



Amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel¹

Rapport du Secrétariat

1. Les amendements au Règlement du personnel qui ont été apportés par le Directeur général sont soumis au Conseil exécutif pour confirmation conformément à l'article 12.2 du Statut du personnel.²
2. Conformément à l'article 12.1 du Statut du personnel,² les amendements proposés au Règlement du personnel sont soumis au Conseil exécutif, qui est prié d'en recommander l'adoption à la Soixante-Huitième Assemblée mondiale de la Santé.
3. Les amendements exposés dans la section I du présent document découlent des décisions devant être prises par l'Assemblée générale des Nations Unies à sa soixante-neuvième session, sur la base des recommandations faites par la Commission de la fonction publique internationale dans son rapport annuel pour 2014.³ Si l'Assemblée générale n'approuve pas les recommandations de la Commission, il sera publié un additif au présent document.
4. Les amendements exposés dans la section II du présent document s'appuient sur l'expérience et vont dans le sens d'une bonne gestion des ressources humaines.
5. De même, les amendements proposés dans la section III du présent document s'appuient sur l'expérience et vont dans le sens d'une bonne gestion des ressources humaines. S'il sont adoptés, ils prendront effet à compter de l'entrée en vigueur de la politique de mobilité de l'Organisation.
6. Les amendements ont comme incidences financières pour l'exercice 2014-2015 des dépenses supplémentaires négligeables au titre du budget programme 2014-2015, qui seront couvertes par les allocations appropriées fixées pour chaque Région et pour les activités mondiales et interrégionales. Elles sont indiquées dans le rapport sur les incidences financières et administratives qu'auront pour le

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

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

³ *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-neuvième session, supplément N° 30* (document A/69/30) ; des exemplaires sont mis à disposition dans la salle du Conseil exécutif.

Secrétariat les résolutions proposées au Conseil exécutif ou à l'Assemblée de la Santé pour adoption, de même que les incidences financières après l'exercice 2014-2015.¹

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

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

Rémunération du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur

8. La Commission a recommandé à l'Assemblée générale des Nations Unies d'augmenter de 1,01 % 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 2015.

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

Traitements du personnel hors classes et du Directeur général

10. Sous réserve de la décision de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant la recommandation indiquée au paragraphe 8 ci-dessus, le Directeur général propose, conformément à l'article 3.1 du Statut du personnel, que le Conseil exécutif recommande à la Soixante-Huitième Assemblée mondiale de la Santé une modification du traitement des Sous-Directeurs généraux et des Directeurs régionaux. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2015, le traitement brut des Sous-Directeurs généraux et des Directeurs régionaux sera de US \$174 371 par an et le traitement net de US \$135 560 (avec personnes à charge) ou de US \$122 754 (sans personnes à charge).

11. Sur la base des ajustements de traitement susmentionnés, la modification du traitement à autoriser par l'Assemblée mondiale de la Santé concernant le Directeur général adjoint porterait, à compter du 1^{er} janvier 2015, le traitement brut à US \$191 856 par an, avec un traitement net correspondant de US \$147 799 (avec personnes à charge) ou de US \$133 012 (sans personnes à charge).

12. Les modifications de traitement susmentionnées entraîneront une semblable modification du traitement du Directeur général. Le traitement devant être autorisé par l'Assemblée de la Santé à compter du 1^{er} janvier 2015 sera par conséquent un traitement brut de US \$235 889 par an, soit un traitement net de US \$178 622 (avec personnes à charge) ou de US \$158 850 (sans personnes à charge).

¹ Document EB136/47 Add.1.

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

Modifications générales dans l'ensemble du Règlement du personnel

13. Par souci de cohérence, le Secrétariat s'est efforcé d'harmoniser les termes dans l'ensemble du texte anglais du Règlement du personnel.¹

Objet

14. L'article 010 a été amendé pour des raisons rédactionnelles et est devenu l'article 010.1. L'ancien article 015.2 est devenu l'article 010.2.

Rapport entre le Statut du personnel et le Règlement du personnel

15. Des modifications d'ordre rédactionnel ont été apportées et l'article 015.2 a été intégré dans l'article 010.

Amendements

16. L'article 020 a été amendé pour des raisons rédactionnelles.

Conditions d'application

17. L'article 030 a été amendé pour des raisons rédactionnelles.

Date d'entrée en vigueur

18. L'article 040 a été amendé pour indiquer que, sous réserve de l'article 040.2, le Règlement du personnel, à l'exception de l'appendice 1, entre en vigueur le 1^{er} février 2015. L'appendice 1 (barème des traitements) prend effet le 1^{er} janvier 2015.

19. L'article 040.2 a été ajouté pour indiquer que les articles énumérés prennent effet à compter de l'entrée en vigueur de la politique de mobilité de l'Organisation.

Déroptions au Règlement du personnel

20. L'article 050 a été amendé pour des raisons rédactionnelles.

Délégation de pouvoirs

21. L'article 060 a été amendé pour des raisons rédactionnelles.

¹ Certaines de ces modifications n'ont pas d'incidence en français.

Classement des postes

22. À l'article 210, le membre de phrase « dans le Système mondial de gestion » a été supprimé car il n'est pas nécessaire de mentionner l'endroit où les plans de ressources humaines sont établis et approuvés. Leur emplacement peut changer avec le temps et les membres du personnel peuvent être avisés de ces changements par des notes d'information.

Paiements et retenues

23. Le Secrétariat a décidé que lorsqu'un membre du personnel a, de bonne foi, reçu un trop-perçu d'allocation ou de paiement à quelque titre que ce soit, l'Organisation, dans le cas d'un versement périodique, recouvre le montant payé en trop pendant les deux années précédant la date à laquelle elle a découvert le trop-perçu. Dans le cas d'une somme forfaitaire, l'Organisation recouvre le montant payé en trop à condition que la mise en recouvrement s'effectue dans les deux ans suivant la date du trop-perçu. L'article 380.8 a été ajouté en conséquence. L'article 380.7 a été amendé pour des raisons rédactionnelles.

Principes régissant le recrutement

24. À l'article 410.1, les mots « les qualités de travail » ont été ajoutés pour aligner la formulation sur celle de l'article 4.2 du Statut du personnel.

25. Les articles 410.3.2.1 et 410.3.2.2 ont été amendés pour des raisons rédactionnelles.

26. À l'article 410.3.3, la mention du Manuel électronique de l'OMS a été supprimée. À la plupart des articles du Règlement du personnel correspondent des dispositions dans le Manuel électronique. Il n'est donc pas nécessaire de mentionner le Manuel dans le Règlement du personnel.

Principes régissant les engagements

27. L'article 420.4 a été amendé pour des raisons rédactionnelles.

Examens médicaux et vaccinations

28. L'article 430.1 a été amendé pour préciser qu'il n'est pas nécessaire que l'Organisation désigne un médecin pour effectuer l'examen médical requis, seulement que le médecin doit être qualifié.

29. L'article 430.2 a été amendé pour préciser que les candidats doivent être médicalement aptes pour être nommés à un poste.

30. L'article 430.3 a été amendé pour des raisons rédactionnelles.

31. L'article 430.5 a été amendé pour supprimer le caractère obligatoire de l'examen médical pour les membres du personnel qui partent en congé sans traitement, car beaucoup d'entre eux n'en ont pas besoin. Le médecin du personnel ou un médecin désigné par l'Organisation décidera si un examen médical s'impose.

Procédure relative aux engagements

32. L'article 440.1 a été amendé pour des raisons rédactionnelles. Plutôt que de préciser certaines des conditions qui doivent être remplies pour qu'une offre d'engagement puisse être faite, l'article doit mentionner les conditions en général.

33. À l'article 440.1.1, les mots « le titre et les fonctions » ont été remplacés par « l'intitulé et la classe ». Une offre d'engagement stipule la classe du poste et non les fonctions qui y sont attachées, lesquelles figurent dans la description de poste.

34. L'article 440.2 a été amendé pour des raisons rédactionnelles. Par souci de clarté, les mots « figurant à l'article 1.10 du Statut du personnel » ont été ajoutés pour éviter toute confusion concernant le serment ou la déclaration solennelle dont il est question.

35. L'article 440.3 a été amendé pour indiquer que les termes de l'engagement doivent être non seulement confirmés, mais aussi consignés. Des modifications d'ordre rédactionnel ont aussi été apportées.

Date d'entrée en vigueur de l'engagement

36. L'article 450.1 a été amendé pour indiquer que la date d'entrée en vigueur de l'engagement ne dépend pas de ce que le membre du personnel est recruté localement, mais de ce que l'Organisation a autorisé le voyage lui permettant de prendre ses fonctions.

37. L'article 450.2 a été amendé car il suffit d'indiquer qu'une personne ne peut pas voyager ni se présenter pour assumer ses fonctions tant que la procédure relative aux engagements n'est pas terminée, car l'examen médical exigé fait partie de cette procédure.

Réintégration lors du réengagement

38. L'article 470.1 a été amendé pour des raisons rédactionnelles.

Mutations entre organisations

39. À l'article 480.1.1, les mots « de base net » ont été ajoutés pour plus de précision.

40. L'article 480.2 a été amendé pour des raisons rédactionnelles.

Obligation des membres du personnel de fournir des renseignements les concernant

41. L'article 490.1 a été amendé pour l'aligner sur la formulation des dispositions analogues du Statut et du Règlement du personnel de l'ONU et pour souligner que les membres du personnel répondent de l'exactitude des renseignements fournis et de toutes omissions.

42. L'article 490.2 a été amendé pour l'aligner sur la formulation des dispositions analogues du Statut et du Règlement du personnel de l'ONU et pour des raisons rédactionnelles.

Bénéficiaires d'un membre du personnel

43. Sans objet en français.

Affectation

44. Sans objet en français.

Formation professionnelle

45. L'article 520 a été amendé pour souligner que la formation peut être utile aux membres du personnel aux postes qu'ils occupent actuellement et qu'ils occuperont plus tard dans l'Organisation.

Gestion et développement des services du personnel

46. L'article 530 a été amendé principalement pour des raisons rédactionnelles.

47. L'article 530.2 a été ajouté pour souligner que les membres du personnel et leurs supérieurs hiérarchiques sont ensemble responsables du succès du processus de gestion des services du personnel. Les articles 530.1, 530.3, 530.4 et 530.5 ont été renumérotés en conséquence.

48. L'article 530.4 a été amendé pour indiquer qu'il est important que les supérieurs hiérarchiques reconnaissent la qualité du travail accompli en plus de faire des suggestions d'amélioration.

49. L'article 530.5 a été amendé pour tenir compte du fait que les formulaires sont souvent validés électroniquement et non signés manuellement.

Augmentation à l'intérieur de la classe

50. Les amendements à l'article 550 sont principalement d'ordre rédactionnel.

51. À l'article 550.1, la mention de l'article 555.2 a été supprimée car cet article a été supprimé. Des modifications d'ordre rédactionnel ont été apportées.

52. L'article 550.6 a été amendé pour préciser qu'il s'agit des périodes de services ouvrant droit à une augmentation à l'intérieur de la classe. Des modifications d'ordre rédactionnel ont été apportées.

Avancement au mérite à l'intérieur de la classe

53. L'article 555.1 n'est pas obligatoire et n'est pas appliqué par l'Organisation depuis longtemps. Il a été supprimé.

54. L'article 555.2 a été supprimé car il n'y a plus de membres du personnel remplissant les conditions voulues pour cette augmentation obligatoire à l'intérieur de la classe.

Mutation

55. Sans objet en français.

Réaffectation dans une classe inférieure

56. L'article 570.1 a été amendé pour des raisons rédactionnelles.

Notification et date d'entrée en vigueur des changements de situation

57. L'article 580 a été amendé pour des raisons rédactionnelles.

58. L'article 580.2 a été amendé pour permettre d'aviser le membre du personnel par écrit sous n'importe quelle forme, pas seulement par lettre.

Jours fériés

59. L'article 620 a été amendé pour des raisons rédactionnelles.

Heures supplémentaires et congés de compensation

60. L'article 625 a été amendé pour des raisons rédactionnelles.

Congés annuels

61. L'article 630 a été amendé principalement pour des raisons rédactionnelles.

62. À l'article 630.3.3, le membre de phrase « congé spécial sous régime d'assurance » a été remplacé par « congé de maladie sous régime d'assurance » pour plus d'exactitude.

63. L'article 630.7 a été amendé pour préciser que c'est le médecin du personnel qui approuve les rapports médicaux.

Congé dans les foyers

64. L'article 640 a été amendé principalement pour des raisons rédactionnelles.

65. À l'article 640.6.4, les mots « ayant droit à ce congé » ont été insérés après « enfants » car tous les enfants d'un membre du personnel n'ont pas droit au congé dans les foyers.

Congé pour service ou période d'instruction militaire

66. Les articles 660.1 et 660.3 ont été amendés pour des raisons rédactionnelles.

Approbation, notification et enregistrement des congés

67. L'article 670 a été amendé pour indiquer qu'il incombe au membre du personnel de veiller à ce que tous les congés pris soient notifiés et enregistrés rapidement. Des modifications d'ordre rédactionnel ont également été apportées.

