



Confirmation d'amendements au Règlement du Personnel¹

Rapport du Secrétariat

1. Les amendements qui ont été apportés par le Directeur général par intérim au Règlement du Personnel sont soumis au Conseil exécutif pour confirmation conformément à l'article 12.2 du Statut du Personnel.²
2. Les amendements décrits à la section I du présent document sont liés aux décisions que devrait prendre l'Assemblée générale des Nations Unies à sa soixante et unième session sur la base des recommandations de la Commission de la Fonction publique internationale. Si l'Assemblée générale des Nations Unies n'approuve pas les recommandations conduisant aux amendements de la section I, il sera publié un additif au présent document.
3. Les amendements décrits à la section II du présent document ont été apportés à la lumière de l'expérience et dans l'intérêt d'une bonne gestion des ressources humaines.
4. Les incidences financières de ces amendements pour l'exercice 2006-2007 sont négligeables en ce qui concerne les dépenses supplémentaires au titre du budget ordinaire, lesquelles seront financées par les allocations appropriées pour chacune des Régions et pour les activités mondiales et interrégionales ainsi que par des fonds extrabudgétaires.
5. Le texte des dispositions amendées du Règlement du Personnel figure en annexe.

¹ Les membres du Conseil trouveront des exemplaires du Règlement du Personnel et du Statut du Personnel dans la salle de réunion.

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

I. AMENDEMENTS CONSIDERES COMME NECESSAIRES A LA LUMIERE DES DECISIONS QUE DEVRAIT PRENDRE L'ASSEMBLEE GENERALE DES NATIONS UNIES A SA SOIXANTE ET UNIEME SESSION SUR LA BASE DES RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

Rémunération du personnel de la catégorie professionnelle et de rang supérieur

6. La Commission a informé l'Assemblée générale des Nations Unies que sa présente recommandation a remplacé la recommandation de 2005 concernant les traitements de base minima à laquelle l'Assemblée n'avait pas donné suite, et qu'elle prenait en compte l'évolution des traitements nets dans la fonction publique de référence durant la période de deux ans 2005-2006.

7. A cet égard, la Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale des Nations Unies :

a) qu'elle relève de 4,57 % le barème actuel des traitements de base minima du personnel de la catégorie professionnelle et de rang supérieur soit, avec effet au 1^{er} janvier 2007, en appliquant la méthode habituelle qui consiste à incorporer aux traitements de base un montant correspondant au nombre voulu de points d'ajustement, sur la base du principe « ni gain-ni perte » ;

b) que les propositions en ce qui concerne le programme de mobilité et de sujétion, telles que recommandées à l'Assemblée dans le rapport de la Commission pour 2005,¹ soient mises en oeuvre en même temps que le relèvement du barème des traitements de base minima, c'est-à-dire à compter du 1^{er} janvier 2007.²

8. Les amendements à l'appendice 1 du Règlement du Personnel ont été établis en conséquence.

Traitements du personnel hors classes et du Directeur général

9. Sous réserve de la décision de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant la recommandation figurant au paragraphe 7 ci-dessus, le Directeur général par intérim propose, conformément à l'article 3.1 du Statut du Personnel, que le Conseil exécutif recommande à la Soixantième Assemblée mondiale de la Santé d'apporter des modifications aux traitements des Sous-Directeurs généraux et des Directeurs régionaux. Ainsi, à partir du 1^{er} janvier 2007, le traitement brut afférent aux postes de Sous-Directeur général et de Directeur régional serait de US \$168 826 par an et le traitement net de US \$122 737 (avec personnes à charge) ou de US \$111 142 (sans personnes à charge).

10. Sur la base des ajustements apportés aux traitements susmentionnés, le traitement à autoriser par l'Assemblée de la Santé pour le poste de Directeur général adjoint serait le suivant : i) à partir du 1^{er} janvier 2006, de US \$181 778 par an (traitement brut) avec un traitement net correspondant de US \$131 156 (avec personnes à charge) ou de US \$118 034 (sans personnes à charge) ; et ii) à partir

¹ Assemblée générale, Documents officiels, soixantième session, Supplément N° 30 et rectificatif (A/60/30 et Corr.1), annexe II.

² Les amendements au Règlement du Personnel résultant du nouveau régime de mobilité et de sujétion proposé ont été soumis au Conseil pour confirmation en mai 2006 (document EB118/11).

du 1^{er} janvier 2007, de US \$185 874 par an (traitement brut) avec un traitement net correspondant de US \$133 818 (avec personnes à charge) ou de US \$120 429 (sans personnes à charge).

