



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. Les amendements exposés dans la section I du présent document tiennent compte des objectifs des réformes gestionnaires de l'OMS dans le domaine des ressources humaines définis par la Soixante-Quatrième et la Soixante-Cinquième Assemblée mondiale de la Santé et par le Conseil exécutif à sa cent vingt-neuvième session.³
3. 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.
4. Les amendements exposés dans la section III du présent document découlent des décisions devant être prises par l'Assemblée générale des Nations Unies à sa soixante-septième session, sur la base des recommandations faites par la Commission de la Fonction publique internationale dans son rapport annuel pour 2012.⁴ Si l'Assemblée générale n'approuve pas les recommandations de la Commission, il sera publié un additif au présent document.
5. Les amendements pour l'exercice 2012-2013 entraînent des dépenses supplémentaires négligeables au titre du budget ordinaire. Elles seront couvertes par les allocations appropriées fixées pour chaque Région et pour les activités mondiales et interrégionales, et par des sources de fonds extrabudgétaires.⁵
6. Les amendements au Règlement du Personnel figurent à l'annexe 1.

¹ Des exemplaires du Statut du Personnel et du Règlement du Personnel sont mis à disposition dans la salle du Conseil exécutif.

² *Documents fondamentaux*, 47^e éd., Genève, Organisation mondiale de la Santé, 2009.

³ Voir le document A65/5 et la décision EB129(8).

⁴ *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-septième session, supplément N° 30* (document A/67/30 et rectificatif A/67/30/Corr.1) ; des exemplaires sont mis à disposition dans la salle du Conseil exécutif.

⁵ Des amendements ont été apportés en conséquence à l'appendice 1 du Règlement du Personnel ; ils figurent à l'annexe 2.

I. AMENDEMENTS CONSIDÉRÉS COMME NÉCESSAIRES COMPTE TENU DES RÉFORMES GESTIONNAIRES DE L'OMS DANS LE DOMAINE DES RESSOURCES HUMAINES

Considérations générales

7. L'Organisation a besoin d'un personnel en adéquation avec ses besoins programmatiques à tous les niveaux et dont le financement puisse être assuré de façon sûre. Or, il y a un décalage entre le financement que l'OMS reçoit et son aptitude à conserver un personnel hautement efficace, flexible et mobile.

8. L'OMS est en train de revoir son cadre contractuel, qui est constitué de trois types d'engagements : engagement continu, engagement à durée déterminée et engagement temporaire. Dans le cadre de la réforme de l'OMS et compte tenu des difficultés financières auxquelles l'Organisation est actuellement confrontée, la question de savoir si ces types d'engagements devraient être maintenus ou revus pour mieux gérer les effectifs de l'Organisation a été examinée avec soin. En outre, à sa cent vingt-huitième session, le Conseil exécutif a prié le Directeur général de prendre des mesures en vue de renforcer les critères et d'instaurer de nouvelles bases pour l'octroi d'engagements continus.

9. Par conséquent, l'Organisation a entrepris de rendre plus rigoureux les critères et les conditions d'octroi d'engagements continus au personnel en place, comme l'a demandé le Conseil exécutif dans la résolution EB128.R4. Elle est aussi en train de modifier le cadre contractuel de l'OMS en supprimant progressivement les engagements continus pour les futurs membres du personnel. De ce fait, des modifications ont été apportées aux engagements à durée déterminée pour permettre à l'Organisation d'employer des fonctionnaires au titre d'engagements de ce type au-delà de la période actuelle de cinq ans, afin de répondre aux besoins programmatiques, pour autant que le financement nécessaire soit disponible ; les engagements de type temporaire demeurent inchangés.

10. La suppression progressive des engagements continus et l'abolition de la durée maximale des engagements à durée déterminée nécessitent d'amender les dispositions du Règlement du Personnel relatives à la fin des engagements, à la suppression de postes et à la procédure de réaffectation. Les amendements proposés, qui sont exposés ci-dessous, clarifient et, dans certains cas, renforcent ces dispositions.

Principes régissant les engagements

11. L'article 420.2 a été amendé pour supprimer progressivement les engagements continus et, d'ici là, rendre plus stricts les critères et les conditions d'octroi de ce type d'engagements. Parmi ces conditions, des limites maximales de postes seront fixées.

12. L'article 420.3 a été amendé pour abolir la durée maximale des engagements à durée déterminée.

Fin des engagements

13. L'article 1040.1 a été amendé pour clarifier et renforcer le libellé des dispositions concernant la fin des engagements à durée déterminée et des engagements temporaires.