Autres formes de congés

68. L'article 680 a été supprimé car il n'est pas nécessaire.

Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

69. L'article 710 a été amendé pour des raisons rédactionnelles.

Assurance-maladie du personnel et assurance-accidents et maladie

70. L'article 720 a été amendé pour des raisons rédactionnelles.

Voyages des membres du personnel

71. L'article 810 a été amendé principalement pour des raisons rédactionnelles.

72. L'article 810.5 a été amendé pour préciser les circonstances dans lesquelles l'Organisation prend à son compte les frais de voyage d'un membre du personnel en visite familiale.

73. L'article 810.7 a été ajouté pour souligner que les frais de voyage visés par l'article 810 ne doivent pas dépasser ceux du voyage entre le lieu d'affectation du membre du personnel et son lieu de résidence reconnu. Les articles 810.8 et 810.9 ont été renumérotés en conséquence.

Droit d'association

74. L'article 910 a été amendé pour des raisons rédactionnelles.

Représentants des membres du personnel

75. L'article 920 a été amendé pour des raisons rédactionnelles.

Financement des activités des associations du personnel

76. L'article 930 a été amendé pour des raisons rédactionnelles.

Démission

77. Les articles 1010.2 et 1010.4 ont été amendés pour des raisons rédactionnelles.

Résiliation d'engagements temporaires

78. Sans objet en français.

79. L'article 1045.1.2 a été amendé parce que le Secrétariat a élargi la description de ce qui constitue des services non satisfaisants dans ses politiques de gestion des services du personnel, de sorte que la description figurant à l'article 1045.1.2 ne suffit plus.

Suppression de postes

80. L'article 1050.1 a été amendé pour préciser que les engagements continus comme les engagements à durée déterminée peuvent être résiliés si le poste occupé est supprimé. Des modifications d'ordre rédactionnel ont également été apportées.

Travail non satisfaisant ou inaptitude aux fonctions internationales

81. Sans objet en français.

82. L'article 1070.1 a été amendé parce que le Secrétariat a élargi la description de ce qui constitue des services non satisfaisants dans ses politiques de gestion des services du personnel, de sorte que la description figurant à l'article 1045.1.2 ne suffit plus.

Faute grave

83. L'article 1075.2 a été amendé pour des raisons rédactionnelles.

Mesures disciplinaires

84. L'article 1110.1 a été amendé pour élargir l'éventail de mesures disciplinaires. Il donnera à l'Organisation plus de souplesse pour sanctionner les membres du personnel convaincus de faute grave, les options étant actuellement trop limitées. Cet éventail élargi de mesures disciplinaires est conforme à celui des autres institutions des Nations Unies.

Faute grave entraînant un préjudice financier

85. L'article 1112 a été ajouté pour préciser qu'il peut être exigé des membres du personnel qu'ils dédommagent l'Organisation pour tout préjudice financier causé par la faute grave qu'ils ont commise.

Avertissement non disciplinaire

86. L'article 1115 a été ajouté pour prévoir un avertissement par écrit dans les cas où la faute d'un membre du personnel, bien qu'inopportune, ne justifie pas une mesure disciplinaire.

Congé administratif dans l'attente de l'établissement de la faute

87. L'article 1120 a été amendé pour préciser les conditions du congé administratif dans l'attente de l'établissement de la faute.

88. L'article 1120.1 a été amendé pour souligner que le congé administratif sans traitement est une mesure d'exception.

89. L'article 1120.2 a été amendé pour indiquer que le congé administratif peut supposer, outre l'interdiction de la présence du membre du personnel au bureau, l'interdiction d'accéder au matériel et aux documents.

90. L'article 1120.3 a été amendé pour indiquer que le congé administratif au titre de l'article 1120 n'est pas une mesure disciplinaire. Si l'accusation de faute se révèle infondée, le congé administratif prend fin immédiatement. Tout paiement retenu est rapidement effectué si la faute n'est pas établie.

Notification et droit de réponse

91. Sans objet en français.

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

Amendements proposés au Statut du personnel

Nominations, transferts, mutations et promotions

92. Les amendements proposés au titre de l'article IV du Statut du personnel et à l'article 4.3 sont d'ordre rédactionnel.

93. Des amendements sont proposés à l'article 4.1 pour souligner que les nominations, les transferts, les mutations et les promotions sont effectués suivant les besoins du service et sans distinction de race, de sexe ou de religion.

94. Quand la politique de mobilité de l'Organisation entrera en vigueur, la plupart des postes seront pourvus par voie de mutation des membres du personnel et non par voie de concours sans restriction. Des amendements sont proposés à l'article 4.4 pour préciser ce point.

Cessation de l'emploi

95. Le fait qu'un membre du personnel refuse une mutation ou néglige d'y donner suite, y compris au titre de la politique de mobilité de l'Organisation, sera un motif suffisant pour résilier son engagement. Il est proposé d'amender l'article 9.2 en conséquence.

Amendements au Règlement du personnel

Fixation des traitements

96. L'article 320.3.1 a été ajouté pour indiquer la base de calcul du traitement d'un membre du personnel qui est réaffecté à un poste de classe inférieure dans le cadre du processus de mobilité. L'article 320.3.3 a été renuméroté en conséquence et des modifications d'ordre rédactionnel y ont été apportées.

¹ Dans le cas des amendements au Règlement du personnel.

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

Principes régissant le recrutement

97. L'article 410.4 a été amendé pour préciser que la plupart des postes soumis à rotation occupés par des membres du personnel titulaires d'engagements continus ou à durée déterminée seront pourvus par voie de mutation en vertu de la politique de mobilité de l'Organisation.

Mobilité

98. L'article 515 a été ajouté. Il accorde la priorité, dans le cadre du programme de mobilité, à certains membres du personnel dont le poste a été supprimé.

Refus de mutation

99. L'article 1072 a été ajouté. Il indique quelles sont les conséquences quand un membre du personnel refuse une mutation ou néglige d'y donner suite.

MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF

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

Projet de résolution 1

Le Conseil exécutif,

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

CONFIRME, conformément à l'article 12.2 du Statut du personnel, les amendements apportés par le Directeur général au Règlement du personnel avec effet au 1^{er} janvier 2015 en ce qui concerne la rémunération du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur.

Projet de résolution 2

Le Conseil exécutif,

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

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

¹ Voir dans le document EB136/47 Add.1 les incidences financières et administratives qu'auront ces résolutions pour le Secrétariat.

² Document EB136/47.

La Soixante-Huitième 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 \$174 371 par an, avec un traitement net correspondant de US \$135 560 (avec personnes à charge) ou de US \$122 754 (sans personnes à charge) ;
2. FIXE le traitement brut afférent au poste de Directeur général adjoint à US \$191 856 par an, avec un traitement net correspondant de US \$147 799 (avec personnes à charge) ou de US \$133 012 (sans personnes à charge) ;
3. FIXE le traitement brut afférent au poste de Directeur général à US \$235 889 par an, avec un traitement net correspondant de US \$178 622 (avec personnes à charge) ou de US \$158 850 (sans personnes à charge) ;
4. DÉCIDE que ces ajustements de rémunération prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

Projet de résolution 3

Le Conseil exécutif,

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

CONFIRME, conformément à l'article 12.2 du Statut du Personnel, les amendements apportés par le Directeur général au Règlement du Personnel avec effet au 1^{er} février 2015 en ce qui concerne l'objet du Règlement du personnel ; le rapport entre le Statut du personnel et le Règlement du personnel ; les amendements au Règlement du personnel ; les conditions d'application du Règlement du personnel ; la date d'entrée en vigueur du Règlement du personnel ; les dérogations au Règlement du personnel ; la délégation de pouvoirs ; le classement des postes ; les paiements et retenues ; les principes régissant le recrutement (articles 410.1, 410.3.2 et 410.3.3) ; les principes régissant les engagements ; les examens médicaux et les vaccinations ; la procédure relative aux engagements ; la date d'entrée en vigueur de l'engagement ; la réintégration lors du réengagement ; les mutations entre organisations ; l'obligation des membres du personnel de fournir des renseignements les concernant ; les bénéficiaires d'un membre du personnel ; l'affectation ; la formation professionnelle ; la gestion et le développement des services du personnel ; l'augmentation à l'intérieur de la classe ; l'avancement au mérite à l'intérieur de la classe ; la mutation ; la réaffectation dans une classe inférieure ; la notification et la date d'entrée en vigueur des changements de situation ; les jours fériés ; les heures supplémentaires et les congés de compensation ; les congés annuels ; le congé dans les foyers ; le congé pour service ou période d'instruction militaire ; l'approbation, la notification et l'enregistrement des congés ; les autres formes de congés ; la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ; l'assurance-maladie du personnel et l'assurance-accidents et maladie ; les voyages des membres du personnel ; le droit d'association ; les représentants des membres du personnel ; le financement des activités des associations du personnel ; la démission ; la résiliation d'engagements temporaires ; la suppression de postes ; le travail non satisfaisant ou l'inaptitude aux fonctions

¹ Document EB136/47.

internationales ; la faute grave ; les mesures disciplinaires ; la faute grave entraînant un préjudice financier ; l'avertissement non disciplinaire ; le congé administratif dans l'attente de l'établissement de la faute ; et la notification et le droit de réponse.

Projet de résolution 4

Le Conseil exécutif,

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

CONFIRME, conformément à l'article 12.2 du Statut du personnel, les amendements apportés par le Directeur général au Règlement du personnel en ce qui concerne la fixation des traitements ; les principes régissant le recrutement (article 410.4) ; la mobilité ; et le refus de mutation, avec effet à compter de l'entrée en vigueur de la politique de mobilité de l'Organisation.

Projet de résolution 5

Le Conseil exécutif,

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

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

La Soixante-Huitième Assemblée mondiale de la Santé,

Prenant acte des recommandations du Conseil exécutif concernant les nominations, transferts, mutations et promotions des membres du personnel ; et la cessation de l'emploi,

ADOPTE l'amendement proposé à l'article 4.1 du Statut du personnel ;

ADOPTE l'amendement proposé à l'article 4.2 du Statut du personnel ;

ADOPTE l'amendement proposé à l'article 4.3 du Statut du personnel ;

ADOPTE l'amendement proposé à l'article 4.4 du Statut du personnel ;

ADOPTE l'amendement proposé à l'article 9.2 du Statut du personnel ;

DÉCIDE que ces amendements prendront effet à compter de l'entrée en vigueur de la politique de mobilité de l'Organisation.

¹ Document EB136/47.