11. Les ajustements susmentionnés impliqueraient des ajustements similaires au traitement afférent au poste de Directeur général. Le traitement à autoriser par l'Assemblée de la Santé à partir du 1^{er} janvier 2007 serait donc de US \$228 818 par an (traitement brut) avec un traitement net correspondant de US \$161 732 (avec personnes à charge) ou de US \$143 829 (sans personnes à charge).

Allocation pour frais d'études des enfants

12. La Commission a recommandé à l'Assemblée générale des Nations Unies ce qui suit :

a) Au Danemark, aux Etats-Unis d'Amérique, en Irlande, en Italie, en Suède et dans la zone dollar des Etats-Unis (hors Etats-Unis), le plafond des dépenses remboursables et le montant maximal de l'allocation pour frais d'études des enfants devraient être fixés comme indiqué dans le Tableau 1 de l'annexe II de son rapport pour 2006 ;¹

b) Le plafond des dépenses remboursables et le montant maximal de l'indemnité pour frais d'études devraient rester inchangés pour l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, la Finlande, la France (sous réserve de l'alinéa d) ci-après), le Japon, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse, comme indiqué dans le Tableau 2 de l'annexe II de son rapport pour 2006 ;

c) La zone Norvège devrait être supprimée et les demandes de remboursement de l'allocation pour frais d'études des enfants pour ce pays devraient désormais relever de la zone dollar des Etats-Unis (hors Etats-Unis) ;

d) Un plafond des dépenses remboursables distinct, qui serait égal à celui en vigueur aux Etats-Unis d'Amérique, devrait être établi en France pour les écoles suivantes : Ecole américaine de Paris, Ecole britannique de Paris, Ecole internationale de Paris, Université américaine de Paris, Marymount School of Paris, Ecole européenne de management de Lyon ;

e) Les forfaits pour frais de pension considérés en liaison avec les plafonds des dépenses remboursables et le forfait supplémentaire pour frais de pension, qui s'ajoute au montant maximal de l'allocation pour frais d'études des enfants et est payable aux fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation, devraient être révisés comme indiqué au Tableau 3 de l'annexe II de son rapport pour 2006 ;

f) Le montant de l'allocation spéciale pour frais d'études d'enfant handicapé devrait être égal, pour chaque enfant handicapé, à 100 % des montants révisés des dépenses maximales remboursables au titre de l'allocation ordinaire ;

g) Les mesures spéciales prévues pour la Chine, la Fédération de Russie et l'Indonésie, en vertu desquelles les organisations remboursent 75 % des dépenses effectives à concurrence du maximum autorisé pour la zone dollar des Etats-Unis (aux Etats-Unis), devraient être maintenues. Au cours de l'examen de la question, la Commission a convenu que la mesure spéciale pour la Roumanie pouvait être supprimée.

¹ Assemblée générale, Documents officiels, soixante et unième session, Supplément N° 30 (A/61/30) (exemplaires disponibles dans la salle du Conseil).

13. La Commission a en outre recommandé que toutes les mesures susmentionnées devraient être applicables à compter de l'année scolaire en cours le 1^{er} janvier 2007.

14. La Commission a par ailleurs recommandé à l'Assemblée générale des Nations Unies que l'allocation pour frais d'études des enfants soit versée jusqu'à la fin de la quatrième année d'études post-secondaires, y compris dans les cas où un diplôme a été décerné après trois ans d'études, l'âge limite étant maintenu à 25 ans.

15. Les amendements à l'article 350.1.1 et à l'appendice 2 du Règlement du Personnel ont été établis en conséquence.

II. AMENDEMENTS CONSIDERES COMME NECESSAIRES A LA LUMIERE DE L'EXPERIENCE ET DANS L'INTERET D'UNE BONNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Congé dans les foyers

a) Destination

16. L'article 640.1 a été amendé pour permettre aux membres du personnel et à leur famille de prendre un congé dans les foyers dans un pays autre que celui du lieu de résidence reconnu de l'intéressé. Il s'agit de reconnaître des situations où les membres du personnel et leur famille viennent de milieux pluriculturels et ont établi, au cours de leur carrière, des liens culturels/familiaux dans des pays autres que le pays dont ils sont ressortissants/le lieu de résidence reconnu. Une modification d'ordre rédactionnel a été apportée à l'article 640.1 du Règlement du Personnel pour préciser que la période consacrée au congé dans les foyers est imputée sur les congés annuels de l'intéressé.

17. L'article 640.5 du Règlement du Personnel a été amendé pour refléter les modifications apportées à l'article 640.1 et préciser les responsabilités financières de l'Organisation en cas de congé dans les foyers dans un pays autre que celui du lieu de résidence reconnu de l'intéressé. Les articles 640.5.1 et 640.5.2 ont également été amendés pour refléter les amendements apportés à l'article 640.1.