Suppression de postes (procédure de réaffectation comprise)

14. L'article 1050.1 a été amendé pour préciser qu'un engagement à durée déterminée peut être résilié quelle que soit la durée de service si le poste occupé est supprimé.
15. L'article 1050.2 a été amendé pour préciser les catégories de membres du personnel en droit de participer à une procédure de réaffectation si leur poste est supprimé ou vient à expiration.
16. L'article 1050.3 a été amendé pour permettre aux membres du personnel qui comptent au moins 10 années de service au titre d'un engagement à durée déterminée et dont l'engagement prend fin dans le cadre de l'article 1040 de participer à une procédure de réaffectation.
17. L'article 1050.4 combine désormais le libellé des anciens articles 1050.3 et 1050.4. Le libellé n'a pas été modifié.
18. L'article 1050.5.2 a été amendé pour tenir compte d'un changement de numérotation.
19. L'article 1050.6 a été amendé de telle sorte que le Directeur général ne soit plus habilité à prolonger la période de réaffectation au-delà du délai de six mois.
20. L'article 1050.8 a été amendé pour préciser que les engagements continus et à durée déterminée des membres du personnel seront résiliés ou ne seront pas prolongés si ceux-ci ne sont pas réaffectés lors de la période de réaffectation ou s'ils refusent une réaffectation proposée lors de la procédure de réaffectation.
21. L'article 1050.10 a été amendé pour combler une lacune. Le barème des indemnités (rémunération terminale) actuellement en vigueur n'indique pas l'indemnité à verser à un membre du personnel engagé à titre continu qui compte entre cinq et six années de service ouvrant droit à indemnité. Le barème a été modifié pour indiquer cinq mois.
22. L'article 1050.10.1 a été amendé pour supprimer la majoration de 50 pour cent de l'indemnité de résiliation d'engagement si un membre du personnel refuse une réaffectation dans le cadre de la procédure de réaffectation et que, de ce fait, son engagement est résilié.

II. AMENDEMENTS CONSIDÉRÉS COMME NÉCESSAIRES COMPTE TENU DE L'EXPÉRIENCE ET POUR UNE BONNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**Date d'entrée en vigueur**

23. L'article 040 a été amendé pour indiquer que le Règlement du Personnel amendé, à l'exception des appendices 1 et 2, entre en vigueur le 1^{er} février 2013. L'appendice 1 (barème des traitements) et l'appendice 2 (allocation pour frais d'études) entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Règles de conduite pour les membres du personnel

24. Dans l'article 110.2, le mot « section » a été remplacé par « article », car le Statut du Personnel se compose d'articles et non de sections.

Heures de travail et présence

25. L'article 610 a été amendé pour préciser que le traitement d'un membre du personnel peut être retenu temporairement, le temps de déterminer si une absence non autorisée est un cas de force majeure. S'il s'agit d'un cas de force majeure, le traitement retenu est versé.

Nouvel article

26. Un article 1205 a été ajouté pour préciser que les dispositions du Règlement du Personnel relatives aux appels s'appliquent aussi aux anciens membres du personnel, sauf les articles 1230.4 et 1230.5.

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

Rémunération du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur

27. La Commission a recommandé à l'Assemblée générale des Nations Unies d'augmenter de 0,12 % 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 2013.

28. Des amendements ont été apportés en conséquence à l'appendice 1 du Règlement du Personnel ; ils figurent à l'annexe 2.

Traitements du personnel hors classes et du Directeur général

29. Sous réserve de la décision de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant la recommandation indiquée au paragraphe 27 ci-dessus, le Directeur général propose, conformément à l'article 3.1 du Statut du Personnel, que le Conseil exécutif recommande à la Soixante-Sixième Assemblée mondiale de la Santé une modification du traitement des Sous-Directeurs généraux et des Directeurs régionaux. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2013, le traitement brut des Sous-Directeurs généraux et des Directeurs régionaux sera de US \$172 301 par an et le traitement net de US \$134 111 (avec personnes à charge) ou de US \$121 443 (sans personnes à charge).

30. 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 2013, le traitement brut à US \$189 599 par an, avec un traitement net correspondant de US \$146 219 (avec personnes à charge) ou de US \$131 590 (sans personnes à charge).