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

Ancien texte	Nouveau texte
<p>010. OBJET</p> <p>Le Règlement du Personnel fait application des dispositions du Statut du Personnel. Il stipule les règles qui régissent les conditions d'emploi et la pratique suivie par l'Organisation mondiale de la Santé concernant son personnel.</p>	<p>010. OBJET</p> <p>010.1 Le Règlement du Personnel fait application des dispositions du Statut du Personnel. Il stipule les règles qui régissent et régit les conditions d'emploi et la pratique suivie par de l'Organisation mondiale de la Santé concernant son personnel (l'« Organisation »).</p> <p>010.2 Le Règlement du Personnel est établi par le Directeur général en vertu du Statut du Personnel, sous réserve de confirmation par le Conseil exécutif. Ses dispositions ne doivent pas être incompatibles avec celles du Statut du Personnel.</p>
<p>015. RAPPORT ENTRE LE STATUT DU PERSONNEL ET LE RÈGLEMENT DU PERSONNEL</p> <p>...</p> <p>015.2 Le Règlement du Personnel est établi par le Directeur général en vertu du Statut du Personnel, sous réserve de confirmation par le Conseil exécutif. Ses dispositions ne doivent pas être incompatibles avec celles du Statut du Personnel.</p>	<p>015. RAPPORT ENTRE LE STATUT DU PERSONNEL ET LE RÈGLEMENT DU PERSONNEL</p> <p>...</p> <p>015.2 Le Règlement du Personnel est établi par le Directeur général en vertu du Statut du Personnel, sous réserve de confirmation par le Conseil exécutif. Ses dispositions ne doivent pas être incompatibles avec celles du Statut du Personnel.</p>
<p>020. AMENDEMENTS</p> <p>Le présent Règlement peut être amendé par le Directeur général sous réserve de confirmation par le Conseil exécutif, conformément au Statut du Personnel et sans préjudice des droits acquis par les membres du personnel en vertu de ce Statut.</p>	<p>020. AMENDEMENTS</p> <p>Le présent Règlement du Personnel peut être amendé par Sous réserve de confirmation par le Conseil exécutif, le Directeur général peut apporter au Règlement du Personnel toutes modifications compatibles avec le sous réserve de confirmation par le Conseil exécutif, conformément au Statut du Personnel et sans préjudice des droits acquis par les membres du personnel en vertu de ce Statut.</p>
<p>030. CONDITIONS D'APPLICATION</p> <p>Le Règlement du Personnel est applicable à tous les membres du personnel de l'Organisation mondiale de la Santé, sauf dans les cas expressément</p>	<p>030. CONDITIONS D'APPLICATION</p> <p>Le Règlement du Personnel est applicable à tous les membres du personnel de l'Organisation mondiale de la Santé, sauf dans les cas expressément</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>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 soixante (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.</p>	<p>prévus par d'autres articles disposition contraire dudit présent Règlement. Aucune disposition du présent Règlement du Personnel ne doit être interprétée comme empêchant n'empêche le Directeur général d'accorder des engagements temporaires de soixante (60) jours ou moins; à des conditions différentes de celles qui sont spécifiées dans le présent dit Règlement, lorsqu'il lorsque le Directeur général estime que l'intérêt du service de l'Organisation l'exige.</p>
<p>040. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR</p> <p>Le présent Règlement du Personnel entre en vigueur le 1^{er} juillet 2014. 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.</p>	<p>040. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR</p> <p>040.1 Le présent Règlement du Personnel entre en vigueur le 1^{er} février 20154^{er} juillet 2014. Il annule et remplace toutes les règles en vigueur avant cette date. L'appendice 1 prend effet le 1^{er} janvier 2015.Toutes les modifications ultérieures prendront effet à la date stipulée lors des modifications.</p> <p>040.2 Les amendements aux articles 320.3, 410.4, 515 et 1072 prennent effet à compter de l'entrée en vigueur de la politique de mobilité de l'Organisation.</p>
<p>050. DÉROGATIONS AU RÈGLEMENT DU PERSONNEL</p> <p>Le Directeur général peut décider de dérogations au Règlement du Personnel. Toutefois, aucune d'elles ne doit être incompatible avec un article du Statut du Personnel ou une autre décision de l'Assemblée mondiale de la Santé ; de plus, dans chaque cas, la dérogation doit être acceptée par le membre du personnel directement intéressé et ne doit pas, de l'avis du Directeur général, porter préjudice aux intérêts d'un autre membre du personnel ou d'un groupe de membres du personnel.</p>	<p>050. DÉROGATIONS AU RÈGLEMENT DU PERSONNEL</p> <p>Le Directeur général peut décider de dérogations au Règlement du Personnel. Toutefois, a Aucune d'elles ne doit être incompatible avec un article du Statut du Personnel ou une autre décision de l'Assemblée mondiale de la Santé. ; 4 De plus, dans chaque cas, la dérogation doit être acceptée par le membre du personnel directement intéressé et ne doit pas, de l'avis du Directeur général, porter préjudice aux intérêts d'un autre membre du personnel ou d'un groupe de membres du personnel.</p>
<p>060. DÉLÉGATION DE POUVOIRS</p> <p>Le Directeur général peut déléguer à d'autres fonctionnaires de l'Organisation tels ou tels de ses pouvoirs s'il juge que c'est nécessaire pour la bonne application du présent Règlement.</p>	<p>060. DÉLÉGATION DE POUVOIRS</p> <p>Le Directeur général peut déléguer à d'autres fonctionnaires de l'Organisation tels ou tels de ses pouvoirs s'il juge que c'est nécessaire pour la bonne application du présent Règlement du Personnel.</p>
<p>210. CLASSEMENT DES POSTES</p> <p>Le Directeur général établit et approuve des plans de ressources humaines dans le Système mondial de gestion qui comprennent le classement de tous les postes de l'Organisation d'après la nature et l'importance des fonctions et des responsabilités qu'ils comportent.</p>	<p>210. CLASSEMENT DES POSTES</p> <p>Le Directeur général établit et approuve des plans de ressources humaines dans le Système mondial de gestion qui comprennent le classement de tous les postes de l'Organisation d'après la nature et l'importance des fonctions et des responsabilités qu'ils comportent.</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>380. PAIEMENTS ET RETENUES</p> <p>...</p> <p>380.7 L'Organisation n'acceptera aucune demande d'allocation ou de paiement à quelque titre que ce soit, qui lui serait présentée plus de douze mois après la date à laquelle le paiement initial aurait dû être effectué.</p>	<p>380. PAIEMENTS ET RETENUES</p> <p>...</p> <p>380.7 L'Organisation n'acceptera aucune demande d'allocation ou de paiement à quelque titre que ce soit, qui lui serait présentée plus de douze mois d'un an après la date à laquelle le paiement initial aurait dû être effectué.</p> <p>380.8 Lorsqu'un membre du personnel a, de bonne foi, reçu un trop-perçu d'allocation ou de paiement à quelque titre que ce soit, l'Organisation, aux conditions fixées par le Directeur général :</p> <p>380.8.1 dans le cas d'un versement périodique, recouvre le montant payé en trop pendant les deux années précédant la date à laquelle l'Organisation a découvert le trop-perçu ; et</p> <p>380.8.2 dans le cas d'une somme forfaitaire, recouvre le montant payé en trop à condition que la mise en recouvrement s'effectue dans les deux ans suivant la date du trop-perçu.</p>
<p>410. PRINCIPES RÉGISSANT LE RECRUTEMENT</p> <p>410.1 Les considérations essentielles qui régissent le choix du personnel sont la compétence et l'intégrité. Pour les postes de la catégorie professionnelle et au-dessus, la question de la représentation géographique reçoit également toute l'attention requise. Cette question n'intervient pas pour les postes pourvus par voie de recrutement local.</p> <p>...</p> <p>410.3.2 Un membre du personnel uni à un autre membre du personnel par un lien de parenté spécifié dans les articles 410.3 et 410.3.1 :</p> <p>410.3.2.1 n'est pas affecté à un emploi hiérarchiquement supérieur ou subordonné à celui occupé par le membre du personnel apparenté ;</p> <p>410.3.2.2 ne prend part ni au processus de sélection, d'affectation, de réaffectation ou de mutation du membre du personnel apparenté, ni à la prise ou à la révision d'une décision administrative touchant l'emploi, les droits et les avantages de celui-ci.</p>	<p>410. PRINCIPES RÉGISSANT LE RECRUTEMENT</p> <p>410.1 Les considérations essentielles qui régissent le choix des membres du personnel sont les qualités de travail, la compétence et l'intégrité. Pour les postes de la catégorie professionnelle et au-dessus, la question de la représentation géographique reçoit également toute l'attention requise. Cette question n'intervient pas pour les postes pourvus par voie de recrutement local.</p> <p>...</p> <p>410.3.2 Un membre du personnel uni à un autre membre du personnel par un lien de parenté spécifié dans les articles 410.3 et 410.3.1 :</p> <p>410.3.2.1 n'est pas affecté à un emploi poste hiérarchiquement supérieur ou subordonné à celui occupé par le membre du personnel apparenté ;</p> <p>410.3.2.2 ne prend part ni au processus de sélection, d'affectation, de réaffectation ou de mutation du membre du personnel apparenté, ni à la prise ou à la révision d'une décision administrative touchant l'emploi, les droits et les avantages de celui-ci.</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>410.3.3 Le mariage entre un membre du personnel et un autre ne modifie pas la situation contractuelle de chaque époux ; toutefois, leurs droits ou avantages sont modifiés conformément au Règlement du Personnel et au Manuel. Les mêmes modifications concernent un membre du personnel dont le conjoint est fonctionnaire d'une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies.</p>	<p>410.3.3 Le mariage entre un membre du personnel et un autre ne modifie pas la situation contractuelle de chaque époux ; toutefois, leurs droits ou avantages sont modifiés conformément au Règlement du Personnel et au Manuel. Les mêmes modifications concernent un membre du personnel dont le conjoint est fonctionnaire d'une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies.</p>
<p>420. PRINCIPES RÉGISSANT LES ENGAGEMENTS</p> <p>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.</p> <p>...</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>420. PRINCIPES RÉGISSANT LES ENGAGEMENTS</p> <p>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 doit pas dépasser 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.</p> <p>...</p> <p>[pas de changement en français]</p> <p>[pas de changement en français]</p>
<p>430. EXAMENS MÉDICAUX ET VACCINATIONS</p> <p>430.1 Toute personne dont l'engagement est envisagé doit subir un examen réglementaire effectué par un médecin désigné par l'Organisation, dont le rapport médical est adressé au médecin du personnel de l'Organisation.</p>	<p>430. EXAMENS MÉDICAUX ET VACCINATIONS</p> <p>430.1 Toute personne dont l'engagement est envisagé doit subir un examen réglementaire effectué par un médecin désigné par l'Organisation qualifié, dont le rapport médical est adressé au médecin du personnel de l'Organisation.</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>430.2 Aucune offre d'engagement ne peut être faite avant que le médecin du personnel ait présenté un avis médical d'aptitude fondé sur les résultats de l'examen requis à l'article 430.1. Si ces résultats montrent que l'intéressé ne satisfait pas aux normes requises par l'Organisation, il est décidé s'il convient ou non de lui offrir un engagement et, dans l'affirmative, à quelles conditions.</p> <p>430.3 Au moment de son engagement et avant tout voyage qu'il accomplit ultérieurement pour le compte de l'Organisation, tout membre du personnel doit subir les vaccinations et prendre le traitement préventif prescrit par le médecin du personnel.</p> <p>...</p> <p>430.5 Avant qu'un membre du personnel parte en congé sans traitement, il est examiné par le médecin du personnel ou par un médecin désigné par l'Organisation.</p>	<p>430.2 Aucune offre d'engagement ne peut être faite avant que le médecin du personnel ait présenté un avis médical d'aptitude fondé sur les résultats de l'examen requis à l'article 430.1. Si ces résultats l'examen montrent que l'intéressé ne satisfait pas aux normes requises par l'Organisation le candidat n'est pas médicalement apte à occuper le poste, il est décidé s'il convient ou non de lui offrir un engagement et, dans l'affirmative, à quelles conditions.</p> <p>430.3 Au moment de son engagement et avant tout voyage qu'il accomplit ultérieurement pour le compte de l'Organisation, tout membre du personnel doit subir les vaccinations et prendre le traitement préventif prescrit exigé par le médecin du personnel.</p> <p>...</p> <p>430.5 Avant qu'un membre du personnel parte en congé sans traitement, il est examiné par peut être appelé à se soumettre à un examen médical auquel procède le médecin du personnel ou par un médecin désigné par l'Organisation.</p>
<p>440. PROCÉDURE RELATIVE AUX ENGAGEMENTS</p> <p>440.1 Toute personne dont la candidature est retenue pour un poste reçoit une notification le renseignant sur ledit engagement et appelant son attention sur diverses conditions à remplir telles qu'entrevues, présentation de références, examen médical (voir l'article 430) et vérification des titres. Si ces conditions sont remplies, il reçoit une offre d'engagement signée par le Directeur général ou en son nom. Cette offre :</p> <p>440.1.1 définit la nature de l'engagement, sa durée, la période de stage requise, le titre et les fonctions du poste, le traitement et les indemnités ;</p> <p>440.1.2 indique la date et le lieu auxquels doit se présenter l'intéressé pour prendre ses fonctions, ainsi que son lieu d'affectation ;</p> <p>440.1.3 est accompagnée d'un exemplaire du Statut du Personnel et du Règlement du Personnel et précise que l'offre est subordonnée aux dispositions en vigueur de ce Statut et de ce Règlement ainsi que de tous amendements ultérieurs ;</p>	<p>440. PROCÉDURE RELATIVE AUX ENGAGEMENTS</p> <p>440.1 Toute personne dont la candidature est retenue pour un poste reçoit une notification le renseignant sur ledit engagement et appelant son attention sur diverses conditions à remplir telles qu'entrevues, présentation de références, examen médical (voir l'article 430) et vérification des titres de l'engagement envisagé et des conditions à remplir pour qu'une offre d'engagement puisse être faite. Si ces conditions sont remplies, il le candidat reçoit une offre d'engagement signée par le Directeur général ou en son nom. Cette offre qui :</p> <p>440.1.1 définit la nature de l'engagement, sa durée, la période de stage requise, le titre et les fonctions l'intitulé et la classe du poste, le traitement et les indemnités ;</p> <p>440.1.2 [pas de changement en français]</p> <p>440.1.3 est accompagnée d'un exemplaire du Statut du Personnel et du Règlement du Personnel et précise que l'offre est subordonnée aux dispositions en vigueur de ce Statut et de ce de Règlement ainsi que de tous amendements ultérieurs ;</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>...</p> <p>440.2 La personne dont l'engagement est envisagé signe et retourne à l'Organisation un avis d'acceptation dans lequel elle précise qu'elle accepte les conditions contenues dans l'offre d'engagement, qu'elle reconnaît le Statut du Personnel et le Règlement du Personnel comme parties constitutives de son contrat et qu'elle souscrit au serment ou à la déclaration solennelle.</p> <p>440.3 L'offre d'engagement (y compris le Statut du Personnel et le Règlement du Personnel) et l'avis d'acceptation constituent le contrat. Les termes de l'engagement sont confirmés par une notification d'engagement au moment où l'intéressé se présente pour assumer ses fonctions et ils sont ultérieurement modifiés, selon les besoins, pour tenir compte de tout changement survenu dans la situation du membre du personnel (voir section 5 du présent Règlement).</p>	<p>...</p> <p>440.2 La personne dont l'engagement est envisagé signe et retourne à l'Organisation un avis d'acceptation dans lequel elle précise qu'elle accepte les conditions contenues dans l'offre d'engagement, qu'elle reconnaît le Statut du Personnel et le Règlement du Personnel comme parties constitutives de son contrat et qu'elle souscrit adhère au serment ou à la déclaration solennelle figurant à l'article 1.10 du Statut du Personnel.</p> <p>440.3 L'offre d'engagement, (y compris le Statut du Personnel et le Règlement du Personnel), et l'avis d'acceptation constituent le contrat. Les termes de l'engagement sont confirmés et consignés par une notification d'engagement et consignés par une notification au moment où l'intéressé se présente pour assumer ses fonctions et ils sont ultérieurement modifiés, selon les besoins, pour tenir compte de tout changement survenu dans la situation du membre du personnel (voir section 5 du présent Règlement).</p>
<p>450. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ENGAGEMENT</p> <p>450.1 La date effective d'entrée en vigueur de l'engagement est la date à laquelle le membre du personnel se présente pour assumer ses fonctions s'il est recruté localement. En cas de voyage autorisé, c'est la date à laquelle il commence son voyage sous réserve que cette dernière ne soit pas antérieure à celle à laquelle il aurait dû partir pour accomplir le voyage selon l'itinéraire et le mode de transport désignés par l'Organisation.</p> <p>450.2 Aucune personne dont l'engagement est envisagé ne doit se présenter pour assumer ses fonctions ni entreprendre un voyage pour venir assumer ses fonctions tant que les conditions fixées par l'article 430 en ce qui concerne l'examen médical et par l'article 440 en ce qui concerne la procédure relative aux engagements n'ont pas été remplies.</p>	<p>450. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ENGAGEMENT</p> <p>450.1 La date effective d'entrée en vigueur de l'engagement est la date à laquelle le membre du personnel se présente pour assumer ses fonctions s'il est recruté localement en cas de voyage non autorisé. En cas de voyage autorisé, c'est la date à laquelle il commence son voyage sous réserve que cette dernière ne soit pas antérieure à celle à laquelle il aurait dû partir pour accomplir le voyage selon l'itinéraire et le mode de transport désignés par l'Organisation.</p> <p>450.2 Aucune Une personne dont l'engagement est envisagé ne doit pas se présenter pour assumer ses fonctions ni entreprendre un voyage pour venir assumer ses fonctions tant que les conditions fixées par l'article 430 en ce qui concerne l'examen médical et par l'article 440 en ce qui concerne la procédure relative aux engagements stipulée à l'article 440 n'est pas terminée n'ont pas été remplies.</p>
<p>470. RÉINTÉGRATION LORS DU RÉENGAGEMENT</p> <p>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</p>	<p>470. RÉINTÉGRATION LORS DU RÉENGAGEMENT</p> <p>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 cessation de leur emploi 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 au moment où leur emploi</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>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.</p> <p>470.2 Tout membre du personnel qui est réengagé sans être réintégré en application des dispositions de l'article 470.1 a le même statut que s'il était engagé pour la première fois.</p>	<p>a cessé 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.</p> <p>470.2 [pas de changement en français]</p>
<p>480. MUTATIONS ENTRE ORGANISATIONS</p> <p>480.1 Sous réserve des conditions prévues aux articles 430 et 440 (« Examens médicaux et vaccinations » et « Procédure relative aux engagements »), un membre du personnel d'une autre institution des Nations Unies engagé par l'Organisation à la suite d'une mutation :</p> <p>480.1.1 peut, si cela est nécessaire pour le maintenir à son niveau de traitement, être nommé à un échelon supérieur de la classe correspondante au poste auquel il va être affecté ;</p> <p>...</p> <p>480.2 Un membre du personnel muté de l'Organisation à une autre institution des Nations Unies ne perçoit ni allocation de rapatriement ni prestation quelconque de fin d'engagement, mais les droits qu'il a acquis au moment de sa mutation sont intégralement pris en charge par la nouvelle organisation. Les droits qu'il acquiert après sa mutation sont acquis en conformité du règlement de la nouvelle organisation.</p>	<p>480. MUTATIONS ENTRE ORGANISATIONS</p> <p>480.1 Sous réserve des conditions prévues aux articles 430 et 440 du Règlement du Personnel (« Examens médicaux et vaccinations » et « Procédure relative aux engagements »), un membre du personnel d'une autre institution des Nations Unies engagé par l'Organisation à la suite d'une mutation :</p> <p>480.1.1 peut, si cela est nécessaire pour le maintenir à son niveau de traitement de base net, être nommé à un échelon supérieur de la classe correspondante au poste auquel il va être affecté ;</p> <p>...</p> <p>480.2 Un membre du personnel muté de l'Organisation à une autre institution des Nations Unies ne perçoit ni allocation de rapatriement ni prestation quelconque de fin d'engagement, mais Les droits qu'il a acquis au moment de sa mutation sont intégralement pris en charge par la nouvelle organisation. Les droits qu'il acquiert après sa mutation sont acquis en conformité du règlement de la nouvelle organisation.</p>
<p>490. DÉCLARATIONS ATTENDUES DES MEMBRES DU PERSONNEL ET OBLIGATION DE FOURNIR DES RENSEIGNEMENTS LES CONCERNANT</p> <p>490.1 Lors de leur engagement, les membres du personnel sont tenus de fournir à l'Organisation tous renseignements et pièces justificatives qui peuvent être nécessaires pour déterminer leur situation au regard du Règlement du Personnel et pour expédier les formalités administratives relatives à leur engagement.</p>	<p>490. DÉCLARATIONS ATTENDUES DES MEMBRES DU PERSONNEL ET OBLIGATION DES MEMBRES DU PERSONNEL DE FOURNIR DES RENSEIGNEMENTS LES CONCERNANT</p> <p>490.1 Lors de leur engagement, Les membres du personnel sont tenus de doivent fournir à l'Organisation, lors du dépôt de leur candidature et après leur nomination, tous renseignements et pièces justificatives qui peuvent être nécessaires pour déterminer leur situation au regard du Règlement du Personnel et pour expédier les formalités administratives relatives à leur engagement permettant de déterminer leur situation administrative au regard du Règlement du Personnel ou de prendre les dispositions administratives que requiert leur engagement. Les membres du</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>490.2 Les membres du personnel sont également tenus d'aviser sans délai l'Organisation, par écrit, de tous changements ultérieurs influant sur leur situation au regard du Règlement du Personnel, et de fournir à ce sujet les pièces justificatives nécessaires.</p>	<p>personnel répondent personnellement de l'exactitude des renseignements fournis et de toutes omissions.</p> <p>490.2 Les membres du personnel sont également tenus d'aviser sans délai l'Organisation, par écrit, de tous changements ultérieurs influant sur doivent informer par écrit et sans retard l'Organisation de tout changement qui viendrait modifier leur situation administrative au regard du Règlement du Personnel, et de fournir tous les renseignements et les pièces justificatives nécessaires à ce sujet.</p>
<p>495. BÉNÉFICIAIRES D'UN MEMBRE DU PERSONNEL</p> <p>...</p> <p>495.2 En cas de décès d'un membre du personnel, tous les montants qui lui sont dus sont versés au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s), sauf disposition contraire du présent Règlement ou du Règlement de la Caisse commune des Pensions du Personnel des Nations Unies. Moyennant ce versement, l'Organisation mondiale de la Santé est déchargée de toute obligation en ce qui concerne les sommes versées.</p>	<p>495. BÉNÉFICIAIRES D'UN MEMBRE DU PERSONNEL</p> <p>...</p> <p>495.2 [pas de changement en français]</p>
<p>510. AFFECTATION</p> <p>510.1 Les membres du personnel de la catégorie professionnelle peuvent être affectés par le Directeur général à des fonctions ou à une unité administrative quelconques de l'Organisation dans le monde entier. Ceux de la catégorie des services généraux ne peuvent pas, sauf de commun accord, être nommés à un lieu d'affectation autre que celui pour lequel ils ont été recrutés. Le recrutement initial pour des fonctions particulières ne relève donc pas le membre du personnel de l'obligation qui lui incombe d'exercer toute autre fonction à laquelle il peut être affecté. Dans la détermination de l'affectation initiale et de toute affectation ultérieure, il est tenu compte, dans la mesure du possible, des capacités et des intérêts particuliers du membre du personnel.</p>	<p>510. AFFECTATION</p> <p>510.1 [pas de changement en français]</p>
<p>520. FORMATION PROFESSIONNELLE</p> <p>Les membres du personnel peuvent recevoir une formation professionnelle appropriée selon que l'Organisation l'estime nécessaire pour accroître leur rendement dans les fonctions qu'ils exercent et pour les préparer à rendre de plus grands services à l'Organisation.</p>	<p>520. FORMATION PROFESSIONNELLE</p> <p>Les membres du personnel peuvent recevoir une formation professionnelle appropriée selon que l'Organisation l'estime nécessaire pour accroître leur rendement dans les fonctions qu'ils exercent actuellement et qu'ils exerceront plus tard dans pour les préparer à rendre de plus grands services à l'Organisation.</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>530. GESTION ET DÉVELOPPEMENT DES SERVICES DU PERSONNEL</p> <p>530.1 Les supérieurs hiérarchiques sont tenus :</p> <p>530.1.1 de faciliter l'adaptation des membres du personnel à leur travail ;</p> <p>530.1.2 d'établir un plan de travail en consultation avec chaque membre du personnel ;</p> <p>530.1.3 de guider le personnel dont ils ont la charge.</p> <p>530.2 Pour ce qui est des membres du personnel de la classe D-2 et au-dessous, les supérieurs hiérarchiques, en plus des discussions et des entretiens normaux qu'ils ont avec eux au sujet de leur travail, établissent des rapports périodiques pour apprécier le travail, la conduite et les possibilités de perfectionnement de chacun des membres du personnel qui sont sous leurs ordres. Cette évaluation est faite aux intervalles qu'exige le travail de l'intéressé mais une fois par an au minimum. Les supérieurs hiérarchiques discutent leurs conclusions avec le membre du personnel intéressé et lui font des suggestions précises en vue de l'amélioration de ses services selon que de besoin. Si un membre du personnel exerce des fonctions de supervision, les rapports indiquent comment il s'en acquitte, et notamment comment il assume ses responsabilités en matière de gestion et de développement des services du personnel.</p> <p>530.3 Les services accomplis par les membres du personnel au cours de l'année écoulée sont évalués conformément aux procédures établies par le Directeur général. Le formulaire est signé par les supérieurs hiérarchiques et par le membre du personnel intéressé. Ce dernier peut, s'il le désire, joindre au rapport une déclaration concernant toute partie du rapport qu'il conteste et cette déclaration fera partie du dossier concernant son travail.</p> <p>530.4 L'appréciation donnée sur le travail du membre du personnel dans ces rapports sert de base pour aider l'intéressé à rendre les meilleurs services à l'Organisation et pour décider quant à sa situation et à son maintien dans l'Organisation.</p>	<p>530. GESTION ET DÉVELOPPEMENT DES SERVICES DU PERSONNEL</p> <p>530.41 L'appréciation donnée sur le travail du membre du personnel dans ces rapports Le processus de gestion et de développement des services du personnel sert de base pour aider l'intéressé un membre du personnel à rendre les meilleurs services à l'Organisation et pour décider quant à sa situation et à son maintien dans l'Organisation.</p> <p>530.2 La gestion et le développement des services du personnel est une responsabilité partagée entre les membres du personnel et leurs supérieurs hiérarchiques.</p> <p>530.43 Les supérieurs hiérarchiques sont tenus :</p> <p>530.43.1 de faciliter l'adaptation des membres du personnel à leur travail ;</p> <p>530.43.2 d'établir un plan de travail en consultation avec chaque membre du personnel ;</p> <p>530.43.3 de guider le personnel dont ils ont la charge.</p> <p>530.24 Pour ce qui est des membres du personnel de la classe D-2 et au-dessous, Les supérieurs hiérarchiques, en plus des discussions et des entretiens normaux qu'ils ont avec eux au sujet de leur travail, établissent des rapports périodiques pour apprécier le travail, la conduite et les possibilités de perfectionnement de chacun des membres du personnel qui sont sous leurs ordres. Cette évaluation est faite aux intervalles qu'exige le travail de l'intéressé mais une fois par an au minimum. Les supérieurs hiérarchiques discutent leurs conclusions avec le membre du personnel intéressé, reconnaissent la qualité de son travail et lui font des suggestions précises</p>

