer « engagé au titre d'un contrat de service » par « engagé à titre continu ».

Rémunération terminale

66. L'article 1050.4 du Règlement du Personnel a été amendé de façon à prévoir le versement d'une indemnité aux membres du personnel engagés à titre temporaire et dont les fonctions sont supprimées en vertu du nouvel article 1045.

Travail non satisfaisant ou inaptitude aux fonctions internationales

67. Les articles 1070.1, 1070.2, 1070.3 et 1070.4 du Règlement du Personnel ont été amendés pour stipuler qu'ils s'appliquent seulement aux membres du personnel engagés à titre continu ou pour une durée déterminée.

Préavis de résiliation d'engagement

68. L'article 1083 du Règlement du Personnel a été amendé pour indiquer qu'aucun préavis de résiliation d'engagement en application des dispositions du nouvel article 1045 n'est donné pendant un congé de maternité.

Section 13 – Conditions spéciales d'emploi

Indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail pour les postes pourvus par voie de recrutement local

69. L'article 1310.5 du Règlement du Personnel a été amendé pour ajouter les mots « du régime commun des Nations Unies » après la mention des « organisations internationales » en ce qui concerne les membres du personnel recrutés en dehors de la zone locale pour occuper des postes pourvus par voie de recrutement local.

Personnel engagé pour les conférences et autres services de courte durée

70. Le titre de l'article 1320 du Règlement du Personnel, « Personnel temporaire », a été remplacé par « Personnel engagé pour les conférences et autres services de courte durée ». L'article a par ailleurs été amendé pour l'aligner sur les amendements apportés à l'article 030.

Consultants

71. L'article 1330 du Règlement du Personnel relatif aux consultants a été supprimé.

Administrateurs recrutés sur le plan national

72. L'article 1340.1 du Règlement du Personnel a été renuméroté. L'article 1340.2 a également été renuméroté et la référence à l'article 1340.1 corrigée pour renvoyer à l'article 1330.1 (nouvelle numérotation).

MESURES A PRENDRE PAR LE CONSEIL EXECUTIF

73. [Ce paragraphe contenait un projet de résolution qui a été adopté sous la cote EB118.R5 par le Conseil à sa cinquième séance.]

Appendice

TEXTE DES ARTICLES AMENDES DU REGLEMENT DU PERSONNEL

030. CONDITIONS D'APPLICATION

Le Règlement du Personnel est applicable à tous les membres du personnel de l'Organisation mondiale de la Santé, sauf dans les cas expressément prévus par d'autres articles du présent Règlement. Aucune disposition du présent Règlement ne doit être interprétée comme empêchant le Directeur général d'accorder des engagements temporaires de 60 jours ou moins à des conditions différentes de celles qui sont spécifiées dans le présent Règlement, lorsqu'il estime que l'intérêt du service l'exige.

040. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent Règlement du Personnel entre en vigueur à dater du 1^{er} janvier 2007. Il annule et remplace toutes les règles en vigueur avant cette date. Toutes les modifications ultérieures prendront effet à partir de la date qui y sera stipulée.

.....

320. FIXATION DES TRAITEMENTS

320.1 Lors de l'engagement, tout membre du personnel se voit attribuer normalement le traitement de base net correspondant au premier échelon de la classe à laquelle est rattaché(e) le poste ou la fonction qu'il doit occuper ; toutefois, conformément aux lignes directrices établies par le Directeur général, son traitement peut être fixé à un échelon supérieur de cette classe afin de tenir compte des qualifications, des savoir-faire et de l'expérience du membre du personnel par rapport aux exigences du poste ou de la fonction.

320.2 Lorsqu'un membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée est promu à une classe supérieure, il reçoit, dans sa nouvelle classe, le traitement de base net afférent à l'échelon le plus bas qui lui assure une augmentation du traitement de base net pour une promotion au sein de la même catégorie ou de la rémunération totale nette pour une promotion de la catégorie des services généraux à la catégorie professionnelle au moins égale à celle qu'il aurait eue s'il avait franchi deux échelons dans sa classe actuelle. Cependant, s'il s'agit d'un rétablissement dans une classe supérieure à laquelle l'intéressé aurait appartenu antérieurement, le traitement de base net ne dépasse pas celui que le membre du personnel aurait reçu au cas où il serait demeuré dans la classe supérieure.

320.3 En cas de reclassement dans une classe inférieure d'un membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée :

320.3.1 pour des raisons autres que le caractère non satisfaisant de ses services, son inaptitude à remplir des fonctions internationales, ou une faute grave, le traitement de base net du membre du personnel est fixé, dans la nouvelle classe, à l'échelon qui correspond au traitement de base net jusqu'alors perçu par l'intéressé ou, s'il

n'y a pas d'échelon correspondant exactement à ce traitement, à l'échelon immédiatement inférieur ;

320.3.2 parce que ses services ne sont pas satisfaisants, parce qu'il est inapte à remplir des fonctions internationales, ou à la suite d'une faute grave, le traitement de base net peut être fixé à un échelon inférieur dans la nouvelle classe.

320.4 Un membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée peut être officiellement appelé à assumer à titre temporaire les fonctions afférentes à un poste établi d'une classe plus élevée que celle du poste qu'il occupe ; la durée de tels arrangements temporaires ne peut en aucun cas dépasser 12 mois, à moins que le Directeur général n'en décide autrement. A partir du début du quatrième mois de services consécutifs dans le poste supérieur, l'intéressé bénéficiera d'un supplément de rémunération, non soumis à retenue pour pension, normalement égal mais en aucun cas supérieur à la différence entre la rémunération – traitement de base net, ajustement et indemnités – qu'il reçoit et celle qu'il toucherait s'il était promu au poste supérieur.

340. ALLOCATIONS POUR PERSONNES A CHARGE

Lorsqu'ils ont des personnes à charge au sens de l'article 310.5, les membres du personnel nommés dans les catégories professionnelle et de rang supérieur ont droit pour ces personnes à une allocation :

...