31. Les modifications de traitement susmentionnées entraîneront une semblable modification du traitement du Directeur général. Le traitement devant être autorisé par l'Assemblée mondiale de la Santé à compter du 1^{er} janvier 2013 sera par conséquent un traitement brut de US \$233 161 par an, soit un traitement net de US \$176 713 (avec personnes à charge) ou de US \$157 152 (sans personnes à charge).

Examen du montant de l'allocation pour frais d'études

32. La Commission était saisie de propositions établies par le secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination à la lumière de l'analyse des données relatives aux dépenses correspondant à 18 296 demandes de remboursement au titre de l'année scolaire 2010-2011 pour les 15 zones monétaires retenues aux fins de l'administration de l'indemnité pour frais d'études. Cette analyse a été conduite conformément à la méthode approuvée par la Commission en 1992.

33. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale ce qui suit :

a) en Allemagne, en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Espagne, aux États-Unis d'Amérique, en France, en Italie, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, en Suisse et dans la zone dollar hors États-Unis d'Amérique, le plafond des dépenses remboursables et le montant maximal de l'indemnité pour frais d'études devraient être ajustés comme indiqué dans le tableau 1 de l'annexe III de son rapport pour 2012 ;

b) le plafond des dépenses remboursables et le montant maximal de l'indemnité pour frais d'études restent inchangés pour l'Irlande, le Japon et la Suède, comme indiqué dans le tableau 1 de l'annexe III de son rapport pour 2012 ;

c) en Allemagne, en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Espagne, aux États-Unis d'Amérique, en France, en Irlande, en Italie, au Japon, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, en Suède, en Suisse et dans la zone dollar hors États-Unis d'Amérique, les forfaits normaux pour frais de pension considérés en liaison avec les plafonds des dépenses remboursables et le forfait supplémentaire pour frais de pension, qui s'ajoute au montant maximal de l'indemnité pour frais d'études payable aux fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation, devraient être révisés comme indiqué au tableau 2 de l'annexe III de son rapport pour 2012 ;

d) en Suisse, les forfaits normaux pour frais de pension et le forfait supplémentaire dans certains lieux d'affectation devraient être maintenus à leur niveau actuel, comme indiqué au tableau 2 de l'annexe III de son rapport pour 2012 ;

e) les mesures d'exception pour la Chine, la Fédération de Russie, la Hongrie et l'Indonésie ainsi que pour huit établissements scolaires en France (École américaine de Paris, École britannique de Paris, École internationale de Paris, Université américaine de Paris, Marymount International School of Paris, École européenne de management de Lyon, École active bilingue Victor Hugo et École active bilingue Jeannine Manuel) devraient être maintenues ;

f) les mesures d'exception pour la Roumanie devraient être supprimées ;

g) des mesures d'exception devraient être mises en place pour la Thaïlande ainsi que pour l'American Cooperative School de Tunis (Tunisie) et l'American International School de Johannesburg (Afrique du Sud) ;

h) tous les ajustements et mesures susmentionnés devraient être applicables à compter de l'année scolaire en cours le 1^{er} janvier 2013.

34. Des amendements ont été apportés en conséquence à l'appendice 2 du Règlement du Personnel ; ils figurent à l'annexe 3.

MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF

35. Compte tenu de ces révisions, le Conseil exécutif souhaitera peut-être examiner les projets de résolutions suivants :

Résolution 1

Le Conseil exécutif,

CONFIRME, conformément à l'article 12.2 du Statut du Personnel, les amendements apportés par le Directeur général au Règlement du Personnel avec effet au 1^{er} janvier 2013 en ce qui concerne la rémunération du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur, y compris les taux d'imposition révisés à utiliser conjointement avec les traitements de base bruts, et avec effet au 1^{er} février 2013 en ce qui concerne la date d'entrée en vigueur des amendements au Règlement du Personnel ; les principes régissant les engagements ; la fin des engagements ; la suppression de postes (procédure de réaffectation comprise) ; les règles de conduite pour les membres du personnel ; les heures de travail et la présence ; la procédure d'appel ; et la rémunération terminale.

Résolution 2

Le Conseil exécutif,

Ayant examiné le rapport sur les amendements au Statut du Personnel et au Règlement du Personnel ;¹

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

La Soixante-Sixième 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 \$172 301 par an avant imposition, d'où un traitement net modifié de US \$134 111 (avec personnes à charge) ou de US \$121 443 (sans personnes à charge) ;
2. FIXE le traitement brut afférent au poste de Directeur général adjoint à US \$189 599 par an avant imposition, d'où un traitement net modifié de US \$146 219 (avec personnes à charge) ou de US \$131 590 (sans personnes à charge) ;
3. FIXE le traitement brut afférent au poste de Directeur général à US \$233 161 par an avant imposition, d'où un traitement net modifié de US \$176 713 (avec personnes à charge) ou de US \$157 152 (sans personnes à charge) ;
4. DÉCIDE que ces ajustements de rémunération prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2013.