Ancien texte	Nouveau texte
	<p>en vue de l'amélioration de ses services selon que de besoin. Si un membre du personnel exerce des fonctions de supervision, les rapports indiquent comment il s'en acquitte, et notamment comment il assume ses responsabilités en matière de gestion et de développement des services du personnel.</p> <p>530.35 Les services accomplis par les membres du personnel au cours de l'année écoulée sont évalués conformément aux procédures établies par le Directeur général. Le formulaire adéquat est signé validé par les supérieurs hiérarchiques et par le membre du personnel intéressé. Ce dernier peut Les membres du personnel peuvent, s'il le désire, joindre au rapport une déclaration concernant toute partie du rapport sur leurs services qu'ils contestent et cette déclaration fera partie du dossier concernant son leur travail.</p>
<p>550. AUGMENTATION À L'INTÉRIEUR DE LA CLASSE</p> <p>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.</p> <p>550.2 La période unitaire de service est le temps minimum de service qui doit être accompli avec le traitement d'un échelon donné pour donner droit à une augmentation à l'intérieur de la classe conformément aux dispositions de l'article 550.1. Les périodes unitaires de service sont les suivantes :</p> <p>550.2.1 Une année de service à plein temps dans toutes les classes et à tous les échelons, excepté ceux indiqués à l'article 550.2.2 ;</p> <p>...</p>	<p>550. AUGMENTATION À L'INTÉRIEUR DE LA CLASSE</p> <p>550.1 Les membres du personnel dont le travail a fait l'objet d'un rapport favorable de la part de ses leurs supérieurs hiérarchiques a ont droit à une augmentation de traitement d'un échelon à l'intérieur de sa leur 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 de stage, 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 de l'articles 555.2 ou 1310.9.</p> <p>550.2 La période unitaire de service est le temps minimum de service qui doit être accompli avec le traitement d' à un échelon donné pour donner droit à une augmentation à l'intérieur de la classe conformément aux dispositions de l'article 550.1. Les périodes unitaires de service sont les suivantes :</p> <p>550.2.1 Une une année de service à plein temps dans toutes les classes et à tous les échelons, excepté ceux indiqués à l'article 550.2.2 ;</p> <p>...</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>550.2.3 tout période de service à plein temps que le Directeur général peut fixer pour les postes pourvus par voie de recrutement local conformément à l'article 1310 ;</p> <p>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 de la catégorie 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.</p> <p>...</p> <p>550.6 Les périodes de service sont comptées à partir de la plus récente des circonstances suivantes :</p> <p>550.6.1 entrée en fonctions ;</p> <p>550.6.2 dernière augmentation à l'intérieur de la classe, à moins qu'une promotion à une classe supérieure n'ait eu lieu depuis cette date ;</p> <p>550.6.3 reclassement dans une catégorie inférieure en vertu de l'article 570.1.2 ;</p> <p>550.6.4 promotion à une classe supérieure.</p>	<p>550.2.3 toute période de service à plein temps que le Directeur général peut fixer pour les postes pourvus par voie de recrutement local conformément à l'article 1310 ;</p> <p>550.3 [pas de changement en français]</p> <p>...</p> <p>550.6 Les périodes de service ouvrant droit à une augmentation à l'intérieur de la classe sont comptées à partir de la plus récente des circonstances suivantes :</p> <p>550.6.1 entrée en fonctions ;</p> <p>550.6.2 dernière augmentation à l'intérieur de la classe, à moins qu'une promotion à une classe supérieure n'ait eu lieu depuis cette date ;</p> <p>550.6.3 reclassement dans une catégorie inférieure en vertu de l'article 570.1.2 ; ou</p> <p>550.6.4 promotion à une classe supérieure.</p>
<p>555. AVANCEMENT AU MÉRITE À L'INTÉRIEUR DE LA CLASSE</p> <p>555.1 Tout membre du personnel dont les services sont particulièrement méritoires et dépassent le niveau de ce que l'on peut raisonnablement attendre d'un membre du personnel normalement qualifié peut bénéficier d'un avancement d'un et, exceptionnellement, de deux échelons supplémentaires de traitement dans sa classe. Cet avancement n'affecte pas son droit à recevoir les augmentations normalement prévues dans sa classe, jusqu'à ce qu'il atteigne l'échelon le plus élevé de sa classe.</p> <p>555.2 Tout membre du personnel entré au service de l'Organisation avant le 1^{er}</p>	<p>555. AVANCEMENT AU MÉRITE À L'INTÉRIEUR DE LA CLASSE</p> <p>555.1 Tout membre du personnel dont les services sont particulièrement méritoires et dépassent le niveau de ce que l'on peut raisonnablement attendre d'un membre du personnel normalement qualifié peut bénéficier d'un avancement d'un et, exceptionnellement, de deux échelons supplémentaires de traitement dans sa classe. Cet avancement n'affecte pas son droit à recevoir les augmentations normalement prévues dans sa classe, jusqu'à ce qu'il atteigne l'échelon le plus élevé de sa classe.</p> <p>555.2 Tout membre du personnel entré au service de l'Organisation avant le 1^{er}</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>mars 1993 remplit les conditions voulus, avec effet au 1^{er} février 1994, pour bénéficier d'un avancement unique au titre de l'article 555.1 pendant le restant de son temps de service à l'Organisation. Cette augmentation sera octroyée dès que l'intéressé aura accompli après le 1^{er} février 1994, selon le cas, 20, 25 ou 30 ans de services satisfaisants. Les services satisfaisants accomplis dans d'autres organisations des Nations Unies sont inclus s'ils sont crédités en vertu de l'article 480.1.4.</p>	<p>mars 1993 remplit les conditions voulus, avec effet au 1^{er} février 1994, pour bénéficier d'un avancement unique au titre de l'article 555.1 pendant le restant de son temps de service à l'Organisation. Cette augmentation sera octroyée dès que l'intéressé aura accompli après le 1^{er} février 1994, selon le cas, 20, 25 ou 30 ans de services satisfaisants. Les services satisfaisants accomplis dans d'autres organisations des Nations Unies sont inclus s'ils sont crédités en vertu de l'article 480.1.4.</p>
<p>565. MUTATION</p> <p>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.</p>	<p>565. MUTATION</p> <p>565.4 [pas de changement en français]</p>
<p>570. RÉAFFECTATION DANS UNE CLASSE INFÉRIEURE</p> <p>570.1 Tout membre du personnel peut faire l'objet d'une réaffectation dans une classe inférieure à la suite du reclassement du poste qu'il occupe ou d'une mutation à un poste différent de classe inférieure. Dans ce dernier cas, la mesure peut :</p> <p>570.1.1 soit résulter de la demande même du membre du personnel, pour des raisons qui lui sont propres ;</p> <p>570.1.2 soit résulter du caractère non satisfaisant de ses services ou de sa conduite ;</p> <p>570.1.3 soit représenter une solution de rechange à la résiliation de l'engagement en vertu de l'article 1050.</p>	<p>570. RÉAFFECTATION DANS UNE CLASSE INFÉRIEURE</p> <p>570.1 Tout membre du personnel peut faire l'objet d'une réaffectation dans une classe inférieure à la suite du reclassement du poste qu'il occupe ou d'une mutation à un poste différent de classe inférieure. Dans ce dernier cas, la mesure peut :</p> <p>570.1.1 soit résulter de la demande même du membre du personnel, pour des raisons qui lui sont propres ;</p> <p>570.1.2 soit résulter du caractère non satisfaisant de ses services ou de sa conduite ; ou</p> <p>570.1.3 soit représenter une solution de rechange à la résiliation de l'engagement en vertu de l'article 1050.</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>580. NOTIFICATION ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DES CHANGEMENTS DE SITUATION</p> <p>580.1 Les membres du personnel sont avisés par écrit, individuellement ou collectivement, de tout changement de leur situation, qu'il résulte de mesures prises en vertu du présent Règlement ou de toute autre modification survenue dans leur situation individuelle ou dans leur emploi et reconnue par l'Organisation. Cet avis constitue un amendement aux termes de l'engagement visés à l'article 440.3.</p> <p>580.2 Tout membre du personnel est avisé à l'avance par lettre de toute rétrogradation ou diminution de traitement, la durée du préavis étant la même que celle qui est prévue à l'article 1050.9 pour les résiliations.</p>	<p>580. NOTIFICATION ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DES CHANGEMENTS DE SITUATION</p> <p>580.1 Les membres du personnel sont avisés par écrit, individuellement ou collectivement, de tout changement de leur situation, qu'il résulte de mesures prises en vertu du présent Règlement du Personnel ou de toute autre modification survenue dans leur situation individuelle ou dans leur emploi et reconnue par l'Organisation. Cet avis constitue un amendement aux termes de l'engagement visés à l'article 440.3.</p> <p>580.2 Tout membre du personnel est avisé à l'avance par lettre lettre écrite de toute rétrogradation ou diminution de traitement, la durée du préavis étant la même que celle qui est prévue à l'article 1050.9 pour les résiliations.</p>
<p>620. JOURS FÉRIÉS</p> <p>Dix jours fériés sont observés chaque année et, sauf si le Directeur général en décide autrement, les dates de huit de ces dix jours sont fixées, autant que possible, d'après les jours fériés le plus communément observés dans la localité, et deux jours sont pris par chaque membre du personnel à la date de son choix, compte tenu des nécessités du service.</p>	<p>620. JOURS FÉRIÉS</p> <p>Dix jours fériés sont observés chaque année. et, s Sauf si le Directeur général en décide autrement, les dates de huit de ces dix jours sont fixées, autant que possible, d'après les jours fériés le plus communément observés dans la localité, et deux jours sont pris par chaque membre du personnel à la date de son choix, compte tenu des nécessités du service.</p>
<p>625. HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET CONGÉS DE COMPENSATION</p> <p>Lorsque le supérieur hiérarchique compétent a donné son autorisation, un membre du personnel peut être appelé à faire des heures supplémentaires qui, sous réserve des modalités fixées par le Directeur général, peuvent donner lieu à compensation dans les conditions suivantes :</p> <p>625.1 les membres du personnel occupant des postes de la catégorie professionnelle et au-dessus peuvent bénéficier de congés de compensation ;</p> <p>625.2 les membres du personnel occupant des postes pourvus par voie de recrutement local bénéficient de congés de compensation ou d'une indemnité en espèces.</p>	<p>625. HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET CONGÉS DE COMPENSATION</p> <p>625.1 Lorsque le supérieur hiérarchique compétent a donné son autorisation, un membre du personnel peut être appelé à faire des heures supplémentaires qui, sous réserve des modalités fixées par le Directeur général, peuvent donner lieu à compensation dans les conditions suivantes :</p> <p>625.1.1 les membres du personnel occupant des postes de la catégorie professionnelle et au-dessus peuvent bénéficier de congés de compensation ;</p> <p>625.1.2 les membres du personnel occupant des postes pourvus par voie de recrutement local bénéficient de congés de compensation ou d'une indemnité en espèces.</p>
<p>630. CONGÉS ANNUELS</p> <p>630.1 Les congés annuels sont prévus pour procurer aux membres du personnel un repos, une détente et la possibilité de s'occuper de leurs affaires personnelles. Les absences qui ne sont pas visées par d'autres dispositions du présent Règlement sont imputées sur les congés annuels dans la mesure</p>	<p>630. CONGÉS ANNUELS</p> <p>630.1 Les congés annuels sont prévus pour procurer aux membres du personnel un repos, une détente et la possibilité de s'occuper de leurs affaires personnelles. Les absences qui ne sont pas visées par d'autres dispositions du présent le Règlement du Personnel sont imputées sur les congés annuels</p>