355. ALLOCATION SPECIALE POUR FRAIS D'ETUDES DES ENFANTS HANDICAPES

355.1 Les membres du personnel ont droit à une allocation spéciale pour frais d'études pour tout enfant handicapé physique ou mental reconnu à charge au sens de l'article 310.5.2 jusqu'à la fin de l'année où cet enfant atteint l'âge de 28 ans, dans les conditions fixées par le Directeur général. Dans les cas où une allocation pour frais d'études est due en vertu de l'article 350, le total des montants à verser en vertu des articles 350 et 355 ne dépasse pas le maximum applicable.

360. INDEMNITE POUR MOBILITE ET DIFFICULTE DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL

360.1 Les membres du personnel suivants perçoivent une indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail non considérée aux fins de la pension, qui est destinée à refléter divers degrés de difficulté des conditions de vie et de travail selon les lieux d'affectation et à encourager la mobilité, conformément aux conditions fixées par le Directeur général :

360.1.1 les membres du personnel, exceptés ceux nommés en application des articles 1310 et 1330, qui sont nommés ou transférés dans un lieu d'affectation pour une période d'un an ou plus, et

360.1.2 les membres du personnel, exceptés ceux nommés en application des articles 1310 et 1330, qui sont nommés ou transférés dans un lieu d'affectation pour une période initiale inférieure à un an, et dont la nomination ou le transfert sont ultérieurement prolongés de sorte que la période ininterrompue de service audit lieu d'affectation est équivalente à un an ou plus.

360.2 L'indemnité comprend trois éléments : mobilité, difficulté des conditions de vie et de travail et compensation pour déménagement non payé ; elle sera versée ainsi que le Directeur général en aura décidé sur la base des conditions et modalités convenues entre les organisations internationales du régime commun des Nations Unies.

360.3 Les lieux d'affectation sont classés selon les conditions de vie et de travail et sur la base de critères adoptés d'un commun accord par les organisations internationales du régime commun pour le classement des lieux d'affectation. Les villes-siège ainsi que les lieux d'affectation situés en Amérique du Nord et en Europe et autres lieux assimilés sont classés dans la catégorie H, tandis que tous les autres lieux d'affectation sont classés dans les catégories A et E.

.....

365. PRIME D'AFFECTATION

365.1 Tout membre du personnel dont le voyage est autorisé perçoit une prime d'affectation :

365.1.1 lors de sa nomination ou de sa réaffectation dans un lieu d'affectation pendant au moins un an ; ou

365.1.2 lors de la prolongation de sa nomination initiale ou de sa réaffectation dans un lieu d'affectation pour moins d'un an, entraînant une période de service ininterrompu audit lieu d'affectation d'un an ou plus.

365.2 Le montant de la prime de réaffectation équivaut :

365.2.1 pour le membre du personnel lui-même, à l'indemnité journalière de voyage comptée pour les 30 jours qui suivent son arrivée ;

365.2.2 pour chaque membre de sa famille qui l'accompagne ou le rejoint aux frais de l'Organisation en vertu de l'article 820, à l'exception des enfants ayant droit au voyage en vertu de l'article 820.1.4, à l'indemnité journalière de voyage comptée, à la moitié du taux applicable, pour les 30 jours qui suivent l'arrivée du membre de la famille.

365.3 Sous réserve des conditions fixées par le Directeur général sur la base des conditions et modalités convenues entre les organisations internationales du régime commun des Nations Unies, la prime d'affectation est augmentée d'une ou de plusieurs sommes forfaitaires, selon la catégorie du lieu d'affectation, que le membre du personnel ait droit ou non au déménagement de ses biens au titre de l'article 855.1, et selon la durée fixée ou prévue de la nomination audit lieu d'affectation. La somme forfaitaire est calculée et payable sur la base du traitement de base net du membre du personnel et, le cas échéant, de l'indemnité de poste versée au lieu d'affectation où le membre du personnel est nommé, à sa classe et à son échelon, et des taux fixés par le Directeur général.

- 365.4 Il n'est pas versé de prime d'affectation pour les enfants nés ou pour toute autre personne devenue à charge après l'arrivée du membre du personnel à son lieu d'affectation.
- 365.5 Si un membre du personnel démissionne de ses fonctions dans les six mois qui suivent la date de sa nomination ou de sa mutation, l'Organisation a droit au recouvrement de toute prime d'affectation versée au titre des articles 365.2 et 365.3, à un certain prorata, dans les conditions fixées par le Directeur général.
- 365.6 Si deux conjoints sont membres du personnel d'organisations internationales appliquant le régime commun des traitements et indemnités au même lieu d'affectation, la prime prévue à l'article 365.2.1 est versée à chacun d'eux. Les sommes dues au titre de l'article 365.2.2 sont versées au membre du personnel qui est reconnu comme ayant la charge des enfants, tandis que les sommes dues au titre de l'article 365.3 sont versées à celui des deux conjoints qui a droit aux prestations les plus élevées.
-

420. PRINCIPES REGISSANT LES ENGAGEMENTS¹

- 420.1 Des engagements de caractère continu, de durée déterminée ou temporaires peuvent être octroyés aux membres du personnel comme suit.
- 420.2 Un « engagement continu » est un engagement à durée indéterminée. Il est accordé après cinq ans au minimum de services actifs et ininterrompus accomplis au titre d'engagements à durée déterminée et ayant fait l'objet de rapports favorables.
- 420.3 Un « engagement à durée déterminée » est un engagement limité à un an ou plus. Un engagement à durée déterminée peut être prolongé, à condition que la durée totale des services accomplis au titre d'engagements à durée déterminée consécutifs ne dépasse pas cinq ans. Exceptionnellement, les services accomplis au titre de ce type d'engagement peuvent être à nouveau prolongés d'une année supplémentaire au plus, conformément aux conditions fixées par le Directeur général.
- 420.4 Un « engagement temporaire » est un engagement à durée limitée de deux ans au plus. Si l'engagement temporaire est inférieur à deux ans, il peut être prolongé à condition que la durée totale des services ininterrompus accomplis au titre d'engagements temporaires consécutifs ne dépasse pas deux ans. Un membre du personnel qui a accompli la période maximale de services ininterrompus au titre d'un ou de plusieurs engagements temporaires ne peut être employé par l'Organisation tant qu'un délai supérieur à 30 jours civils ne s'est pas écoulé depuis son départ de l'Organisation. Tout futur emploi est soumis aux conditions fixées par le Directeur général.
- 420.5 Les engagements peuvent être à plein temps ou à temps partiel.
- 420.6 Tous les membres du personnel, y compris ceux qui sont détachés auprès de l'Organisation, sont initialement engagés pour une durée déterminée au sens de l'article 420.3 ou à titre temporaire au sens de l'article 420.4.