18. Ces modifications visent à aligner le Règlement du Personnel et la politique de l'OMS sur les mesures récemment adoptées par l'Organisation des Nations Unies et qui étaient déjà en place dans d'autres organisations du régime commun.

b) Fréquence du congé dans les foyers

19. Les articles 640.3.2 et 640.6.4 ont été amendés pour réduire la durée de service nécessaire après le congé dans les foyers à trois mois dans les lieux d'affectation à cycle de 12 mois. L'article 640.6.3 du Règlement du Personnel prévoyant que les membres de la famille ayant droit au congé dans les foyers doivent voyager en même temps que le membre du personnel a été supprimé. Les articles 640.6.4 et 640.6.5 ont été renumérotés en conséquence.

20. Ces modifications visent à aligner le Règlement du Personnel et la politique de l'OMS sur les mesures de l'Organisation des Nations Unies et d'autres organisations du régime commun et à reconnaître le caractère mobile et international du personnel et la difficulté des conditions de travail et de vie dans les lieux d'affectation difficiles.

Congé spécial

21. L'article 650 du Règlement du Personnel a été amendé pour permettre au Directeur général de déterminer les conditions dans lesquelles un congé spécial peut être accordé en vertu de cet article, notamment en ce qui concerne la durée. L'article a également fait l'objet d'une modification d'ordre rédactionnel pour en améliorer la clarté et il a en outre été précisé que des soins à apporter à un enfant et une maladie grave d'un membre de la famille constituent des raisons importantes pouvant justifier un congé spécial et que, dans certaines situations exceptionnelles, notamment en cas de décès d'un membre de la famille immédiate, il n'est pas nécessaire d'avoir épuisé les congés annuels avant d'avoir droit à un congé spécial.

22. Ces modifications visent à aligner le Règlement du Personnel de l'OMS sur celui de l'Organisation des Nations Unies et d'autres organisations du régime commun.

Congé sans traitement

23. Le nouvel article 655.3 du Règlement du Personnel a été introduit pour permettre au Directeur général d'autoriser un congé sans traitement aux fins des droits à pension dans le cas des membres du personnel qui auront atteint l'âge de 55 ans dans moins de deux ans avec 25 ans de participation à la Caisse des Pensions (ou qui ont dépassé cet âge et sont à moins de deux ans de leurs 25 ans de participation à la Caisse). L'article 655.1 du Règlement du Personnel sur le congé sans traitement a été amendé pour refléter le nouvel article 655.3.

24. Ces modifications visent à aligner le Règlement du Personnel de l'OMS sur celui de l'Organisation des Nations Unies et d'autres organisations du régime commun.

Congé pour service ou période d'instruction militaire

25. L'article 660.1 du Règlement du Personnel a été amendé pour prévoir un congé spécial pouvant atteindre la durée complète du service ou de l'instruction militaire.

Congé de maladie (congés d'urgence familiale)

26. L'article 740.2 a été amendé pour permettre aux membres de la famille d'utiliser une partie ou la totalité des droits à congés d'urgence familiale (sept jours ouvrables d'absence non justifiée par un certificat) en cas de décès d'un membre de la famille immédiate.

27. Cette modification vise à aligner le Règlement du Personnel de l'OMS sur celui de l'Organisation des Nations Unies et d'autres organisations du régime commun.

Congé de maternité

28. L'article 760.2 a été amendé pour prévoir quatre semaines supplémentaires de congé maternité en cas de naissances multiples. Si cette pratique n'est pas suivie par d'autres organisations, en sa qualité d'Organisation chef de file dans le domaine de la santé, il est important que l'OMS fixe la norme pour la santé dans ces situations exceptionnelles dans l'intérêt du bien-être du membre du personnel et d'une bonne gestion des ressources humaines. Une modification d'ordre rédactionnel a été apportée à l'article 760.4 par souci de clarté.

Congé de paternité et congé d'adoption

29. Le congé de paternité et le congé d'adoption étant des formes distinctes de congé avec traitement complet, un nouvel article 763 sur le congé de paternité et un nouvel article 765 sur le congé d'adoption ont été introduits. En conséquence, les articles 760 et 760.1 sur le congé de maternité ont été amendés pour supprimer les références au congé de paternité. L'article 760.5 sur le congé de paternité a été renuméroté et constitue le nouvel article 763, et des modifications d'ordre rédactionnel ont été apportées par souci de clarté.

30. L'article 650 sur le congé spécial a été amendé pour supprimer la référence au congé d'adoption.

Voyages des membres du personnel

31. L'article 810.5.2 a été amendé pour réduire la durée de service nécessaire après un voyage des membres de la famille dans les lieux d'affectation à cycle de 12 mois. En outre, la référence à l'article 640.6.5 figurant dans l'article 810.5.4 a été remplacée par une référence à l'article 640.6.4 en raison de la nouvelle numérotation.