Ancien texte	Nouveau texte
du nombre des jours de congé accumulés ou avancés par l'Organisation.	dans la mesure du nombre des jours de congé annuel accumulés ou avancés par l'Organisation.
...	...
<p>630.3 Tous les membres du personnel acquièrent des droits à congé annuel, sauf :</p> <p>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 ;</p> <p>630.3.2 ceux qui sont en congé sans traitement en vertu de l'article 655.1 pendant plus de 30 jours ;</p> <p>630.3.3 ceux qui sont en congé spécial sous régime d'assurance pendant plus de 30 jours.</p>	<p>630.3 Tous les membres du personnel acquièrent des droits à congé annuel, sauf :</p> <p>630.3.1 ceux qui sont engagés sur une base journalière en vertu de l'article 1320 pour les conférences et pour d'autres services de courte durée sur une base journalière ;</p> <p>630.3.2 [pas de changement en français]</p> <p>630.3.3 ceux qui sont en congé spécial de maladie sous régime d'assurance pendant plus de 30 jours.</p>
...	...
<p>630.5 Étant donné que les congés annuels ont pour but de permettre aux membres du personnel de disposer d'une période de repos chaque année, les membres du personnel ne peuvent normalement reporter d'une année à l'autre plus de 15 jours du congé annuel qu'ils ont acquis au cours d'une année civile donnée. Au 31 décembre de chaque année, le nombre de jours reportés sur l'année suivante ne peut dépasser 60.</p>	<p>630.5 Étant donné que les congés annuels ont pour but de permettre aux membres du personnel de disposer d'une période de repos chaque année, Les membres du personnel ne peuvent normalement reporter d'une année à l'autre plus de 15 jours du congé annuel qu'ils ont acquis au cours d'une année civile donnée. Au 31 décembre de chaque année, le nombre de jours reportés sur l'année suivante ne peut dépasser 60.</p>
...	...
<p>630.7 Lorsqu'un membre du personnel tombe malade pendant une période de congé annuel, la durée de sa maladie pendant cette période de congé annuel est comptée comme congé de maladie, sous réserve des dispositions de l'article 740 à la condition que l'intéressé présente un rapport médical jugé acceptable et que l'OMS donne son approbation.</p>	<p>630.7 Lorsqu'un membre du personnel tombe malade pendant une période de congé annuel, la durée de sa maladie pendant cette période de congé annuel est comptée comme congé de maladie, sous réserve des dispositions de l'article 740 à la condition que l'intéressé présente un rapport médical jugé acceptable et que l'OMS le médecin du personnel donne son approbation.</p>
<p>630.8 Un membre du personnel qui, en quittant le service de l'Organisation, n'a pas épuisé les jours de congé annuel auxquels il a droit, reçoit son traitement pour chaque jour de congé non pris jusqu'à concurrence de 30 jours (voir article 380.2.2). Un membre du personnel qui a pris par anticipation un congé annuel excédant celui qu'il a acquis ultérieurement doit, soit être débité du montant équivalent sur les paiements qui lui sont dus en fin d'engagement, soit, au choix de l'Organisation, effectuer un remboursement en espèces. En cas de décès d'un membre du personnel, il est effectué à son ou à ses bénéficiaire(s) désigné(s) au titre de l'article 495.2 un paiement</p>	<p>630.8 [pas de changement en français]</p>