¹ Les membres du personnel titulaires d'un contrat de carrière et de service au 1^{er} janvier 2007 verront leurs engagements automatiquement convertis en engagements continus.

- 420.7 Tout engagement à durée déterminée d'un an ou plus est subordonné à une période de stage d'au moins une année, qui peut être prolongée jusqu'à deux ans lorsque cette mesure est nécessaire pour permettre une appréciation exacte du travail et de la conduite d'un membre du personnel ou de son aptitude à remplir des fonctions internationales.
-

470. REINTEGRATION LORS DU REENGAGEMENT

- 470.1 Tous les membres du personnel – excepté ceux qui sont engagés à titre temporaire au sens de l'article 420.4 – qui sont réengagés dans l'année qui suit la fin de leur engagement peuvent, au choix de l'Organisation, être réintégrés. En pareil cas, ils bénéficient à nouveau du statut qu'ils avaient à la fin de leur engagement et leur temps d'absence dans l'intervalle est compté comme congé annuel et congé sans traitement selon qu'il y a lieu ; ils remboursent à l'Organisation tous les versements qu'ils ont reçus en raison de la cessation de leur emploi.
-

480. MUTATIONS ENTRE ORGANISATIONS

...

- 480.1.3 est engagé pour une durée déterminée conformément aux dispositions de l'article 420.6, et est soumis après sa mutation à la même période de stage que tout membre du personnel nouvellement engagé ;
-

540. FIN DE LA PERIODE DE STAGE

- 540.1 Un rapport sur le travail du membre du personnel (voir l'article 530.2) est établi avant la fin de la période normale de stage (voir l'article 420.7). Sur la base de ce rapport, il est pris une décision qui est notifiée au membre du personnel et qui peut être :

540.1.1 la confirmation de son engagement ;

540.1.2 la prolongation de la période de stage pour une durée déterminée ;

540.1.3 la non-confirmation de son engagement, qui, de ce fait, devra prendre fin.

.....

550. AUGMENTATION A L'INTERIEUR DE LA CLASSE

- 550.1 Les membres du personnel dont le travail a fait l'objet d'un rapport favorable de la part de ses supérieurs hiérarchiques a droit à une augmentation de traitement d'un échelon à l'intérieur de sa classe à la fin de chaque période unitaire de service définie à l'article 550.2. Pour les membres du personnel engagés pour une durée déterminée et soumis à une période probatoire, la date à laquelle prend effet l'augmentation ne doit pas être antérieure à la date de confirmation de l'engagement, sauf dans le cas prévu à l'article 480. La date effective de l'augmentation est le premier jour du mois le plus proche de la date à laquelle l'intéressé a

accompli de manière satisfaisante la période de service exigée. Des augmentations peuvent être accordées jusqu'à ce que l'intéressé ait atteint le traitement maximum de sa classe. Ce maximum pourra toutefois être dépassé en cas d'application des articles 555.2 ou 1310.9.

...

- 550.3 Les périodes unitaires de service prévues aux articles 550.2.1 et 550.2.2 seront ramenées à respectivement dix mois et vingt mois pour les membres du personnel ayant fait la preuve, en passant avec succès l'examen prescrit, de leur connaissance d'une deuxième langue officielle de l'Organisation. Les membres du personnel dont la langue maternelle est l'une des langues officielles de l'Organisation doivent faire la preuve de leur connaissance d'une deuxième langue officielle. Le présent article s'applique aux membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur, à l'exception du personnel engagé pour les conférences et autres services de courte durée au titre de l'article 1320, à savoir les traducteurs, les éditeurs, les réviseurs et les interprètes.

560. PROMOTION (voir l'article 4.4 du Statut du Personnel)

- 560.1 Par promotion, il faut entendre un avancement élevant un membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée à un poste d'une classe supérieure en vertu, soit du reclassement du poste qu'il occupe, soit d'une mutation à un poste différent.
- 560.2 Sous réserve de l'article 560.3 et à condition qu'il ait les titres nécessaires et que ses services aient été satisfaisants, tout membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée a droit à toute promotion consécutive au reclassement du poste qu'il occupe.
- 560.3 Si un poste occupé est reclassé de la catégorie des services généraux à la catégorie professionnelle ou est relevé de plus d'une classe dans une catégorie donnée, le poste est annoncé au personnel et le recrutement se fait par voie de concours, selon les conditions fixées par le Directeur général. En pareil cas, le membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée et occupant le poste dont la vacance est annoncée peut, à compter du quatrième mois consécutif de service suivant la date effective du reclassement, bénéficier d'un supplément de rémunération calculé conformément aux dispositions de l'article 320.4 du Règlement du Personnel et compte dûment tenu de la période qui y est précisée.
- 560.4 La mutation à un poste d'une classe supérieure d'un fonctionnaire engagé à titre continu ou pour une durée déterminée et dont les services ont été satisfaisants peut à tout moment être prise en considération s'il possède les titres nécessaires.

565. MUTATION

- 565.1 Par mutation, il faut entendre toute réaffectation officielle d'un membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée d'un poste à un autre. Une mutation peut impliquer un changement de titre, de classe, de fonctions, de traitement, d'ajustement ou de lieu d'affectation, ou plusieurs de ces modifications à la fois.