ANNEXE 1

**AMENDEMENTS CONSIDÉRÉS COMME NÉCESSAIRES COMPTE TENU
DES RÉFORMES GESTIONNAIRES DE L'OMS DANS LE DOMAINE
DES RESSOURCES HUMAINES**

Ancien texte	Nouveau texte
<p>420. PRINCIPES RÉGISSANT LES ENGAGEMENTS</p> <p>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.</p>	<p>420. PRINCIPES RÉGISSANT LES ENGAGEMENTS</p> <p>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.</p> <p><u>420.2.1 À l'exception de ceux mentionnés à l'article 420.2.2, les membres du personnel qui étaient titulaires d'un engagement à durée déterminée le 1^{er} février 2013 sont en droit d'obtenir un engagement continu ou d'être pris en considération pour un engagement continu comme suit :</u></p> <p><u>420.2.1.1 Si, lors de l'engagement dont il était titulaire le 1^{er} février 2013, un membre du personnel atteint un minimum de cinq ans de services actifs et ininterrompus accomplis au titre d'engagements à durée déterminée et ayant fait l'objet de rapports favorables, un engagement continu lui est accordé.</u></p> <p><u>420.2.1.2 Si, lors de l'engagement dont il était titulaire le 1^{er} février 2013, un membre du personnel n'atteint pas cinq ans de services actifs et ininterrompus accomplis au titre d'engagements à durée déterminée, il est pris en considération pour un engagement continu selon les conditions et les critères fixés par le Directeur général.</u></p> <p><u>420.2.2 Les catégories de membres du personnel qui ne sont pas en droit d'obtenir un engagement continu sont les suivantes :</u></p> <p><u>420.2.2.1 Les membres du personnel visés par l'article 4.5 du Statut du Personnel ;</u></p> <p><u>420.2.2.2 Les membres du personnel détachés auprès de l'Organisation ; et</u></p> <p><u>420.2.2.3. Les membres du personnel qui n'étaient pas titulaires d'un engagement à durée déterminée le 1er février 2013.</u></p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>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.</p>	<p>420.3 Un « engagement à durée déterminée » est un engagement limité à un an ou plus. Toute prolongation est soumise 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.</p>
<p>1040. FIN DES ENGAGEMENTS</p> <p>1040.1 En l'absence de toute offre et de toute acceptation de prolongation, les engagements temporaires et de durée déterminée arrivent automatiquement à expiration 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.</p>	<p>1040. FIN DES ENGAGEMENTS</p> <p>1040.1 Les engagements temporaires et de durée déterminée ne sont assortis d'aucun droit à prolongation ou conversion. En l'absence de toute offre et de toute acceptation de prolongation, ces les engagements temporaires et de durée déterminée prennent fin arrivent automatiquement à expiration lors de l'achèvement de la période de service convenue.</p> <p>1040.1.1 Lorsqu'il a été décidé de ne pas offrir de prolongation à un Un membre du personnel engagé pour une durée déterminée, celui-ci reçoit notification de la fin de l'engagement ce fait trois mois au plus tard avant la date d'expiration de celui-ci l'engagement.</p> <p>1040.1.2 Lorsqu'il a été décidé de ne pas offrir de prolongation à un Un membre du personnel engagé à titre temporaire, celui-ci reçoit notification de la fin de l'engagement ce fait normalement un mois au plus tard avant la date d'expiration de celui-ci 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.</p> <p>Les membres du personnel qui ne désirent pas être pris en considération pour un nouvel engagement notifient leur intention dans le même délai.</p>
<p>1050. SUPPRESSION DE POSTES</p> <p>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.</p>	<p>1050. SUPPRESSION DE POSTES</p> <p>1050.1 Sous réserve des articles 1050.2 et 1050.3, 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.</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>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.</p>	<p>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, <u>Conformément aux conditions et aux modalités fixées par le Directeur général,</u> des dispositions sont prises, dans la mesure du raisonnable, pour réaffecter les membres du personnel <u>dont le poste a été supprimé ou est parvenu à expiration</u> occupant ce poste, conformément aux dispositions fixées par le Directeur général., <u>dans les cas suivants :</u></p> <p><u>1050.2.1 Les membres du personnel titulaires d'un engagement continu.</u></p> <p><u>1050.2.2 Les membres du personnel qui étaient titulaires d'un engagement à durée déterminée le 1^{er} février 2013 et qui comptent au moins cinq années de services continus et ininterrompus accomplis dans l'Organisation au titre d'engagements à durée déterminée et ayant fait l'objet de rapports favorables, à condition que cette période de service ait commencé avant le 1^{er} février 2013.</u></p> <p><u>1050.2.3 Les membres du personnel qui n'étaient pas titulaires d'un engagement à durée déterminée le 1^{er} février 2013 et qui comptent au moins dix années de services continus et ininterrompus accomplis dans l'Organisation au titre d'engagements à durée déterminée et ayant fait l'objet de rapports favorables.</u></p> <p><u>1050.2.4. Les membres du personnel détachés auprès de l'Organisation ne sont pas en droit de participer à la procédure de réaffectation.</u></p>
<p>1050.3 La considération dominante pour la réaffectation doit être d'assurer les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, en prenant dûment en considération les services, les qualifications et l'expérience du membre du personnel concerné.</p>	<p>1050.3 La considération dominante pour la réaffectation doit être d'assurer les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, en prenant dûment en considération les services, les qualifications et l'expérience du membre du personnel concerné.</p> <p><u>Conformément aux conditions et aux modalités fixées par le Directeur général, des dispositions sont prises, dans la mesure du raisonnable, pour réaffecter les membres du personnel qui comptent au moins dix années de services continus et ininterrompus accomplis dans l'Organisation au titre d'engagements à durée déterminée et ayant fait l'objet de rapports favorables et dont l'engagement prendra fin dans le cadre de l'article 1040.</u></p> <p><u>1050.3.1 Les membres du personnel détachés auprès de l'Organisation ne sont pas en droit de participer à la procédure de réaffectation.</u></p>