Ancien texte	Nouveau texte
correspondant aux jours de congé annuel non pris, mais aucune déduction n'est opérée pour les jours pris par anticipation.	
<p>640. CONGÉ DANS LES FOYERS</p> <p>...</p> <p>640.2 Le droit au congé dans les foyers s'acquiert à l'expiration de 24 mois de service reconnus valables à cet effet, sauf dans le cas des lieux d'affectation désignés par le Directeur général comme ayant des conditions de vie et de travail difficiles. Dans les lieux d'affectation ainsi désignés, le droit au congé dans les foyers s'acquiert à l'expiration de 12 mois de service reconnus valables à cet effet ; cependant, la date peut être déterminée selon des critères fixés par le Directeur général s'il y a mutation ou reclassement de lieux d'affectation. Tous les lieux d'affectation sont classés à cette fin, selon le cycle applicable de congé dans les foyers, en « lieux d'affectation à cycle de 24 mois » ou « lieux d'affectation à cycle de 12 mois ».</p> <p>640.3 Tout membre du personnel engagé à plein temps a droit au congé dans les foyers :</p> <p>...</p> <p>640.3.3 s'il n'est pas recruté sur le plan local au sens des articles 1310 et 1330 ; et</p> <p>640.3.4 s'il satisfait, en ce qui concerne les périodes de service reconnues valables, aux conditions stipulées à l'article 640.4.</p>	<p>640. CONGÉ DANS LES FOYERS</p> <p>...</p> <p>640.2 Le droit au congé dans les foyers s'acquiert à l'expiration de 24 mois de service reconnus valables à cet effet, sauf dans le cas des lieux d'affectation désignés par le Directeur général comme ayant des conditions de vie et de travail difficiles. Dans les lieux d'affectation ainsi désignés, le droit au congé dans les foyers s'acquiert à l'expiration de 12 mois de service reconnus valables à cet effet. ; cependant, La date peut être déterminée selon des critères fixés par le Directeur général s'il y a mutation ou reclassement de lieux d'affectation. Tous les lieux d'affectation sont classés à cette fin, selon le cycle applicable de congé dans les foyers, en « lieux d'affectation à cycle de 24 mois » ou « lieux d'affectation à cycle de 12 mois ».</p> <p>640.3 Tout membre du personnel engagé à plein temps a droit au congé dans les foyers :</p> <p>...</p> <p>640.3.3 [pas de changement en français]</p> <p>640.3.4 [pas de changement en français]</p>
<p>...</p> <p>640.5 Le congé dans les foyers donne droit aux délais de route qui ne sont pas imputés sur les jours de congé annuel et au paiement par l'Organisation des frais de voyage aller et retour du membre du personnel, de son conjoint et des enfants y ayant droit, jusqu'à concurrence du coût du voyage entre le lieu d'affectation et le lieu de résidence reconnu du membre du personnel ou la destination effective si le coût est inférieur. Les voyages sont autorisés selon les modalités suivantes :</p> <p>640.5.1 le voyage est autorisé entre le lieu d'affectation et le lieu de résidence reconnu du membre du personnel ou une autre localité comme prévu à l'article 640.1 ;</p>	<p>...</p> <p>640.5 [pas de changement en français]</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>640.5.2 pour que les frais de voyage soient pris en charge, le conjoint et les enfants ayant droit au congé dans les foyers doivent séjourner pendant un laps de temps raisonnable dans le pays où le congé est pris.</p> <p>...</p> <p>640.6.3 le conjoint et les enfants ayant droit au congé dans les foyers doivent séjourner au lieu d'affectation pendant six mois au moins après le retour du congé dans les foyers si le membre du personnel est en poste dans un lieu d'affectation à cycle de 24 mois, ou pendant trois mois au moins s'il est en poste dans un lieu d'affectation à cycle de 12 mois ;</p> <p>640.6.4 il faut qu'il y ait un laps de temps raisonnable entre le congé dans les foyers et d'autres voyages autorisés du membre du personnel, de son conjoint et de ses enfants, et que le moment choisi soit compatible avec les exigences du service.</p>	<p>...</p> <p>640.6.3 [pas de changement en français]</p> <p>640.6.4 il faut qu'il y ait un laps de temps raisonnable entre le congé dans les foyers et d'autres voyages autorisés du membre du personnel, de son conjoint et de ses enfants ayant droit à ce congé, et que le moment choisi soit compatible avec les exigences du service.</p>
<p>660. CONGÉ POUR SERVICE OU PÉRIODE D'INSTRUCTION MILITAIRE</p> <p>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 pouvant se prolonger pendant la durée complète de cette période. 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.</p> <p>...</p> <p>660.3 Sur demande présentée par le membre du personnel dans les 90 jours qui suivent la fin de la période de service militaire, l'intéressé est rétabli dans ses occupations actives auprès de l'Organisation et réintégré dans la même situation que celle qu'il avait au moment où il a commencé son service militaire, sous réserve qu'il y ait, dans sa catégorie, un poste disponible non occupé par une personne ayant plus de titres à être maintenue. À défaut de poste de ce genre, la situation et les droits du membre du personnel sont</p>	<p>660. CONGÉ POUR SERVICE OU PÉRIODE D'INSTRUCTION MILITAIRE</p> <p>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 pouvant se prolonger pendant la durée complète de cette période. 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 est applicables.</p> <p>...</p> <p>660.3 Sur demande présentée par le membre du personnel dans les 90 jours qui suivent la fin de la période de service militaire, l'intéressé est rétabli dans reprend ses occupations actives auprès de l'Organisation et est réintégré dans la même situation que celle qu'il avait au moment où il a commencé son service militaire, sous réserve qu'il y ait, dans sa catégorie, un poste disponible non occupé par une personne ayant plus de titres à être maintenue. À défaut de poste de ce genre, la situation et les droits du</p>