- 565.2 Tout membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée peut faire l'objet d'une mutation chaque fois que l'intérêt de l'Organisation l'exige. Tout membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée peut, en tout temps, solliciter une mutation dans son intérêt particulier.
- 565.3 Dans toute la mesure possible, les postes vacants de la catégorie professionnelle et au-dessus sont pourvus par mutation de membres du personnel engagés à titre continu ou pour une durée déterminée et affectés à d'autres fonctions ou bureaux de l'Organisation, de manière à créer un personnel de carrière polyvalent. En acceptant une nomination, tout membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée accepte d'avance l'application de ce principe à son propre cas.
- 565.4 Tout membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée peut être appelé, sans qu'il y ait officiellement mutation et dans l'intérêt de l'Organisation, à assumer des fonctions afférentes à un poste autre que le sien, compte dûment tenu des dispositions de l'article 320.4 ; la durée de tout arrangement de ce genre ne peut en aucun cas dépasser 12 mois, à moins que le Directeur général n'en décide autrement.
-

630. CONGES ANNUELS

...

- 630.3 Tous les membres du personnel acquièrent des droits à congé annuel, sauf :
- 630.3.1 ceux qui sont engagés en vertu de l'article 1320 pour les conférences et pour d'autres services de courte durée sur une base journalière ;
- 630.3.2 ceux qui sont en congé sans traitement en vertu de l'article 655.1 pendant plus de 30 jours ;
- 630.3.3 ceux qui sont en congé spécial sous régime d'assurance pendant plus de 30 jours.
-

640. CONGE DANS LES FOYERS

...

- 640.3.3 s'il n'est pas recruté sur le plan local au sens des articles 1310 et 1330 ; et
-

660. CONGE POUR SERVICE OU PERIODE D'INSTRUCTION MILITAIRE

- 660.1 Sur leur demande, les membres du personnel, excepté ceux qui sont engagés à titre temporaire au sens de l'article 420.4 peuvent, s'ils sont requis par leur gouvernement d'accomplir une période de service ou d'instruction militaire, bénéficier d'un congé, qui ne doit pas initialement dépasser un an, mais qui peut être prolongé si l'intéressé le désire. Au choix du membre du personnel, ces congés sont comptés soit comme congés sans traitement,

soit comme congés annuels, dans la mesure où le membre du personnel a acquis des droits à congé annuel, puis comme congés sans traitement. Pendant toute la période de congé sans traitement accordé pour cette raison, les dispositions de l'article 655.2 sont applicables.

.....

720. ASSURANCE-ACCIDENTS ET MALADIE

720.1 Assurance-maladie du personnel :

720.1.1 les membres du personnel sont affiliés à l'assurance-maladie du personnel, laquelle couvre également leur conjoint et leurs ayants droit à charge, conformément aux dispositions fixées par le Directeur général de concert avec le personnel. Ils participent au coût de cette assurance.

720.2 Assurance-accidents et maladie :

720.2.1 les membres du personnel sont affiliés à une assurance-accidents et maladie qui les protège contre les risques de décès et d'invalidité dans la mesure fixée par la police d'assurance-accidents et maladie qui les concerne. Ils participent au coût de cette assurance ;

.....

740. CONGE DE MALADIE

740.1 Les membres du personnel à l'exception de ceux qui sont exclus du bénéfice du présent article par le Directeur général en vertu des dispositions de l'article 1320 peuvent obtenir un congé de maladie avec traitement dans les limites ci-après indiquées lorsqu'ils sont hors d'état d'exercer leurs fonctions pour cause de maladie ou de dommages corporels, ou lorsque les exigences de la santé publique s'opposent à leur présence :

...

740.1.4 les membres du personnel nommés pour des périodes inférieures à une année et rétribués mensuellement peuvent obtenir des congés de maladie en proportion de la durée de leur engagement.

.....

760. CONGE DE MATERNITE ET CONGE DE PATERNITE

760.1 Les membres du personnel ont droit à un congé de maternité ou à un congé de paternité, sous réserve des conditions fixées par le Directeur général.

760.2 Le congé de maternité commence six semaines avant la date prévue de l'accouchement sur présentation d'un certificat établi par un médecin praticien ou une sage-femme dûment qualifiés indiquant la date prévue de l'accouchement. A la demande de la personne en cause et sur avis médical, le Directeur général peut l'autoriser à commencer à prendre son congé de maternité moins de six semaines, mais pas moins de deux semaines, avant la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité dure 16 semaines à compter de la date à laquelle il est accordé, sous réserve qu'en aucun cas il ne se termine moins de 10 semaines après la date

effective de la naissance. Le congé est octroyé avec traitement intégral, indemnités comprises.

- 760.3 Les mères allaitantes bénéficient chaque jour, à titre de congé supplémentaire de maternité, d'heures de liberté pour pouvoir allaiter leur enfant.
- 760.4 Lorsque les deux parents d'un enfant nouveau-né sont membres du personnel de l'Organisation mondiale de la Santé, toute partie non utilisée du congé de maternité auquel la mère aurait eu droit au titre de l'article 760.2 pourra être utilisée par le père de l'enfant, dans les conditions fixées par le Directeur général.
- 760.5 Selon les conditions fixées par le Directeur général et sur présentation d'une preuve satisfaisante de la naissance de leur enfant, les membres du personnel ont droit à un congé de paternité d'une durée totale ne dépassant pas quatre semaines ou, dans le cas des membres du personnel engagés par voie de recrutement international se trouvant dans un lieu d'affectation non autorisé aux familles, ne dépassant pas huit semaines. Dans des circonstances exceptionnelles, le congé sera accordé pour une durée totale de huit semaines au maximum. Le congé de paternité doit être épuisé dans les douze mois qui suivent la date de la naissance de l'enfant.
-

770. INDEMNITE EN CAS DE DECES

- 770.1 Si, lors du décès d'un membre du personnel, aucun versement n'est prévu aux termes de la police d'assurance-accidents et maladie de l'Organisation, une indemnité est versée :
-

820. VOYAGES DU CONJOINT ET DES ENFANTS

...