Ancien texte	Nouveau texte																																																																																																												
1050.4 Le Directeur général peut établir des priorités concernant la réaffectation des membres du personnel.	1050.4 <u>La considération dominante pour la réaffectation doit être d'assurer les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, en prenant dûment en considération les services, les qualifications et l'expérience du membre du personnel concerné.</u> Le Directeur général peut établir des priorités concernant la réaffectation des membres du personnel.																																																																																																												
1050.5.2 durant la période de réaffectation, les membres du personnel ont la préférence en ce qui concerne les postes vacants, compte tenu du contexte de l'article 1050.3 ;	1050.5.2 durant la période de réaffectation, les membres du personnel ont la préférence en ce qui concerne les postes vacants, compte tenu du contexte de l'article 1050.34 ;																																																																																																												
1050.6 La période de réaffectation prend fin au bout d'un délai de six mois. Le Directeur général ne peut qu'exceptionnellement prolonger cette période jusqu'à un maximum de six mois supplémentaires.	1050.6 La période de réaffectation prend fin au bout d'un délai de six mois. Le Directeur général ne peut qu'exceptionnellement prolonger cette période jusqu'à un maximum de six mois supplémentaires.																																																																																																												
1050.8 Il sera mis fin à l'engagement du membre du personnel si aucune décision relative à la réaffectation n'a été prise durant la période de réaffectation ou si le membre du personnel refuse une réaffectation découlant de l'article 1050.5.3.	1050.8 <u>Il sera mis fin à l'engagement continu ou à durée déterminée du membre du personnel sera résilié, ou ne sera pas prolongé, si le membre du personnel n'est pas réaffecté aucune décision relative à la réaffectation n'a été prise durant la période de réaffectation ou s'il si le membre du personnel refuse une réaffectation découlant de l'article 1050.5.3.</u>																																																																																																												
1050.10 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 : Indemnité (rémunération terminale)	1050.10 Un membre du personnel dont l'engagement est résilié <u>ou n'est pas prolongé</u> en application du présent article reçoit, compte dûment tenu des dispositions de l'article 380.2, une indemnité conformément au barème suivant : Indemnité (rémunération terminale)																																																																																																												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Années de service</th> <th>Membres du personnel engagés à titre continu</th> <th>Membres du personnel titulaires d'autres types d'engagement</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Moins de 1</td> <td>)</td> <td>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</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>)Sans</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>)objet</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td></td> <td>4 mois</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>6 mois</td> <td>5 mois</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>7 mois</td> <td>6 mois</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>8 mois</td> <td>7 mois</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>9 mois</td> <td>8 mois</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>9,5 mois</td> <td>9 mois</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>10 mois</td> <td>9,5 mois</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>10,5 mois</td> <td>10 mois</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>11 mois</td> <td>10,5 mois</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>11,5 mois</td> <td>11 mois</td> </tr> <tr> <td>15 ou davantage</td> <td>12 mois</td> <td>11,5 mois</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>12 mois</td> </tr> </tbody> </table>	Années de service	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		3)objet		4)		5		4 mois	6	6 mois	5 mois	7	7 mois	6 mois	8	8 mois	7 mois	9	9 mois	8 mois	10	9,5 mois	9 mois	11	10 mois	9,5 mois	12	10,5 mois	10 mois	13	11 mois	10,5 mois	14	11,5 mois	11 mois	15 ou davantage	12 mois	11,5 mois			12 mois	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Années de service</th> <th>Membres du personnel engagés à titre continu</th> <th>Membres du personnel titulaires d'autres types d'engagement</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Moins de 1</td> <td>)</td> <td>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</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>)Sans</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>)objet</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>5 mois</td> <td>4 mois</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>6 mois</td> <td>5 mois</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>7 mois</td> <td>6 mois</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>8 mois</td> <td>7 mois</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>9 mois</td> <td>8 mois</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>9,5 mois</td> <td>9 mois</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>10 mois</td> <td>9,5 mois</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>10,5 mois</td> <td>10 mois</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>11 mois</td> <td>10,5 mois</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>11,5 mois</td> <td>11 mois</td> </tr> <tr> <td>15 ou davantage</td> <td>12 mois</td> <td>11,5 mois</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>12 mois</td> </tr> </tbody> </table>	Années de service	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		3)objet		4)		5	5 mois	4 mois	6	6 mois	5 mois	7	7 mois	6 mois	8	8 mois	7 mois	9	9 mois	8 mois	10	9,5 mois	9 mois	11	10 mois	9,5 mois	12	10,5 mois	10 mois	13	11 mois	10,5 mois	14	11,5 mois	11 mois	15 ou davantage	12 mois	11,5 mois			12 mois
Années de service	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																																																																																																												
3)objet																																																																																																												
4)																																																																																																												
5		4 mois																																																																																																											
6	6 mois	5 mois																																																																																																											
7	7 mois	6 mois																																																																																																											
8	8 mois	7 mois																																																																																																											
9	9 mois	8 mois																																																																																																											
10	9,5 mois	9 mois																																																																																																											
11	10 mois	9,5 mois																																																																																																											
12	10,5 mois	10 mois																																																																																																											
13	11 mois	10,5 mois																																																																																																											
14	11,5 mois	11 mois																																																																																																											
15 ou davantage	12 mois	11,5 mois																																																																																																											
		12 mois																																																																																																											
Années de service	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																																																																																																												
3)objet																																																																																																												
4)																																																																																																												
5	5 mois	4 mois																																																																																																											
6	6 mois	5 mois																																																																																																											
7	7 mois	6 mois																																																																																																											
8	8 mois	7 mois																																																																																																											
9	9 mois	8 mois																																																																																																											
10	9,5 mois	9 mois																																																																																																											
11	10 mois	9,5 mois																																																																																																											
12	10,5 mois	10 mois																																																																																																											
13	11 mois	10,5 mois																																																																																																											
14	11,5 mois	11 mois																																																																																																											
15 ou davantage	12 mois	11,5 mois																																																																																																											
		12 mois																																																																																																											