Ancien texte	Nouveau texte
déterminés conformément aux dispositions de l'article 1050.	membre du personnel sont déterminés conformément aux dispositions de l'article 1050.
<p>670. APPROBATION ET NOTIFICATION DES CONGÉS</p> <p>L'octroi de tout congé prévu aux articles 625, 630, 640, 650 et 655 est subordonné aux nécessités du service et doit faire l'objet de l'approbation préalable des fonctionnaires compétents. Dans toute la mesure du possible, il sera tenu compte de la situation personnelle de l'intéressé. Tous congés pris doivent être notifiés rapidement.</p>	<p>670. APPROBATION, ET NOTIFICATION ET ENREGISTREMENT DES CONGÉS</p> <p>L'octroi de tout congé prévu aux articles 625, 630, 640, 650 et 655 est subordonné aux nécessités du service et doit faire l'objet de l'approbation préalable des fonctionnaires compétents. Dans toute la mesure du possible, il sera tenu compte de la situation personnelle de l'intéressé. Tous congés pris doivent être notifiés rapidement. Il incombe au membre du personnel de veiller à ce que tous les congés pris soient notifiés et enregistrés rapidement.</p>
<p>680. AUTRES FORMES DE CONGÉS</p> <p>D'autres formes de congés sont prévues à la section 7, Sécurité sociale.</p>	<p>680. AUTRES FORMES DE CONGÉS</p> <p>D'autres formes de congés sont prévues à la section 7, Sécurité sociale.</p>
<p>710. CAISSE DES PENSIONS DU PERSONNEL</p> <p>Les membres du personnel à plein temps et à temps partiel sont membres participants de la Caisse commune des Pensions du Personnel des Nations Unies si les dispositions du Statut et des Règlements de la Caisse l'exigent.</p>	<p>710. CAISSE COMMUNE DES PENSIONS DU PERSONNEL DES NATIONS UNIES</p> <p>Les membres du personnel à plein temps et à temps partiel sont membres participants de la Caisse commune des Pensions du Personnel des Nations Unies si les dispositions du Statut et des Règlements de la Caisse l'exigent.</p>
<p>720. ASSURANCE-ACCIDENTS ET MALADIE</p> <p>720.1 Assurance-maladie du personnel :</p> <p>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.</p> <p>720.2 Assurance-accidents et maladie :</p> <p>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 ;</p>	<p>720. ASSURANCE-MALADIE DU PERSONNEL ET ASSURANCE-ACCIDENTS ET MALADIE</p> <p>720.1 Assurance-maladie du personnel :</p> <p>720.1+ 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 les représentants du personnel. Ils participent au coût de cette assurance.</p> <p>720.2 Assurance-accidents et maladie :</p> <p>720.2+ 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 ;</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>810. VOYAGES DES MEMBRES DU PERSONNEL</p> <p>L'Organisation prend à son compte les frais de voyage des membres du personnel dans les cas suivants :</p> <p>810.1 lors de leur engagement, à partir de leur lieu de résidence reconnu jusqu'à leur lieu d'affectation ou, au choix de l'Organisation, à partir de leur lieu de recrutement, si celui-ci est différent ;</p> <p>810.2 lors de tout changement de lieu d'affectation ;</p> <p>...</p> <p>810.5 une fois au cours de chaque intervalle entre les dates où est ouvert le droit au congé dans les foyers (ou une fois pendant un engagement de durée équivalente), le paiement des frais de voyage du lieu d'affectation au lieu où résident le conjoint et les enfants auxquels s'applique l'article 820.1, ainsi que des frais de retour au lieu d'affectation, sous réserve :</p> <p>810.5.1 que le membre du personnel ait renoncé à ses droits au paiement des frais de voyage de son conjoint et de ses enfants en vertu des articles 820 et 825, sauf en ce qui concerne le voyage visé aux articles 820.2.5.2 et 820.2.5.3 ;</p> <p>810.5.2 que son affectation doive continuer pendant six mois au moins après son retour si le membre du personnel est en poste dans un lieu d'affectation à cycle de 24 mois, ou pendant trois mois au moins s'il est en poste dans un lieu d'affectation à cycle de 12 mois ;</p> <p>810.5.3 que les frais pour l'Organisation ne dépassent en aucun cas ceux du voyage entre le lieu d'affectation du membre du personnel et son lieu de résidence reconnu ;</p> <p>810.5.4 qu'il y ait un intervalle raisonnable entre ce voyage et le voyage au titre du congé dans les foyers (voir également l'article 640.6.4) ;</p> <p>810.6 lors de la fin de leur engagement, sauf dans le cas prévu à l'article 1010.2, paiement des frais de voyage pour se rendre de leur lieu d'affectation à leur lieu de résidence reconnu, ou à tout autre lieu, sous réserve que la somme déboursée par l'Organisation ne soit pas supérieure à celle qu'entraînerait</p>	<p>810. VOYAGES DES MEMBRES DU PERSONNEL</p> <p>[pas de changement en français]</p> <p>810.1 [pas de changement en français]</p> <p>810.2 [pas de changement en français]</p> <p>...</p> <p>810.5 pour les visites familiales, une fois au cours de chaque intervalle entre les dates où est ouvert le droit au congé dans les foyers (ou une fois pendant un engagement de durée équivalente) comme prévu à l'article 640.2, le paiement des frais de voyage du lieu d'affectation au lieu où résident le conjoint et les enfants auxquels s'applique l'article 820.1, ainsi que des frais de retour au lieu d'affectation, sous réserve :</p> <p>810.5.1 [pas de changement en français]</p> <p>810.5.2 que son l'affectation du membre du personnel doive continuer pendant six mois au moins après son retour si le membre du personnel s'il est en poste dans un lieu d'affectation à cycle de 24 mois, ou pendant trois mois au moins s'il est en poste dans un lieu d'affectation à cycle de 12 mois ; et</p> <p>810.5.3 que les frais pour l'Organisation ne dépassent en aucun cas ceux du voyage entre le lieu d'affectation du membre du personnel et son lieu de résidence reconnu ;</p> <p>810.5.4 3 qu'il y ait un intervalle raisonnable entre ce le voyage de visite familiale et le voyage au titre du congé dans les foyers (voir également l'article 640.6.4) ;</p> <p>810.6 lors de la fin de leur engagement cessation de leur emploi, sauf dans le cas prévu à l'article 1010.2, paiement des frais de voyage pour se rendre de leur lieu d'affectation à leur lieu de résidence reconnu, ou à tout autre lieu, sous réserve que la somme déboursée par l'Organisation ne soit pas supérieure à</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>leur voyage pour se rendre à leur lieu de résidence reconnu ;</p> <p>810.7 en cas de maladie ou de dommages corporels nécessitant la mise en œuvre de moyens de traitements spéciaux, le Directeur général peut autoriser le voyage aller et retour d'un membre du personnel que l'Organisation est tenue de rapatrier entre le lieu d'affectation et le lieu le plus proche où de tels moyens existent, ce lieu étant déterminé sur avis du médecin du personnel. Dans la mesure du possible, un tel voyage sera considéré par la suite comme un voyage accompli en vertu des articles 810.4, 810.5, 810.6 et 870.</p> <p>810.8 Dans des circonstances exceptionnelles et selon les conditions fixées par le Directeur général, le voyage aller et retour d'un membre du personnel que l'Organisation n'est pas tenue de rapatrier peut être autorisé en cas de maladie ou de dommages corporels nécessitant la mise en œuvre de moyens de traitement spéciaux.</p>	<p>eelle qu'entraînerait leur voyage pour se rendre à leur lieu de résidence reconnu ;</p> <p>810.7 Les frais que l'Organisation prend à son compte pour les voyages visés par le présent article ne dépassent en aucun cas ceux du voyage entre le lieu d'affectation du membre du personnel et son lieu de résidence reconnu.</p> <p>810.78 en cas de maladie ou de dommages corporels nécessitant la mise en œuvre de moyens de traitements spéciaux, le Directeur général peut autoriser le voyage aller et retour d'un membre du personnel que l'Organisation est tenue de rapatrier entre le lieu d'affectation et le lieu le plus proche où de tels moyens existent, ce lieu étant déterminé sur avis du médecin du personnel. Dans la mesure du possible, un tel voyage sera considéré par la suite comme un voyage accompli en vertu des articles 810.4, 810.5, 810.6 et 870.</p> <p>810.89 Dans des circonstances exceptionnelles et selon les conditions fixées par le Directeur général, le voyage aller et retour d'un membre du personnel que l'Organisation n'est pas tenue de rapatrier peut être autorisé en cas de maladie ou de dommages corporels nécessitant la mise en œuvre de moyens de traitement spéciaux.</p>
<p>910. DROIT D'ASSOCIATION</p> <p>Dans tous les bureaux ou lieux d'affectation, le personnel a le droit de constituer une association officielle en vue de mettre sur pied des activités l'intéressant et de faire connaître ses propositions et son opinion à l'Organisation sur toute question concernant les principes et les conditions de travail applicables au personnel. Les membres du personnel des divers bureaux et des diverses localités où l'Organisation exerce des activités ont le droit de constituer une association de l'ensemble du personnel pour les mêmes objets. Le personnel de l'Organisation peut s'associer avec le personnel des autres institutions des Nations Unies en vue de mettre sur pied des activités communes et d'exprimer l'opinion du personnel sur les questions qui concernent la fonction publique internationale.</p>	<p>910. DROIT D'ASSOCIATION</p> <p>Dans tous les bureaux ou lieux d'affectation et localités, le les membres du personnel a ont le droit de constituer une association officielle en vue de mettre sur pied des activités lles intéressant et de faire connaître ses leurs leur propositions et son leur opinion à l'Organisation sur toute question concernant les principes et les conditions de travail applicables au personnel. Dans les différents lieux d'affectation et localités, Les membres du personnel des divers bureaux et des diverses localités où l'Organisation exerce des activités ont le droit de constituer une association de l'ensemble du personnel pour les mêmes objets. Les membres du personnel de l'Organisation peut peuvent peuvent s'associer avec le personnel ceux des autres institutions des Nations Unies en vue de mettre sur pied des activités communes et d'exprimer l'opinion du personnel sur les questions qui concernent la fonction publique internationale.</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>920. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL</p> <p>Dans toutes les consultations qui portent sur les principes ou les conditions du travail applicables au personnel, les représentants dûment élus du personnel sont reconnus par l'Organisation comme exprimant les vues de la partie du personnel qui les a élus. Toute proposition tendant à modifier le Statut du Personnel ou le Règlement du Personnel de l'Organisation est communiquée aux représentants élus du personnel pour leur permettre de formuler leurs observations.</p>	<p>920. REPRÉSENTANTS DES MEMBRES DU PERSONNEL</p> <p>Dans toutes les consultations qui portent sur les principes ou les conditions du travail applicables au personnel, les représentants dûment élus des membres du personnel sont reconnus par l'Organisation comme exprimant les vues de la partie du personnel qui les a élus. Toute proposition tendant à modifier le Statut du Personnel ou le Règlement du Personnel de l'Organisation est communiquée aux représentants élus des membres du personnel pour leur permettre de formuler leurs observations.</p>
<p>930. FINANCEMENT DES ACTIVITÉS DU PERSONNEL</p> <p>Les associations du personnel ont le droit de demander une cotisation volontaire à leurs membres. L'Organisation peut accorder une aide financière à ces associations pour leur permettre d'entreprendre des activités utiles au personnel, sous réserve que les membres de l'association contribuent eux-mêmes de façon importante à soutenir ces activités. La comptabilité de toute association du personnel qui bénéficie d'une aide de l'Organisation est soumise aux vérifications qui ont l'agrément de l'Organisation.</p>	<p>930. FINANCEMENT DES ACTIVITÉS DES ASSOCIATIONS DU PERSONNEL</p> <p>Les associations du personnel ont le droit de demander une cotisation volontaire à leurs membres. L'Organisation peut accorder une aide financière à ces associations pour leur permettre d'entreprendre des activités utiles aux membres du personnel, sous réserve que les membres de l'association contribuent eux-mêmes de façon importante à soutenir ces activités. La comptabilité de toute association du personnel qui bénéficie d'une aide de l'Organisation est soumise aux vérifications qui ont l'agrément de l'Organisation.</p>
<p>1010. DÉMISSION</p> <p>1010.1 Sous réserve des conditions fixées à l'article 1010.2, les membres du personnel titulaires d'engagements continus ou à durée déterminée peuvent donner leur démission sous préavis de trois mois. Les membres du personnel titulaires d'engagements temporaires supérieurs à 60 jours peuvent démissionner sous préavis d'un mois. Les membres du personnel temporaires engagés pour une période plus courte donnent le préavis spécifié dans leur engagement. Le Directeur général peut, s'il le juge opportun, abréger ou supprimer le préavis exigé.</p> <p>1010.2 Les membres du personnel – titulaires d'un engagement d'un an ou plus ou d'un engagement inférieur à un an mais qui, ultérieurement prolongé, entraîne une période, de service ininterrompue d'un an ou plus –, qui démissionnent avant d'avoir accompli une année de service, perdent tous leurs droits au paiement, par l'Organisation, des frais afférents à leur rapatriement, à celui de leur conjoint et des enfants à leur charge et au transport de leurs biens.</p>	<p>1010. DÉMISSION</p> <p>1010.1 [pas de changement en français]</p> <p>1010.2 Les membres du personnel – titulaires d'un engagement d'un an ou plus ou d'un engagement inférieur à un an mais qui, ultérieurement prolongé, entraîne une période, de service ininterrompue d'un an ou plus –, qui démissionnent avant d'avoir accompli une année de service, perdent tous leurs droits au paiement, par l'Organisation, des frais afférents à leur rapatriement, à celui de leur conjoint et des enfants à leur charge et au transport de leurs biens.</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>1010.3 Les membres du personnel en poste dans un lieu d'affectation à cycle de 24 mois qui démissionnent dans les six mois qui suivent la plus tardive des deux dates suivantes : soit la date de leur voyage de retour d'un congé dans les foyers, soit la date d'ouverture du droit à ce congé, ou dans les six mois qui suivent leur voyage de retour d'un congé prévu par l'article 810.5, perdent tous leurs droits au paiement par l'Organisation de leur voyage de rapatriement et de celui des membres de leur famille qui les ont accompagnés lors de ce congé. Si un membre du personnel se prévaut du droit prévu à l'article 820.2.6 et démissionne dans les six mois qui suivent la date du début de ce voyage de conjoint, il perd tous ses droits au paiement par l'Organisation de son voyage de rapatriement. Des exceptions peuvent être accordées par le Directeur général en cas de démission imposée par des circonstances exceptionnelles.</p> <p>1010.4 Les membres du personnel en poste dans un lieu d'affectation à cycle de 12 mois qui démissionnent dans les trois mois qui suivent la plus tardive des deux dates suivantes : soit la date de leur voyage de retour d'un congé dans les foyers, soit la date d'ouverture du droit à ce congé, ou dans les trois mois qui suivent leur voyage de retour d'un congé prévu par l'article 810.5, perdent tous leurs droits au paiement par l'Organisation de leur voyage de rapatriement et de celui des membres de leur famille qui les ont accompagnés lors de ce congé. Si un membre du personnel se prévaut du droit prévu à l'article 820.2.6 et démissionne dans les trois mois qui suivent la date du début de ce voyage de conjoint, il perd tous ses droits au paiement par l'Organisation de son voyage de rapatriement.</p>	<p>1010.3 [pas de changement en français]</p> <p>1010.4 Les membres du personnel en poste dans un lieu d'affectation à cycle de 12 mois qui démissionnent dans les trois mois qui suivent la plus tardive des deux dates suivantes : soit la date de leur voyage de retour d'un congé dans les foyers, soit la date d'ouverture du droit à ce congé, ou dans les trois mois qui suivent leur voyage de retour d'un congé prévu par l'article 810.5, perdent tous leurs droits au paiement par l'Organisation de leur voyage de rapatriement et de celui des membres de leur famille qui les ont accompagnés lors de ce congé. Si un membre du personnel se prévaut du droit prévu à l'article 820.2.6 et démissionne dans les trois mois qui suivent la date du début de ce voyage de du conjoint, il perd tous ses droits au paiement par l'Organisation de son voyage de rapatriement. Des exceptions peuvent être accordées par le Directeur général en cas de démission imposée par des circonstances exceptionnelles.</p>
<p>1045. RÉSILIATION D'ENGAGEMENTS TEMPORAIRES</p> <p>1045.1 Indépendamment des raisons exposées aux articles 1030, 1075 et 1080, un engagement temporaire peut être résilié avant la date d'expiration :</p> <p>1045.1.1 s'il est mis fin à la fonction exercée par le membre du personnel, ou</p> <p>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</p>	<p>1045. RÉSILIATION D'ENGAGEMENTS TEMPORAIRES</p> <p>1045.1 [pas de changement en français]:</p> <p>1045.1.1 [pas de changement en français]</p> <p>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</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>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.</p> <p>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 1050.10.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>1045.2 [pas de changement en français]</p> <p>1045.3 [pas de changement en français]</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 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 continu ou à durée déterminée d'un membre du personnel peut être résilié avant la date d'expiration si le poste qu'il occupe est supprimé.</p>
<p>1070. TRAVAIL NON SATISFAISANT OU INAPTITUDE AUX FONCTIONS INTERNATIONALES</p> <p>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.</p> <p>...</p> <p>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 1050.9.</p>	<p>1070. TRAVAIL NON SATISFAISANT OU INAPTITUDE AUX FONCTIONS INTERNATIONALES</p> <p>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.</p> <p>...</p> <p>1070.3 [pas de changement en français]</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>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.</p>	<p>1070.4 [pas de changement en français]</p>
<p>1075. FAUTE GRAVE</p> <p>1075.1 Un membre du personnel peut être révoqué pour faute grave au sens de l'article 110.8 à condition que, comme le stipule l'article 1130, il ait été avisé des accusations portées contre lui et ait eu la possibilité d'y répondre. Il reçoit un préavis d'un mois et le Directeur général peut lui accorder une indemnité ne dépassant pas la moitié de celle qui serait due en vertu de l'article 1050.10. Il n'a droit à aucun versement de fin de service.</p> <p>1075.2 En cas de faute très grave, un membre du personnel peut être révoqué immédiatement si la gravité de la situation le justifie à condition que, comme le stipule l'article 1130, il ait été avisé des accusations portées contre lui et ait eu la possibilité d'y répondre. En pareil cas, le membre du personnel ne reçoit pas de préavis de licenciement et il n'a pas droit à indemnité, allocation de rapatriement ou versement de fin de service.</p>	<p>1075. FAUTE GRAVE</p> <p>1075.1 [pas de changement en français]</p> <p>1075.2 En cas de faute très grave, un membre du personnel peut être révoqué immédiatement si la gravité de la situation faute le justifie à condition que, comme le stipule l'article 1130, il ait été avisé des accusations portées contre lui et ait eu la possibilité d'y répondre. En pareil cas, Le membre du personnel ne reçoit pas de préavis de licenciement et il n'a pas droit à indemnité, allocation de rapatriement ou versement de fin de service.</p>
<p>1110. MESURES DISCIPLINAIRES</p> <p>1110.1 Tout membre du personnel qui enfreint les règles de conduite énoncées à l'article I du Statut du Personnel et à l'article 110 du présent Règlement peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire. Suivant la gravité du cas, cette mesure peut consister en une ou plusieurs des sanctions suivantes :</p> <p>1110.1.1 blâme verbal ;</p> <p>1110.1.2 blâme écrit ;</p> <p>1110.1.3 mutation avec ou sans rétrogradation ;</p> <p>1110.1.4 révocation pour faute grave ;</p>	<p>1110. MESURES DISCIPLINAIRES</p> <p>1110.1 Tout membre du personnel qui enfreint les règles de conduite énoncées à l'article I du Statut du Personnel et à l'article 110 du présent Règlement peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire. Suivant la gravité du cas de la faute, cette mesure peut consister en une ou plusieurs des sanctions suivantes :</p> <p>1110.1.1 blâme verbal écrit, qui sera conservé dans le dossier individuel du membre du personnel pendant cinq ans, au bout desquels il en sera retiré ;</p> <p>1110.1.2 blâme écrit amende jusqu'à concurrence de trois mois de traitement de base net ;</p> <p>1110.1.3 perte d'échelons de classe jusqu'à concurrence de trois échelons ;</p> <p>1110.1.4 suspension avec traitement partiel ou sans traitement pendant un mois au plus ;</p>