- 820.2 L'Organisation prend à son compte les frais de voyage du conjoint et des enfants à la charge des membres du personnel au sens de l'article 820.1 dans les cas suivants :
- 820.2.1 lors d'un engagement pour une période non inférieure à une année ou lors de la prolongation d'un engagement initial d'une durée inférieure à une année entraînant une période de service ininterrompu d'un an ou plus, paiement des frais de voyage, soit depuis le lieu de résidence reconnu ou, au choix de l'Organisation, le lieu de recrutement, jusqu'au lieu d'affectation, soit à partir de tout autre lieu, mais à condition que la somme déboursée par l'Organisation ne soit pas supérieure aux frais de voyage à partir du lieu de résidence reconnu et étant entendu que, de toute façon, le conjoint et les enfants à charge sont censés demeurer dans le lieu d'affectation pendant au moins six mois ;
-

825. VOYAGES EN RAPPORT AVEC L'ALLOCATION SPECIALE POUR FRAIS D'ETUDES

L'Organisation prend à son compte, conformément aux clauses et conditions fixées par le Directeur général, les frais de voyage de l'enfant à charge pour lequel le membre du personnel a droit à l'allocation spéciale pour frais d'études en vertu de l'article 355. Dans ce cas, les dispositions de l'article 820.2.5 ne sont pas applicables, sauf en ce qui concerne le voyage aller et retour visé aux articles 820.2.5.2 et 820.2.5.3. Les dispositions du présent article s'appliquent aux membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur dont le lieu d'affectation ne se trouve pas dans le pays de leur lieu de résidence reconnu ainsi qu'aux membres du personnel visés à l'article 1310.4 qui sont recrutés en dehors tant de la zone locale que du pays du lieu d'affectation. Elles ne s'appliquent pas aux autres membres du personnel visés aux articles 1310 et 1330.

.....

1030. RESILIATION D'ENGAGEMENT POUR RAISONS DE SANTE

1030.1 Lorsque, sur l'avis du médecin du personnel, il est établi qu'un membre du personnel est incapable pour raisons de santé de s'acquitter de ses fonctions, son engagement est résilié.

1030.2 Au préalable, les conditions suivantes doivent être remplies :

1030.2.1 il doit être établi que la maladie est de longue durée ou de nature à se reproduire fréquemment ;

1030.2.2 la possibilité de muter l'intéressé à un autre poste doit être examinée s'il est engagé à titre continu ou pour une durée déterminée et, si une telle possibilité existe, une offre doit lui être faite à cet effet ;

1030.2.3 les droits à pension de l'intéressé s'il est participant à la Caisse des Pensions doivent être déterminés.

1030.3 Tout membre du personnel dont l'engagement est résilié en application du présent article :

1030.3.1 reçoit un préavis de trois mois s'il est engagé à titre continu ou pour une durée déterminée, et un préavis d'un mois s'il est titulaire d'un engagement temporaire ;

1030.3.2 peut avoir droit à une pension d'invalidité conformément aux Statuts de la Caisse des Pensions ;

1030.3.3 peut avoir droit à une prestation d'invalidité au titre de l'assurance visée à l'article 720.2 ;

1030.3.4 reçoit une indemnité de résiliation d'engagement, selon le barème figurant à l'article 1050.4, sous réserve que la somme de l'indemnité qui lui est due en vertu de cet article et du montant de toutes prestations périodiques d'invalidité qu'il est en droit de recevoir au cours des 12 mois suivant la fin de l'engagement en application des dispositions de la section 7 ne soit pas supérieure à une année de rémunération terminale ;

1030.3.5 peut toujours opter pour la démission.

1040. FIN DES ENGAGEMENTS

En l'absence de toute offre et de toute acceptation de prolongation, les engagements temporaires et de durée déterminée prennent fin automatiquement lors de l'achèvement de la période de service convenue. Lorsqu'il a été décidé de ne pas offrir de prolongation à un membre du personnel engagé pour une durée déterminée, celui-ci reçoit notification de ce fait trois mois au plus tard avant la date d'expiration de l'engagement. Lorsqu'il a été décidé de ne pas offrir de prolongation à un membre du personnel engagé à titre temporaire, celui-ci reçoit notification de ce fait normalement un mois au plus tard avant la date d'expiration de l'engagement. Ce préavis n'est pas nécessaire dans le cas d'un membre du personnel engagé à titre temporaire qui a atteint la durée maximum de service ininterrompu au titre d'engagements temporaires consécutifs au sens de l'article 420.4. Les membres du personnel qui ne désirent pas être pris en considération pour un nouvel engagement notifient leur intention dans le même délai.

1045. RESILIATION D'ENGAGEMENTS TEMPORAIRES

1045.1 Indépendamment des raisons exposées aux articles 1030, 1075 et 1080, un engagement temporaire peut être résilié avant la date d'expiration :

1045.1.1 s'il est mis fin à la fonction exercée par le membre du personnel, ou

1045.1.2 si le membre du personnel ne s'acquitte pas de son travail de façon satisfaisante, ou s'il se révèle inapte à exercer des fonctions internationales. Par services non satisfaisants, il faut entendre le fait qu'un membre du personnel ne s'acquitte pas ou ne peut pas s'acquitter des fonctions temporaires qui lui incombent, et par inaptitude aux fonctions internationales le fait que l'intéressé n'entretient pas des relations de travail satisfaisantes avec les autres membres du personnel ou les ressortissants d'autres pays avec lesquels il est appelé à travailler.

1045.2 Lorsqu'un engagement temporaire est résilié parce qu'il est mis fin à la fonction exercée, l'intéressé reçoit un préavis d'au moins un mois et une indemnité conformément au barème prévu à l'article 1050.4.

1045.3 Lorsqu'un engagement temporaire est résilié pour travail non satisfaisant ou pour inaptitude aux fonctions internationales, l'intéressé reçoit normalement un préavis d'au moins un mois. En outre, il peut, à la discrétion du Directeur général, recevoir une indemnité d'un montant ne dépassant pas la moitié de celui auquel il aurait eu droit si son engagement avait été résilié en vertu de l'article 1045.2.