Ancien texte	Nouveau texte
1050.10.1 Dans le cas d'une résiliation d'engagement en vertu de l'article 1050.2, l'indemnité versée est majorée de 50 pour cent.	1050.10.1 Dans le cas d'une résiliation d'engagement <u>suite à une procédure de réaffectation menée</u> en vertu de l'article 1050.2, l'indemnité versée est majorée de 50 pour cent, <u>sauf si le membre du personnel refuse une réaffectation dans le cadre de l'article 1050.5.3.</u>

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

Ancien texte	Nouveau texte
040. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR Le présent Règlement du Personnel entre en vigueur le 1 ^{er} janvier 2012. Il annule et remplace toutes les règles en vigueur avant cette date. Toutes les modifications ultérieures prendront effet à la date stipulée lors des modifications.	040. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR <u>À l'exception des appendices 1 et 2,</u> Le présent Règlement du Personnel entre en vigueur le 1 ^{er} janvier <u>février</u> 2012 3 . Il annule et remplace toutes les règles en vigueur avant cette date. Toutes les modifications ultérieures prendront effet à la date stipulée lors des modifications. <u>Les appendices 1 et 2 entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2013.</u>
110. RÈGLES DE CONDUITE POUR LES MEMBRES DU PERSONNEL 110.2 Les règles fondamentales auxquelles les membres du personnel doivent conformer leur conduite sont définies à la section I du Statut du Personnel.	110. RÈGLES DE CONDUITE POUR LES MEMBRES DU PERSONNEL 110.2 Les règles fondamentales auxquelles les membres du personnel doivent conformer leur conduite sont définies à <u>l'article</u> la section I du Statut du Personnel.
610. HEURES DE TRAVAIL ET PRÉSENCE 610.5 Aucun traitement n'est versé aux membres du personnel pour les périodes d'absence non autorisée, sauf si l'absence est un cas de force majeure.	610. HEURES DE TRAVAIL ET PRÉSENCE 610.5 Aucun traitement n'est versé aux membres du personnel pour les périodes d'absence non autorisée, sauf si l'absence est un cas de force majeure. <u>Le traitement peut être retenu le temps de déterminer si l'absence est un cas de force majeure. S'il est établi que l'absence est un cas de force majeure, le traitement retenu est versé.</u>
Nouvelle disposition	<u>1205. APPLICABILITÉ</u> <u>Les dispositions de la présente section s'appliquent aux membres du personnel et aux anciens membres du personnel. Dans la présente section, le terme « membre du personnel » désigne aussi les anciens membres du personnel, sauf en ce qui concerne la composition des comités d'appel et l'élection des membres de ces comités en vertu des articles 1230.4 et 1230.5.</u>
Appendice 1 Barème des traitements du personnel de la catégorie professionnelle et de rang supérieur avec effet au 1 ^{er} janvier 2012	Appendice 1 Barème des traitements du personnel de la catégorie professionnelle et de rang supérieur avec effet au 1 ^{er} janvier 2012 3