32. Cette modification sert à reconnaître la difficulté des conditions de travail et de vie dans les lieux d'affectation difficiles.

Voyages des enfants au titre de l'allocation pour frais d'études

33. L'article 820.2.5.2 a été amendé pour permettre aux enfants ayant droit à un voyage au titre de l'allocation pour frais d'études de retrouver le membre du personnel dans une localité autre que le lieu d'affectation de celui-ci ou le lieu où se déroulent les études.

34. Cette modification vise à aligner le Règlement du Personnel et la politique de l'OMS sur ceux de l'Organisation des Nations Unies et d'autres organisations du régime commun.

Démission

35. L'article 1010.3 du Règlement du Personnel a été amendé et un nouvel article 1010.4 introduit pour refléter les amendements aux articles 640.3.2, 640.6.4 et 810.5.2.

Fin des engagements

36. Un nouvel article 1040.2 a été introduit pour prévoir l'extension d'un engagement arrivant à expiration au cours d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. La durée de l'extension est déterminée par le Directeur général, aux conditions fixées par celui-ci. L'article 1040 a été renuméroté en conséquence et une modification d'ordre rédactionnel a été apportée par souci de clarté.

37. Ces modifications visent à aligner le Règlement du Personnel de l'OMS sur celui de l'Organisation des Nations Unies et d'autres organisations du régime commun.

Préavis de résiliation d'engagement

38. L'article 1083 a été amendé pour disposer qu'un préavis de résiliation d'engagement en application des articles 1030, 1045, 1050, 1060, 1070 et 1080 peut être donné pendant une période de congé de maternité, de paternité ou d'adoption. La date effective de résiliation est alors la date à

laquelle prend fin le congé ou celle de la fin de la période de préavis aux termes de l'article pertinent, la plus tardive des deux étant retenue.

Date de mise à effet de la fin de l'engagement

39. L'article 1090 a été amendé et de nouveaux articles 1090.1 et 1090.2 introduits pour refléter les amendements à l'article 1083.

MESURES A PRENDRE PAR LE CONSEIL EXECUTIF

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

Résolution 1

Le Conseil exécutif

CONFIRME, conformément à l'article 12.2 du Statut du Personnel, les amendements apportés par le Directeur général par intérim avec effet : a) au 1^{er} janvier 2007 concernant la rémunération du personnel de la catégorie professionnelle et de rang supérieur ; b) pour l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2007 concernant l'allocation pour frais d'études des enfants ; et c) au 1^{er} juillet 2007 concernant le congé dans les foyers, le congé spécial, le congé sans traitement, le congé pour service ou période d'instruction militaire, le congé de maladie (congé d'urgence familiale), le congé de maternité, le congé de paternité, le congé d'adoption, les voyages des membres du personnel, les voyages des enfants au titre de l'allocation pour frais d'études, la démission, la fin des engagements, le préavis de résiliation d'engagement et la date de mise à effet de la fin de l'engagement.

Résolution 2

Le Conseil exécutif

RECOMMANDE à la Soixantième Assemblée mondiale de la Santé d'adopter la résolution suivante :

La Soixantième Assemblée mondiale de la Santé,

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

1. FIXE le traitement afférent aux postes de Sous-Directeur général et de Directeur régional à partir du 1^{er} janvier 2007 à US \$168 826 par an avant imposition, d'où un traitement net modifié de US \$122 737 (avec personnes à charge) ou de US \$111 142 (sans personnes à charge) ;

2. FIXE le traitement afférent au poste de Directeur général adjoint à partir du 1^{er} janvier 2006 à US \$181 778 par an avant imposition, d'où un traitement net modifié de US \$131 156 (avec personnes à charge) ou de US \$118 034 (sans personnes à charge) ; et, à partir du 1^{er} janvier 2007, à US \$185 874 par an avant imposition, d'où un traitement net modifié de US \$133 818 (avec personnes à charge) ou de US \$120 429 (sans personnes à charge) ;

3. FIXE le traitement afférent au poste de Directeur général, à compter du 1^{er} janvier 2007, à US \$228 818 par an avant imposition, d'où un traitement net modifié de US \$161 732 (avec personnes à charge) ou de US \$143 829 (sans personnes à charge).