1050. SUPPRESSION DE POSTES

1050.1 L'engagement à durée déterminée d'un membre du personnel ayant moins de cinq ans de service peut être résilié avant la date d'expiration si le poste qu'il occupe est supprimé.

1050.2 Quand un poste occupé par un membre du personnel engagé à titre continu ou par un membre du personnel engagé pour une durée déterminée et qui compte au moins cinq années de service continu et ininterrompu, est supprimé ou vient à expiration, des dispositions sont prises, dans la mesure du raisonnable, pour réaffecter le membre du personnel occupant ce poste, conformément aux dispositions fixées par le Directeur général et sur la base des principes suivants :

...

1050.3 Les résiliations prévues dans le présent article sont subordonnées à un préavis d'au moins trois mois pour les membres du personnel engagés à titre continu ou pour une durée déterminée ne correspondant pas à une période de stage et d'au moins un mois pour les autres membres du personnel.

1050.4 Un membre du personnel dont l'engagement est résilié en application du présent article reçoit, compte dûment tenu des dispositions de l'article 380.2, une indemnité conformément au barème suivant :

Années de service	Indemnité (rémunération terminale)	
	Membres du personnel engagés à titre continu	Membres du personnel titulaires d'autres types d'engagement
Moins de 1))	Une semaine par mois restant à courir en vertu du contrat sous réserve que le montant versé ne soit pas inférieur à six semaines ni supérieur à trois mois
1))	
2)	Sans objet)	
3))	
4))	
5)		4 mois
6	6 mois	5 mois
7	7 mois	6 mois
8	8 mois	7 mois
9	9 mois	9 mois
10	9,5 mois	9,5 mois
11	10 mois	10 mois
12	10,5 mois	10,5 mois
13	11 mois	11 mois
14	11,5 mois	11,5 mois
15 ou davantage	12 mois	12 mois

1070. TRAVAIL NON SATISFAISANT OU INAPTITUDE AUX FONCTIONS INTERNATIONALES

1070.1 L'engagement continu ou de durée déterminée d'un membre du personnel peut être résilié si l'intéressé ne s'acquitte pas de son travail de façon satisfaisante, ou s'il se révèle inapte à exercer des fonctions internationales. Par services non satisfaisants, il faut entendre le fait qu'un membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée ne s'acquitte pas ou ne peut pas s'acquitter des fonctions afférentes au poste auquel il est affecté, et par inaptitude aux fonctions internationales le fait que l'intéressé n'entretient pas

des relations de travail satisfaisantes avec les autres membres du personnel ou les ressortissants d'autres pays avec lesquels il est appelé à travailler.

- 1070.2 Avant que la résiliation ne soit décidée, le membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée doit recevoir par écrit un avertissement et bénéficier d'un délai raisonnable pour améliorer la qualité de ses services. S'il y a lieu de penser que le caractère non satisfaisant de ses services provient du fait que le membre du personnel est chargé de fonctions et de responsabilités qui dépassent ses capacités, sa mutation à un poste convenant mieux à ses aptitudes est prise en considération.
- 1070.3 Un membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée dont l'engagement est résilié en application du présent article reçoit un préavis équivalent à celui qui est prévu à l'article 1050.3.
- 1070.4 Un membre du personnel dont l'engagement continu ou de durée déterminée est résilié en application du présent article peut, à la discrétion du Directeur général, recevoir une indemnité d'un montant ne dépassant pas la moitié de celui auquel il aurait eu droit si son engagement avait été résilié en vertu de l'article 1050.
-

1083. PREAVIS DE RESILIATION D'ENGAGEMENT

Aucun préavis de résiliation d'engagement en application des dispositions des articles 1030, 1045, 1050, 1060, 1070 et 1080 n'est donné pendant un congé de maternité.

.....

1310. POSTES POURVUS PAR VOIE DE RECRUTEMENT LOCAL

...

- 1310.5 Aux lieux d'affectation nommément désignés, une indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail peut être versée aux membres du personnel visés à l'article 1310.4, dans les conditions définies à l'article 360 et selon les taux applicables au personnel des classes P.1 à P.3. Le Directeur général établit, sur la base des dispositions adoptées d'un commun accord par les organisations internationales du régime commun des Nations Unies, les critères ouvrant droit au versement de l'indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail.
-

1320. PERSONNEL ENGAGE POUR LES CONFERENCES ET AUTRES SERVICES DE COURTE DUREE

Le Directeur général peut fixer les conditions de service du personnel engagé à titre temporaire pendant 60 jours ou moins pour les conférences et pour d'autres services de courte durée, sans tenir compte des dispositions des autres articles du présent Règlement, y compris les articles 340, 640, 710, 760, 770, 820 et 825.

.....

1330. ADMINISTRATEURS RECRUTES SUR LE PLAN NATIONAL

- 1330.1 Le Directeur général peut engager des administrateurs nationaux pour des postes de la catégorie professionnelle sans tenir compte des dispositions des autres sections du présent Règlement. Tous les postes de la catégorie des administrateurs nationaux sont pourvus par voie de recrutement local.
- 1330.2 En ce qui concerne l'article 1330.1, le Directeur général détermine les conditions d'emploi du personnel engagé localement et fixe notamment les taux des traitements et des indemnités selon les taux les plus favorables pratiqués dans la zone locale.
-

ANNEXE 2

Incidences administratives et financières qu'auront pour le Secrétariat les résolutions adoptées par le Conseil exécutif