Appendice 2 Allocations pour frais d'études applicables dans les cas où ces frais sont engagés dans certaines monnaies et certains pays (année scolaire en cours au 1 ^{er} janvier 2011)	Appendice 2 Allocations pour frais d'études applicables dans les cas où ces frais sont engagés dans certaines monnaies et certains pays (année scolaire en cours au 1 ^{er} janvier 2014 3)

ANNEXE 2

Appendice 1

Barème des traitements du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur : traitements de base bruts annuels et équivalents nets après déduction des contributions du personnel (en dollars des États-Unis d'Amérique)
(avec effet au 1^{er} janvier 2013)

Classe	Échelons														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
D-2 Brut		*	*	*	*	*									
Net F	141 412	144 411	147 412	150 430	153 559	156 687									
Net C	112 231	114 420	116 611	118 801	120 991	123 181									
D-1 Brut	103 105	104 953	106 794	108 630	110 461	112 282									
Net F					*	*	*								
Net C	129 216	131 851	134 479	137 115	139 751	142 382	145 019	147 651	150 296						
Net F	103 328	105 251	107 170	109 094	111 018	112 939	114 864	116 785	118 707						
Net C	95 508	97 178	98 846	100 508	102 169	103 826	105 475	107 124	108 768	*	*	*			
P-5 Brut															
Net F	106 860	109 100	111 342	113 581	115 823	118 062	120 305	122 545	124 786	127 027	129 268	131 508	133 751		
Net C	87 008	88 643	90 280	91 914	93 551	95 185	96 823	98 458	100 094	101 730	103 366	105 001	106 638		
P-4 Brut	80 831	82 285	83 733	85 181	86 628	88 069	89 509	90 947	92 383	93 815	95 246	96 672	98 099		
Net F												*	*	*	*
Net C	88 043	90 042	92 039	94 037	96 037	98 032	100 034	102 196	104 359	106 519	108 685	110 844	113 007	115 171	117 333
Net F	72 554	74 133	75 711	77 289	78 869	80 445	82 025	83 603	85 182	86 759	88 340	89 916	91 495	93 075	94 653
Net C	67 564	69 001	70 438	71 870	73 303	74 735	76 165	77 593	79 019	80 445	81 868	83 291	84 714	86 133	87 552
P-3 Brut															
Net F	72 358	74 208	76 058	77 905	79 757	81 605	83 453	85 305	87 154	89 004	90 856	92 701	94 554	96 403	98 251
Net C	60 163	61 624	63 086	64 545	66 008	67 468	68 928	70 391	71 852	73 313	74 776	76 234	77 698	79 158	80 618
P-2 Brut	56 158	57 502	58 848	60 190	61 536	62 878	64 220	65 567	66 908	68 252	69 591	70 932	72 269	73 609	74 949
Net F											*	*	*	*	*
Net C	59 343	60 997	62 651	64 306	65 961	67 614	69 270	70 922	72 576	74 233	75 885	77 541			
P-1 Brut	49 881	51 188	52 494	53 802	55 109	56 415	57 723	59 028	60 335	61 644	62 949	64 257			
Net F	46 786	47 972	49 155	50 339	51 523	52 708	53 892	55 076	56 259	57 443	58 627	59 810			
Net C															
P-1 Brut	46 454	47 935	49 407	50 957	52 543	54 133	55 724	57 316	58 901	60 492					
Net F	39 486	40 745	41 996	43 256	44 509	45 765	47 022	48 280	49 532	50 789					
Net C	37 247	38 405	39 563	40 720	41 877	43 034	44 191	45 348	46 505	47 662					