ANNEXE

AMENDEMENTS AU REGLEMENT DU PERSONNEL

Ancien texte	Nouveau texte
<p>350. ALLOCATION POUR FRAIS D'ETUDES DES ENFANTS</p> <p>350.1 Tout membre du personnel engagé par voie de recrutement international a droit à une allocation pour frais d'études des enfants, sous réserve des dispositions de l'article 350.3, dans les conditions suivantes :</p> <p>350.1.1 donne droit à l'allocation pour frais d'études tout enfant répondant à la définition donnée dans l'article 310.5.2 étant entendu que le droit à l'allocation pour cet enfant s'étend jusqu'à la fin de l'année scolaire ou universitaire au cours de laquelle il atteint l'âge de vingt-cinq ans, jusqu'à la fin de la quatrième année d'études post-secondaires, si celle-ci intervient plus tôt, ou jusqu'à l'obtention du premier diplôme reconnu, si celui-ci est obtenu plus tôt ;</p>	<p>350. ALLOCATION POUR FRAIS D'ETUDES DES ENFANTS</p> <p>350.1 Tout membre du personnel engagé par voie de recrutement international a droit à une allocation pour frais d'études des enfants, sous réserve des dispositions de l'article 350.3, dans les conditions suivantes :</p> <p>350.1.1 donne droit à l'allocation pour frais d'études tout enfant répondant à la définition donnée dans l'article 310.5.2 étant entendu que le droit à l'allocation pour cet enfant s'étend jusqu'à la fin de l'année scolaire ou universitaire au cours de laquelle il atteint l'âge de vingt-cinq ans, ou jusqu'à la fin de la quatrième année d'études post-secondaires, si celle-ci intervient plus tôt, ou jusqu'à l'obtention du premier diplôme reconnu, si celui-ci est obtenu plus tôt ;</p> <p>[pas d'autres changements]</p>
<p>640. CONGE DANS LES FOYERS</p> <p>640.1 Le congé dans les foyers a pour but de permettre aux membres du personnel dont le lieu d'affectation et le lieu de résidence sont situés hors du pays de leur lieu de résidence reconnu de passer un laps de temps appréciable dans leur pays d'origine (ou dans un autre pays dans les cas prévus à l'article 640.5.2) afin de conserver des attaches avec leur culture nationale, leur famille et leurs intérêts nationaux, professionnels et autres dans ce pays.</p> <p>640.2 ...</p> <p>640.3 Tout membre du personnel engagé à plein temps a droit au congé dans les foyers :</p> <p>640.3.1 s'il est affecté et réside hors du pays de son lieu de résidence reconnu tel qu'il a été déterminé en application de l'article 460 ; et</p>	<p>640. CONGE DANS LES FOYERS</p> <p>640.1 Le congé dans les foyers a pour but de permettre aux membres du personnel dont le lieu d'affectation et le lieu de résidence sont situés hors du pays de leur lieu de résidence reconnu de passer, sur leurs congés annuels, un laps de temps appréciable dans leur pays d'origine (ou dans un autre pays dans les cas prévus à l'article 640.5.2) afin de conserver des attaches avec leur culture nationale, leur famille et leurs intérêts nationaux, professionnels et autres dans ce pays. Un déplacement au titre du congé dans les foyers peut être entrepris dans un pays autre que le lieu de résidence reconnu aux conditions fixées par le Directeur général.</p> <p>640.2 [pas de changement]</p> <p>640.3 Tout membre du personnel engagé à plein temps a droit au congé dans les foyers :</p> <p>640.3.1 s'il est affecté et réside hors du pays de son lieu de résidence reconnu tel qu'il a été déterminé en application de l'article 460 ; et</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>640.3.2 s'il est prévu qu'il restera au service de l'Organisation pendant six mois au moins, la plus tardive des deux dates suivantes étant retenue : celle de son retour au terme d'un congé dans les foyers, ou celle de l'acquisition de son droit à un congé dans les foyers ; et</p>	<p>640.3.2 dans les cas où il est envoyé dans un lieu d'affectation à cycle de 24 mois, s'il est prévu qu'il restera au service de l'Organisation pendant six mois au moins, la plus tardive des deux dates suivantes étant retenue : celle de son retour au terme d'un congé dans les foyers, ou celle de l'acquisition de son droit à un congé dans les foyers ; et ou, dans les cas où il est envoyé dans un lieu d'affectation à cycle de 12 mois, s'il est prévu qu'il restera au service de l'Organisation pendant trois mois au moins la plus tardive des deux dates suivantes étant retenues : celle de son retour au terme d'un congé dans les foyers, ou celle de l'acquisition de son droit à un congé dans les foyers ; et</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>640.3.3-640.3.4 [pas de changement]</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>640.4 Les périodes de service reconnues valables au sens de l'article 640.2 sont les périodes continues de service dans l'Organisation en des lieux d'affectation situés hors du pays du lieu de résidence reconnu de l'intéressé ; elles ne comprennent pas les périodes de congé de maladie sous régime d'assurance d'une durée supérieure à 30 jours ou de congé sans traitement d'une durée supérieure à 30 jours.</p>	<p>640.4 [pas de changement]</p>
<p>640.5 Le congé dans les foyers donne droit aux délais de route sans imputation 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. Les voyages sont autorisés selon les modalités suivantes :</p>	<p>640.5 Le congé dans les foyers donne droit aux délais de route sans imputation 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 dans le cas des lieux d'affectation à cycle de 24 mois, le voyage est autorisé entre le lieu d'affectation et le lieu de résidence reconnu du membre du personnel ou une autre localité du même pays ; les membres du personnel n'ont droit au paiement des frais de voyage que s'ils séjournent dans ce pays pendant un laps de temps appréciable avec leur conjoint et les enfants ayant droit au congé dans les foyers ;</p>	<p>640.5.1 dans le cas des lieux d'affectation à cycle de 24 mois, le voyage est autorisé entre le lieu d'affectation et le lieu de résidence reconnu du membre du personnel ou une autre localité du même pays ; les membres du personnel n'ont droit au paiement des frais de voyage que s'ils séjournent dans ce pays pendant un laps de temps appréciable avec leur conjoint et les enfants ayant droit au congé dans les foyers ; comme prévu à l'article 640.1 du même pays ; les membres du personnel n'ont droit au paiement des frais de voyage que s'ils séjournent dans ce pays pendant un laps de temps appréciable avec leur conjoint et les enfants ayant droit au congé dans les foyers ;</p>