Ancien texte	Nouveau texte
1110.1.5 révocation immédiate pour faute très grave.	1110.1.35 mutation avec ou sans rétrogradation ; 1110.1.46 révocation pour faute grave ; 1110.1.57 révocation immédiate pour faute très grave.
NOUVELLE SECTION	1112. FAUTE GRAVE ENTRAÎNANT UN PRÉJUDICE FINANCIER Il peut être exigé d'un membre du personnel dont la faute grave a entraîné un préjudice financier pour l'Organisation qu'il dédommage partiellement ou intégralement l'Organisation.
NOUVELLE SECTION	1115. AVERTISSEMENT NON DISCIPLINAIRE Si la faute d'un membre du personnel n'est pas suffisamment grave pour être passible d'instance disciplinaire ou de mesure disciplinaire, il peut se voir adresser un avertissement par écrit. Cet avertissement ne constitue pas une mesure disciplinaire.
<p>1120. SUSPENSION PENDANT ENQUÊTE</p> <p>S'il se produit un cas de faute grave concernant un membre du personnel et s'il est considéré que le maintien en fonctions de l'intéressé en attendant les résultats d'une enquête sur les faits est de nature à porter préjudice à l'Organisation, l'intéressé peut être suspendu de ses fonctions avec ou sans traitement. Au moment où il est suspendu, l'intéressé est avisé par écrit du motif et de la durée probable de la suspension ainsi que de la situation dans laquelle il se trouvera pendant celle-ci. En cas de suspension sans traitement, si l'accusation qui en résulte se révèle ultérieurement n'être pas fondée, le traitement retenu est versé au membre du personnel.</p>	<p>1120. SUSPENSION PENDANT ENQUÊTE CONGÉ ADMINISTRATIF DANS L'ATTENTE DE L'ÉTABLISSEMENT DE LA FAUTE</p> <p>1120.1 S'il se produit un En cas d'allégation de faute grave concernant un membre du personnel, et s'il est considéré que le maintien en fonctions de l'intéressé en attendant les résultats d'une enquête sur les faits est de nature à porter préjudice à l'Organisation, l'intéressé peut être suspendu de ses fonctions mis en congé administratif, avec traitement ou, exceptionnellement, sans traitement, en attendant les conclusions concernant l'allégation de faute.</p> <p>1120.2 Au moment où il est suspendu mis en congé administratif, l'intéressé est avisé par écrit du motif et de la durée probable de la suspension du congé ainsi que de la situation dans laquelle il se trouvera pendant celle-ci celui-ci. L'avis peut aussi stipuler les conditions auxquelles le membre du personnel peut avoir accès aux locaux, au matériel et aux documents de l'OMS.</p> <p>1120.3 Le congé administratif en vertu du présent article, avec ou sans traitement, ne vaut pas mesure disciplinaire. Si la faute n'est pas établie, le congé administratif prend fin immédiatement. En cas de suspension Si le membre du personnel est mis en congé administratif sans traitement, si l'accusation qui en résulte se révèle ultérieurement n'être pas fondée, et que la faute n'est pas établie, le traitement montant retenu est rapidement versé au membre du personnel.</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>1130. NOTIFICATION ET DROIT DE RÉPONSE</p> <p>Un membre du personnel ne peut faire l'objet d'une des mesures disciplinaires énumérées à l'article 1110.1 qu'après avoir reçu notification des accusations portées contre lui et avoir eu la possibilité d'y répondre. Cette notification et cette réponse sont formulées par écrit, et à compter du moment où il reçoit la notification le membre du personnel a huit jours civils pour présenter sa réponse. Ce délai peut être réduit si l'urgence de la situation l'exige.</p>	<p>1130. NOTIFICATION ET DROIT DE RÉPONSE</p> <p>[pas de changement en français]</p>

ANNEXE 2

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

Ancien texte	Nouveau texte
<p>STATUT DU PERSONNEL – ARTICLE IV</p> <p>Nominations et promotions</p> <p>4.1 Le Directeur général nomme les membres du personnel suivant les besoins du service.</p> <p>4.2 La considération dominante dans la nomination, le transfert, la mutation ou la promotion des membres du personnel doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. L'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible sera dûment prise en considération.</p> <p>4.3 Les membres du personnel seront choisis sans distinction de race, de croyance ou de sexe. Dans la mesure du possible, le recrutement se fera par voie de concours ; toutefois, la présente disposition ne s'applique pas dans le cas d'un poste pourvu par transfert ou par mutation d'un membre du personnel sans promotion quand cela est dans l'intérêt de l'Organisation.</p> <p>4.4 Sans entraver l'apport, aux divers échelons, de talents nouveaux, il y aura lieu de nommer aux postes vacants des personnes déjà en service dans l'Organisation, plutôt que des personnes venant de l'extérieur. Cette règle s'applique également, sur la base de la réciprocité, au personnel des Nations Unies et des institutions spécialisées reliées à l'Organisation des Nations Unies.</p>	<p>STATUT DU PERSONNEL – ARTICLE IV</p> <p>Nominations, transferts, mutations et promotions</p> <p>4.1 Le Directeur général nomme, transfère, mute et promeut les membres du personnel suivant les besoins du service sans distinction de race, de sexe ou de religion.</p> <p>4.2 [pas de changement en français]</p> <p>4.3 Les membres du personnel seront choisis sans distinction de race, de croyance ou de sexe. Dans la mesure du possible, le recrutement se fera par voie de concours ; toutefois, la présente disposition ne s'applique pas dans le cas d'un de postes pourvus par transfert ou par mutation d'un membre du personnel sans promotion quand cela est dans l'intérêt de l'Organisation.</p> <p>4.4 Sans entraver l'apport, aux divers échelons, de talents nouveaux, il y aura lieu de nommer aux pourvoir les postes vacants des personnes déjà en service dans l'Organisation par voie de mutation de membres du personnel, selon les modalités et aux conditions fixées par le Directeur général, plutôt que des de préférence à d'autres personnes venant de l'extérieur. Cette règle s'applique également, sur la base de la réciprocité, au personnel des Nations Unies et des institutions spécialisées reliées à l'Organisation des Nations Unies.</p>

¹ Dans le cas des amendements au Règlement du personnel.

¹ Dans le cas des amendements proposés au Statut du personnel.

Ancien texte	Nouveau texte
<p>STATUT DU PERSONNEL – ARTICLE IX</p> <p>Cessation de l'emploi</p> <p>...</p> <p>9.2 Le Directeur général peut résilier le contrat d'un membre du personnel conformément aux termes du contrat de l'intéressé, ou si les nécessités du service exigent la suppression de son poste ou une réduction de personnel, si ses services ne donnent pas satisfaction, ou si, en raison de son état de santé, l'intéressé n'est plus capable de remplir ses fonctions.</p>	<p>STATUT DU PERSONNEL – ARTICLE IX</p> <p>Cessation de l'emploi</p> <p>...</p> <p>9.2 Le Directeur général peut résilier le contrat d'un membre du personnel conformément aux termes du contrat de l'intéressé, ou si les nécessités du service exigent la suppression de son poste ou une réduction de personnel, si ses services ne donnent pas satisfaction, s'il refuse une mutation équitable ou néglige d'y donner suite ou si, en raison de son état de santé, l'intéressé n'est plus capable de remplir ses fonctions.</p>
RÈGLEMENT DU PERSONNEL	RÈGLEMENT DU PERSONNEL
<p>320. FIXATION DES TRAITEMENTS</p> <p>320.3 En cas de reclassement dans une classe inférieure d'un membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée :</p> <p>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 ;</p> <p>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.</p>	<p>320. FIXATION DES TRAITEMENTS</p> <p>320.3 En cas de reclassement dans une classe inférieure d'un membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée :</p> <p>320.3.1 pour des raisons de mobilité découlant de la politique de mobilité de l'Organisation, ou de mutation en vertu de l'article 1050, le traitement de base net du membre du personnel demeure, à titre personnel, celui applicable à sa classe et à son échelon avant sa mutation à un poste de classe inférieure en vertu de la mobilité ou de l'article 1050 ;</p> <p>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- ; ou</p> <p>320.3.3 pour des toute autre 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. ;</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>410. PRINCIPES RÉGISSANT LE RECRUTEMENT</p> <p>410.4 À l'exception des postes pourvus par voie d'engagements à court terme, les postes des classes inférieures à celles de Directeur qui deviennent vacants sont normalement portés à la connaissance du personnel lorsqu'ils offrent des possibilités d'avancement pour tout membre du personnel, quel qu'il soit, et le choix du titulaire est normalement opéré par voie de concours. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux postes qui, dans l'intérêt de l'Organisation, doivent être pourvus par voie de mutation sans promotion.</p>	<p>410. PRINCIPES RÉGISSANT LE RECRUTEMENT</p> <p>410.4 Les postes soumis à rotation, ainsi qu'en décide le Directeur général, occupés par des membres du personnel titulaires d'engagements continus ou à durée déterminée de la catégorie professionnelle, y compris des classes de directeur, À l'exception des postes pourvus par voie d'engagements à court terme, les postes des classes inférieures à celles de Directeur qui deviennent vacants sont normalement pourvus par voie de mutation des membres du personnel au titre de la politique de mobilité de l'Organisation. portés à la connaissance du personnel lorsqu'ils offrent des possibilités d'avancement pour tout membre du personnel, quel qu'il soit, et le choix du titulaire est normalement opéré par voie de concours. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux postes qui, dans l'intérêt de l'Organisation, doivent être pourvus par voie de mutation sans promotion.</p>
NOUVELLE SECTION	<p>505. MOBILITÉ</p> <p>515.1 En vertu de l'article 1.2 du Statut du Personnel et de l'article 510.1 du Règlement du Personnel, les membres du personnel titulaires d'engagements continus ou à durée déterminée de la catégorie professionnelle, y compris des classes de directeur, autres que ceux détachés auprès de l'Organisation, peuvent faire l'objet d'une réaffectation suivant un programme de mobilité dirigé par un comité mondial de la mobilité aux conditions fixées par le Directeur général.</p> <p>515.2 Les membres du personnel dont le poste a été supprimé et qui sont en droit de participer à la procédure de réaffectation en vertu de l'article 1050 se voient accorder la priorité pour pourvoir les postes vacants dans le cadre du programme de mobilité.</p>
NOUVELLE SECTION	<p>1072. REFUS DE MUTATION</p> <p>1072.1 Si un membre du personnel refuse une mutation équitable ou néglige d'y donner suite, son engagement est résilié avec un préavis de trois mois.</p> <p>1072.2 Les membres du personnel dont l'engagement est résilié en vertu de l'article 1072.1 ont droit à une indemnité conformément au barème stipulé à l'article 1050.10.</p>

ANNEXE 3

(Appendice 1 du Règlement du personnel)

BARÈME DES TRAITEMENTS DU PERSONNEL DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLE ET DE RANG SUPÉRIEUR :
TRAITEMENTS BRUTS ANNUELS ET ÉQUIVALENTS NETS APRÈS DÉDUCTION DES CONTRIBUTIONS DU PERSONNEL
(EN DOLLARS DES ÉTATS-UNIS D'AMÉRIQUE)
 (avec effet au 1^{er} janvier 2015)

Échelons

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
		*	*	*	*	*									
D-2 Brut	143 073	146 104	149 138	152 264	155 427	158 589									
Net F	113 443	115 656	117 871	120 085	122 299	124 512									
Net C	104 219	106 087	107 948	109 804	111 655	113 495									
					*	*	*	*	*						
D-1 Brut	130 745	133 410	136 066	138 730	141 395	144 053	146 719	149 379	152 129						
Net F	104 444	106 389	108 328	110 273	112 218	114 159	116 105	118 047	119 990						
Net C	96 540	98 228	99 915	101 595	103 274	104 948	106 615	108 282	109 943	*	*	*			
P-5 Brut	108 148	110 412	112 678	114 941	117 210	119 471	121 740	124 003	126 268	128 533	130 799	133 062	135 329		
Net F	87 948	89 601	91 255	92 907	94 563	96 214	97 870	99 522	101 176	102 829	104 483	106 135	107 790		
Net C	81 704	83 174	84 638	86 102	87 564	89 020	90 477	91 930	93 381	94 829	96 276	97 716	99 158	*	*
P-4 Brut	89 035	91 056	93 075	95 094	97 115	99 133	101 249	103 434	105 621	107 804	109 993	112 175	114 362	116 549	118 736
Net F	73 338	74 934	76 529	78 124	79 721	81 315	82 912	84 507	86 103	87 697	89 295	90 888	92 484	94 081	95 677
Net C	68 294	69 746	71 200	72 646	74 095	75 542	76 989	78 431	79 873	81 315	82 752	84 191	85 629	87 064	88 498
P-3 Brut	73 181	75 051	76 922	78 787	80 659	82 528	84 396	86 268	88 137	90 006	91 878	93 746	95 616	97 485	99 353
Net F	60 813	62 290	63 768	65 242	66 721	68 197	69 673	71 152	72 628	74 105	75 584	77 059	78 537	80 013	81 489
Net C	56 766	58 123	59 484	60 840	62 201	63 558	64 914	66 275	67 631	68 990	70 343	71 699	73 049	74 405	75 759
P-2 Brut	60 025	61 697	63 370	65 043	66 715	68 385	70 059	71 729	73 401	75 076	76 746	78 419			
Net F	50 420	51 741	53 062	54 384	55 705	57 024	58 347	59 666	60 987	62 310	63 629	64 951			
Net C	47 292	48 491	49 686	50 884	52 080	53 278	54 494	55 708	56 927	58 142	59 354	60 574			
P-1 Brut	46 956	48 453	49 941	51 548	53 152	54 759	56 367	57 977	59 580	61 186					
Net F	39 913	41 185	42 450	43 723	44 990	46 260	47 530	48 802	50 068	51 337					
Net C	37 649	38 820	39 991	41 160	42 329	43 499	44 669	45 824	46 974	48 124					

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

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