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 de 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).

ANNEXE 3

Appendice 2

**Allocations pour frais d'études applicables dans les cas où ces frais sont engagés
dans certaines monnaies et certains pays
(année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2013)**

<i>Pays (monnaie)</i>	(1) Maximum des frais d'études autorisés et allocation maximale pour enfants handicapés	(2) Allocation maximale pour frais d'études	(3) Indemnité forfaitaire versée si l'enfant n'est pas pensionnaire	(4) Indemnité forfaitaire supplémentaire pour frais de pension (fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation)	(5) Allocation maximale pour les fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation	(6) Maximum des frais d'études autorisés (uniquement dans le cas de l'indemnité forfaitaire versée si l'enfant n'est pas pensionnaire (colonne 3))
Partie A						
Allemagne (euro)	20 130	15 098	4 322	6 484	21 582	14 368
Autriche (euro)	18 240	13 680	3 882	5 824	19 504	13 064
Belgique (euro)	16 014	12 011	3 647	5 470	17 481	11 152
Danemark (couronne danoise)	122 525	91 894	28 089	42 134	134 028	85 073
Espagne (euro)	17 153	12 864	3 198	4 797	17 661	12 888
France* (euro)	11 497	8 623	3 127	4 691	13 314	7 328
Irlande (euro)	17 045	12 784	3 147	4 721	17 505	12 849
Italie (euro)	21 601	16 201	3 223	4 836	21 037	17 304
Japon (yen)	2 324 131	1 743 098	609 526	914 290	2 657 388	1 511 429
Pays-Bas (euro)	18 037	13 528	3 993	5 990	19 518	12 713
Royaume-Uni de Grande- Bretagne et d'Irlande du Nord (livre sterling)	25 864	19 398	3 821	5 731	25 129	20 769
Suède (couronne suédoise)	157 950	118 462	26 219	39 328	157 790	175 641
Suisse (franc suisse)	32 932	24 699	5 540	8 310	33 009	25 545
Partie B						
Dollar des États-Unis (hors États-Unis d'Amérique)	21 428	16 071	3 823	5 735	21 806	16 331
Partie C						
Dollar des États-Unis (aux États-Unis d'Amérique) ¹	45 586	34 190	6 265	9 399	43 589	37 233

* À l'exception des établissements scolaires suivants où s'applique un barème établi en dollars des États-Unis et égal à celui en vigueur aux États-Unis d'Amérique :

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. École américaine de Paris. | 5. École européenne de management de Lyon |
| 2. Université américaine de Paris | 6. École internationale de Paris |
| 3. École britannique de Paris | 7. Marymount International School of Paris |
| 4. École active bilingue Victor Hugo | 8. École active bilingue Jeannine Manuel |

= = =

¹ Le dollar des États-Unis d'Amérique aux États-Unis d'Amérique s'applique également en tant que mesure d'exception à la Chine, à la Fédération de Russie, à la Hongrie, à l'Indonésie et à la Roumanie. La date à partir de laquelle les ajustements et les mesures s'appliquent est fonction de l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2013 ; les mesures d'exception s'appliquant à la Roumanie sont supprimées. Des mesures d'exception ont été mises en place pour la Thaïlande et pour l'American Cooperative School à Tunis (Tunisie) et l'American International School de Johannesburg (Afrique du Sud).