Ancien texte	Nouveau texte						
<p>640.5.2 dans le cas des lieux d'affectation à cycle de 12 mois, les voyages sont autorisés aux mêmes conditions qu'à l'article 640.5.1, sauf qu'un voyage sur deux peut avoir lieu entre le lieu d'affectation et un pays autre que celui du lieu de résidence reconnu, auquel cas les intéressés doivent séjourner pendant un laps de temps appréciable ailleurs qu'au lieu d'affectation.</p>	<p>640.5.2 dans le cas des lieux d'affectation à cycle de 12 mois, les voyages sont autorisés aux mêmes conditions qu'à l'article 640.5.1, sauf qu'un voyage sur deux peut avoir lieu entre le lieu d'affectation et un pays autre que celui du lieu de résidence reconnu, auquel cas les intéressés doivent séjourner pendant un laps de temps appréciable ailleurs qu'au lieu d'affectation. pour que les frais de voyage soient pris en charge, le conjoint et les enfants y ayant droit doivent séjourner pendant un laps de temps raisonnable dans le pays où le congé est pris.</p>						
<p>640.6 Le congé dans les foyers peut être accordé aux conditions ci-après :</p>	<p>640.6 [pas de changement]</p>						
<p>640.6.1 Le départ en congé dans les foyers peut avoir lieu à tout moment de la période indiquée ci-dessous :</p> <table data-bbox="383 715 1059 863"> <thead> <tr> <th>Lieu d'affectation</th> <th>Période</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>24 mois</td> <td>6 mois avant et après la date d'acquisition du droit au congé</td> </tr> <tr> <td>12 mois</td> <td>3 mois avant et après la date d'acquisition du droit au congé</td> </tr> </tbody> </table> <p>Lorsque la date de départ est postérieure à la fin de la période indiquée, la période de service ouvrant droit au prochain congé dans les foyers commence à cette date, à moins que le congé n'ait été ajourné sur la demande de l'Organisation ;</p>	Lieu d'affectation	Période	24 mois	6 mois avant et après la date d'acquisition du droit au congé	12 mois	3 mois avant et après la date d'acquisition du droit au congé	<p>640.6.1 [pas de changement]</p>
Lieu d'affectation	Période						
24 mois	6 mois avant et après la date d'acquisition du droit au congé						
12 mois	3 mois avant et après la date d'acquisition du droit au congé						
<p>640.6.2 dans des circonstances exceptionnelles, un congé dans les foyers peut être accordé par anticipation, sous réserve que le membre du personnel ait accompli une période minimale de service reconnue valable dont la durée est fixée par le Directeur général ;</p>	<p>640.6.2 [pas de changement]</p>						
<p>640.6.3 à l'occasion des congés dans les foyers, le voyage du conjoint et des enfants y ayant droit a normalement lieu en même temps que le voyage du membre du personnel ;</p>	<p>640.6.3 [Supprimé]</p>						
<p>640.6.4 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 ;</p>	<p>640.6.43 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>						