1. Résolution EB118.R1 Thalassémie et autres hémoglobinopathies ¹	
2. Lien avec le budget programme	
Domaine d'activité	Résultat escompté
Surveillance, prévention et prise en charge des maladies chroniques non transmissibles	1. Fourniture d'un soutien aux pays pour les aider à définir leurs politiques et stratégies de prévention et de prise en charge des maladies chroniques non transmissibles au niveau national, et à intégrer la prévention primaire et secondaire dans les systèmes de santé.
(Indiquer succinctement le lien avec les résultats escomptés, les indicateurs, les cibles, les bases)	
La résolution offrira un cadre permettant d'atteindre le résultat escompté en ce qui concerne la prévention et la prise en charge de la thalassémie et autres hémoglobinopathies.	
3. Incidences financières	
a) Coût estimatif total de la mise en oeuvre de la résolution sur toute sa durée (à US \$10 000 près, activités et personnel compris) US \$2 740 000, montant qui ne comprend pas les dépenses en personnel de US \$2 440 440 détaillées dans le rapport sur les incidences administratives et financières de la résolution EB117.R3.	
b) Coût estimatif pour l'exercice 2006-2007 (à US \$10 000 près, activités et personnel compris) US \$1 390 000	
c) Sur le coût estimatif indiqué au point b), quel montant peut être inclus dans les activités programmées existantes ? Sans objet (il ne sera pas nécessaire d'allouer des fonds en complément des crédits inscrits au budget ordinaire concernant l'administrateur du programme pour la mise en oeuvre de la résolution, qui devrait représenter l'équivalent d'un mi-temps).	
4. Incidences administratives	
a) Niveaux de l'Organisation où les activités seront exécutées en précisant, le cas échéant, dans quelles Régions	
Certains pays, cinq bureaux régionaux (les Bureaux régionaux des Amériques, de l'Asie du Sud-Est, de l'Europe, de la Méditerranée orientale et du Pacifique occidental) et le Siège.	
b) Besoins supplémentaires en personnel (indiquer le personnel supplémentaire nécessaire en équivalent plein temps, en précisant les qualifications requises)	
Veuillez vous reporter au rapport sur les incidences administratives et financières de la résolution EB117.R3.	
c) Calendriers (indiquer des calendriers approximatifs pour la mise en oeuvre et l'évaluation)	
La durée de vie de l'initiative mondiale est de quatre ans à partir de 2006. Le comité de suivi doit se réunir tous les deux ans.	

[EB118/5 Add.1 – 27 mai 2006]

¹ La drépanocytose étant une hémoglobinopathie courante, on voudra bien se reporter également aux incidences administratives et financières de la résolution EB117.R3 (document EB117/2006/REC/1, annexe 4).

1. Résolution EB118.R3 Lutte contre la leishmaniose	
2. Lien avec le budget programme	
Domaine d'activité	Résultat escompté
Maladies transmissibles : prévention et lutte	1. Renforcement des capacités nationales de manière à marquer des progrès notables dans la lutte intensifiée contre les maladies tropicales endémiques visées ou leur élimination
(Indiquer succinctement le lien avec les résultats escomptés, les indicateurs, les cibles, les bases)	
Lien avec les indicateurs suivants pour ce résultat escompté : nombre de pays ayant actualisé les programmes nationaux de lutte contre les principales zoonoses ; nombre de pays confrontés à des situations d'urgence ayant reçu un soutien efficace pour l'application de mesures appropriées de lutte contre les maladies transmissibles.	
3. Incidences financières	
a) Coût estimatif total de la mise en oeuvre de la résolution sur toute sa durée (à US \$10 000 près, activités et personnel compris) US \$3 millions seront nécessaires sur trois ans	
b) Coût estimatif pour l'exercice 2006-2007 (à US \$10 000 près, activités et personnel compris) US \$1,8 million	
c) Sur le coût estimatif indiqué au point b), quel montant peut être inclus dans les activités programmées existantes ? Le Gouvernement espagnol a déjà versé US \$1,4 million au programme de lutte contre la leishmaniose pour l'exercice. Un montant supplémentaire de US \$400 000 est nécessaire et des négociations sont en cours avec les donateurs potentiels	
4. Incidences administratives	
a) Niveaux de l'Organisation où les activités seront exécutées en précisant, le cas échéant, dans quelles Régions	
Principalement au niveau des pays, au profit des bureaux des représentants de l'OMS en vue de renforcer les centres de santé périphériques ; le programme de lutte aura toutefois besoin de moyens supplémentaires au Siège pour aider à structurer le groupe spécial mondial, à organiser les activités de cartographie, à mettre à jour dans la Série de Rapports techniques de l'OMS ceux concernant la leishmaniose et à soutenir les activités dans les pays. La priorité sera accordée aux principales zones d'endémie dans la Région africaine et les Régions des Amériques, de l'Asie du Sud-Est et de la Méditerranée orientale ainsi qu'aux zones pour lesquelles on manque d'informations.	
b) Besoins supplémentaires en personnel (indiquer le personnel supplémentaire nécessaire en équivalent plein temps, en précisant les qualifications requises)	
Au Siège, il faudra un membre du personnel connaissant très bien la leishmaniose, compétent en matière de planification opérationnelle et ayant une expérience dans les domaines des maladies infectieuses et de la santé publique.	
c) Calendriers (indiquer des calendriers approximatifs pour la mise en oeuvre et l'évaluation)	
La mise en oeuvre commencera dans un nombre limité de pays pendant l'exercice en cours (Afghanistan, Bangladesh, Ethiopie, Inde, Népal et Soudan) ; les activités devraient être étendues pendant les exercices suivants.	