Ancien texte	Nouveau texte
<p>640.6.5 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>640.6.54 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>[pas d'autres changements]</p>
<p>650. CONGE SPECIAL</p> <p>Un congé spécial, soit avec traitement intégral ou partiel, soit sans traitement, peut être accordé pour des activités de formation ou de recherche dans l'intérêt de l'Organisation ou pour d'autres raisons valables, y compris le décès d'un membre de la famille immédiate du fonctionnaire ou l'adoption d'un enfant, dans les conditions fixées par le Directeur général. Le Directeur général peut, de sa propre initiative, mettre un membre du personnel en congé spécial avec traitement intégral s'il estime qu'un tel congé est dans l'intérêt de l'Organisation. Normalement, ce congé n'est accordé qu'après épuisement des jours de congé annuel accumulés par l'intéressé et ne doit pas excéder une année. Sauf dispositions contraires du présent Règlement, toute période de congé spécial est, à toutes fins utiles, comptée comme période de service normal.</p>	<p>650. CONGE SPECIAL</p> <p>Un congé spécial, soit avec traitement intégral ou partiel, soit sans traitement, peut être accordé à la demande d'un membre du personnel pour une durée et dans les conditions fixées par le Directeur général. Un tel congé peut être accordé pour des activités de formation ou de recherche dans l'intérêt de l'Organisation ou pour d'autres raisons importantes valables, y compris mais pas exclusivement en cas de soins à apporter à un enfant, de maladie grave d'un membre de la famille ou de le décès d'un membre de la famille immédiate du fonctionnaire. ou l'adoption d'un enfant, dans les conditions fixées par le Directeur général. Le Directeur général peut, de sa propre initiative, mettre un membre du personnel en congé spécial avec traitement intégral s'il estime qu'un tel congé est dans l'intérêt de l'Organisation. Normalement, ce congé n'est accordé qu'après épuisement des jours de congé annuel accumulés par l'intéressé sauf dans les cas de congé spécial dû aux soins à apporter à un enfant, à la maladie grave d'un membre de la famille ou au décès d'un membre de la famille immédiate. et ne doit pas excéder une année. Sauf dispositions contraires du présent Règlement, la continuité du service n'est pas considérée comme interrompue en cas de congé spécial et toute période de congé spécial est, à toutes fins utiles, comptée comme période de service normal.</p>
<p>655. CONGE SANS TRAITEMENT</p> <p>655.1 Un congé sans traitement d'une durée ne dépassant pas normalement un an peut être accordé pour des raisons donnant lieu normalement à un congé annuel ou à un congé de maladie lorsque le droit à ces congés a été épuisé.</p> <p>655.2 ...</p>	<p>655. CONGE SANS TRAITEMENT</p> <p>655.1 Un congé sans traitement d'une durée ne dépassant pas normalement un an, sauf dans le cas prévu ci-dessous à l'article 655.3, peut être accordé pour des raisons donnant lieu normalement à un congé annuel ou à un congé de maladie lorsque le droit à ces congés a été épuisé.</p> <p>655.2 [pas de changement]</p>