1. Résolution EB118.R4 Renforcement des systèmes d'information sanitaire	
2. Lien avec le budget programme	
Domaine d'activité	Résultat escompté
Information sanitaire, bases factuelles et politique de recherche	1. Consolidation et réforme des systèmes d'information sanitaire des pays qui fournissent et utilisent, en temps voulu, des informations de qualité en ce qui concerne les problèmes et programmes de santé locaux et la surveillance des grands objectifs internationaux.
(Indiquer succinctement le lien avec les résultats escomptés, les indicateurs, les cibles, les bases)	
La résolution est compatible avec le résultat escompté, car elle est axée sur le renforcement des systèmes d'information sanitaire des pays conformément aux normes internationales définies par le Réseau de métrologie sanitaire et à la priorité donnée par l'OMS à la prise de décision fondée sur des données factuelles. Elle correspond aux indicateurs et aux cibles concernant une base de données OMS où figurent des indicateurs sanitaires de base avec des métadonnées et mettant l'accent sur les objectifs du Millénaire pour le développement liés à la santé, et à la mise au point et à l'application par les pays de règles et de normes, comme la <i>Classification statistique internationale des maladies et des problèmes de santé connexes</i> et la <i>Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé</i> et aux examens de la situation sanitaire et de la métrologie des systèmes de santé.	
3. Incidences financières	
a) Coût estimatif total de la mise en oeuvre de la résolution sur toute sa durée (à US \$10 000 près, activités et personnel compris) US \$40 millions (ce montant ne comprend pas le budget du Réseau de métrologie sanitaire)	
b) Coût estimatif pour l'exercice 2006-2007 (à US \$10 000 près, activités et personnel compris) US \$11 millions (ce montant ne comprend pas le budget du Réseau de métrologie sanitaire)	
c) Sur le coût estimatif indiqué au point b), quel montant peut être inclus dans les activités programmées existantes ? Environ US \$7 millions des dépenses proposées pour l'exercice actuel peuvent être absorbées dans le cadre d'activités déjà programmées. Il faudrait un montant supplémentaire de US \$4 millions pour permettre à l'OMS de jouer un rôle moteur aux niveaux mondial, régional et des pays et de continuer à être un acteur principal dans le Réseau de métrologie sanitaire.	
4. Incidences administratives	
a) Niveaux de l'Organisation où les activités seront exécutées en précisant, le cas échéant, dans quelles Régions	
Le Siège, en collaboration avec les bureaux régionaux, continuera de mettre au point et de tester des outils et des méthodes et de fixer des principes normatifs. Au niveau mondial, le Secrétariat continuera de servir de dépositaire de statistiques sanitaires et de données factuelles de qualité. Les principes normatifs et l'application de plans visant à renforcer les systèmes d'information sanitaire seront adaptés au niveau des pays avec un soutien important du bureau régional.	
b) Besoins supplémentaires en personnel (indiquer le personnel supplémentaire nécessaire en équivalent plein temps, en précisant les qualifications requises)	
Sept membres du personnel de la catégorie professionnelle en équivalent plein temps seront nécessaires pour permettre aux bureaux régionaux d'apporter un soutien important à la mise en oeuvre dans les pays (un pour chaque Région et deux au Bureau régional de l'Afrique). Le personnel concerné devra avoir les compétences nécessaires en statistique, épidémiologie, planification, surveillance et évaluation.	
Des personnels supplémentaires en nombre limité seront nécessaires au Siège (deux membres de la catégorie professionnelle en équivalent plein temps) afin d'assurer des activités techniques de qualité concernant les statistiques sanitaires au niveau mondial et le respect des normes adoptées. Le personnel concerné devra avoir des compétences en statistique, épidémiologie, biostatistique, démographie et économie de la santé.	

c) Calendriers (indiquer des calendriers approximatifs pour la mise en oeuvre et l'évaluation)

La mise en oeuvre des activités normatives et l'appui aux Régions et aux pays commenceront immédiatement, en collaboration avec les activités du Réseau de métrologie sanitaire. L'appui à la mise en oeuvre dans les pays commencera au cours du présent exercice puis s'accélérera à mesure que les capacités augmentent et en fonction des besoins au niveau des pays. Les progrès seront évalués à intervalles réguliers dans le contexte de l'examen biennal du budget programme.

[Voir le procès-verbal de la quatrième séance, section 3.]

1. Résolution EB118.R5 Confirmation d'amendements au Règlement du Personnel	
2. Lien avec le budget programme	
Domaine d'activité	Résultat escompté
Gestion des ressources humaines à l'OMS	4. Meilleures conditions de travail et mise en oeuvre de politiques avantageuses pour le personnel ; alignement du régime des traitements et indemnités de l'OMS sur celui des organisations de terrain du système des Nations Unies.
(Indiquer succinctement le lien avec les résultats escomptés, les indicateurs, les cibles, les bases)	
L'amélioration des conditions de service décrites dans la proposition de réforme des contrats correspond à l'application d'une politique attentive aux besoins du personnel, qui vise à garantir que l'Organisation peut attirer et retenir le personnel de haut niveau.	
3. Incidences financières	
a) Coût estimatif total de la mise en oeuvre de la résolution sur toute sa durée (à US \$10 000 près, activités et personnel compris) US \$22,8 millions. Ce chiffre concerne les coûts supplémentaires qui résulteront de l'amélioration des conditions de service du personnel temporaire avec l'application du principe « à travail égal salaire égal » qui n'avait pas été prévu dans le budget programme 2006-2007. Le coût pour les futurs exercices sera compris dans les dépenses de personnel révisées prévues pour chaque cycle budgétaire et suivant les besoins de fonctions temporaires.	
b) Coût estimatif pour l'exercice 2006-2007 (à US \$10 000 près, activités et personnel compris) Les coûts indiqués au point a) sont estimés pour l'année 2007, qui correspond à la période de mise en oeuvre des nouvelles mesures proposées.	
c) Sur le coût estimatif indiqué au point b), quel montant peut être inclus dans les activités programmées existantes ? Aucune des incidences financières supplémentaires proposées ne peut être incluse dans les activités programmées existantes, car tous les Groupes et bureaux régionaux concernés sont en train de convertir un certain nombre de fonctions temporaires en des postes à durée déterminée ; le montant indiqué représente par conséquent l'augmentation estimative nette en sus des budgets actuels.	
4. Incidences administratives	
a) Niveaux de l'Organisation où les activités seront exécutées en précisant, le cas échéant, dans quelles Régions	
La mise en oeuvre se fera à l'échelle de l'Organisation à l'aide des plans révisés des ressources humaines des Régions et du Siège.	
b) Besoins supplémentaires en personnel (indiquer le personnel supplémentaire nécessaire en équivalent plein temps, en précisant les qualifications requises)	
La mise en oeuvre de la réforme des contrats proposée n'exige pas de personnel supplémentaire.	
c) Calendriers (indiquer des calendriers approximatifs pour la mise en oeuvre et l'évaluation)	
La mise en oeuvre se fera sur toute l'année 2007.	

[EB118/11 Add.1 – 25 mai 2006]