Ancien texte	Nouveau texte
	<p>655.3 Le Directeur général peut autoriser un congé sans traitement aux fins des droits à pension dans le cas des membres du personnel qui sont à moins de deux ans de l'âge de 55 ans et de 25 ans de participation à la Caisse des Pensions ou qui ont dépassé cet âge et sont à moins de deux ans de leurs 25 ans de participation à la Caisse.</p> <p>[pas d'autres changements]</p>
<p>660. CONGE POUR SERVICE OU PERIODE 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, qui ne doit pas initialement dépasser un an, mais qui peut être prolongé si l'intéressé le désire. Au choix du membre du personnel, ces congés sont comptés soit comme congés sans traitement, soit comme congés annuels, dans la mesure où le membre du personnel a acquis des droits à congé annuel, puis comme congés sans traitement. Pendant toute la période de congé sans traitement accordé pour cette raison, les dispositions de l'article 655.2 sont applicables.</p>	<p>660. CONGE POUR SERVICE OU PERIODE 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 la période de service ou d'instruction, qui ne doit pas initialement dépasser un an, mais qui peut être prolongé si l'intéressé le désire. Au choix du membre du personnel, ces congés sont comptés soit comme congés sans traitement, soit comme congés annuels, dans la mesure où le membre du personnel a acquis des droits à congé annuel, puis comme congés sans traitement. Pendant toute la période de congé sans traitement accordé pour cette raison, les dispositions de l'article 655.2 sont applicables.</p> <p>[pas d'autres changements]</p>
<p>740. CONGE DE MALADIE</p> <p>...</p> <p>740.2 Toute absence, supérieure à trois jours ouvrables consécutifs, qui doit être comptée comme congé de maladie, doit être justifiée par un certificat d'un médecin praticien dûment qualifié attestant que le membre du personnel est hors d'état d'exercer ses fonctions et indiquant la durée probable de la maladie. Le nombre de jours d'absence non justifiés par un certificat qui peuvent être comptés comme jours de maladie ne sauraient dépasser sept jours au cours d'une année civile. Une partie ou la totalité de ces jours de congé de maladie non justifiés par un certificat pourra être accordée pour faire face à une situation familiale grave autre que le décès d'un membre de la famille immédiate du fonctionnaire, auquel cas l'exigence d'un certificat au-delà d'une absence supérieure à trois jours ouvrables consécutifs ne s'appliquera pas.</p>	<p>740. CONGE DE MALADIE</p> <p>740.1 à 740.1.4 [pas de changement]</p> <p>740.2 Toute absence, supérieure à trois jours ouvrables consécutifs, qui doit être comptée comme congé de maladie, doit être justifiée par un certificat d'un médecin praticien dûment qualifié attestant que le membre du personnel est hors d'état d'exercer ses fonctions et indiquant la durée probable de la maladie. Le nombre de jours d'absence non justifiés par un certificat qui peuvent être comptés comme jours de maladie ne sauraient dépasser sept jours au cours d'une année civile. Une partie ou la totalité de ces jours de congé de maladie non justifiés par un certificat pourra être accordée pour faire face à une situation familiale grave autre que le décès d'un membre de la famille immédiate du fonctionnaire, auquel cas l'exigence d'un certificat au-delà d'une absence supérieure à trois jours ouvrables consécutifs ne s'appliquera pas.</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>760. CONGE DE MATERNITE ET CONGE DE PATERNITE</p> <p>760.1 Les membres du personnel ont droit à un congé de maternité ou à un congé de paternité, sous réserve des conditions fixées par le Directeur général.</p> <p>760.2 Le congé de maternité commence six semaines avant la date prévue de l'accouchement sur présentation d'un certificat établi par un médecin praticien ou une sage-femme dûment qualifiés indiquant la date prévue de l'accouchement. A la demande de la personne en cause et sur avis médical, le Directeur général peut l'autoriser à commencer à prendre son congé de maternité moins de six semaines, mais pas moins de deux semaines, avant la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité dure 16 semaines à compter de la date à laquelle il est accordé, sous réserve qu'en aucun cas il ne se termine moins de 10 semaines après la date effective de la naissance. Le congé est octroyé avec traitement intégral, indemnités comprises.</p> <p>760.3 ...</p> <p>760.4 Lorsque les deux parents d'un enfant nouveau-né sont membres du personnel de l'Organisation mondiale de la Santé, toute partie non utilisée du congé de maternité auquel la mère aurait eu droit au titre de l'article 760.2 pourra être utilisée par le père de l'enfant, dans les conditions fixées par le Directeur général.</p> <p>760.5 Selon les conditions fixées par le Directeur général et sur présentation d'une preuve satisfaisante de la naissance de leur enfant, les membres du personnel ont droit à un congé de paternité d'une durée totale ne dépassant pas quatre semaines ou, dans le cas des membres du personnel engagés par voie de recrutement international se trouvant dans un lieu d'affectation non autorisé aux familles, ne dépassant pas huit semaines. Dans des circonstances exceptionnelles, le congé sera accordé pour une durée totale de huit semaines au maximum. Le congé de paternité doit être épuisé dans les douze mois qui suivent la date de la naissance de l'enfant.</p>	<p>760. CONGE DE MATERNITE ET CONGE DE PATERNITE</p> <p>760.1 Les membres du personnel ont droit à un congé de maternité ou à un congé de paternité, sous réserve des conditions fixées par le Directeur général.</p> <p>760.2 Le congé de maternité commence six semaines avant la date prévue de l'accouchement sur présentation d'un certificat établi par un médecin praticien ou une sage-femme dûment qualifiés indiquant la date prévue de l'accouchement. A la demande de la personne en cause et sur avis médical, le Directeur général peut l'autoriser à commencer à prendre son congé de maternité moins de six semaines, mais pas moins de deux semaines, avant la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité dure 16 semaines à compter de la date à laquelle il est accordé, sous réserve qu'en cas de naissances multiples il dure 20 semaines à compter de la date à laquelle il est accordé. Toutefois, en aucun cas il ne se termine moins de 10 semaines après la date effective de la naissance. Le congé est octroyé avec traitement intégral, indemnités comprises.</p> <p>760.3 [pas de changement]</p> <p>760.4 Lorsque les deux parents d'un enfant nouveau-né sont membres du personnel de l'Organisation mondiale de la Santé, toute partie non utilisée du congé de maternité auquel la mère aurait eu droit au titre de l'article 760.2 pourra être utilisée par l'autre parent le père de l'enfant, dans les conditions fixées par le Directeur général.</p> <p>763.760.5 CONGE DE PARTERNITE</p> <p>Les membres du personnel ont droit à un congé de paternité Selon les conditions fixées par le Directeur général. et s Sur présentation d'une preuve satisfaisante de la naissance de leur enfant, les membres du personnel ont droit à un congé de paternité d'une durée totale ne dépassant pas quatre semaines ou, dans le cas des membres du personnel engagés par voie de recrutement international se trouvant dans un lieu d'affectation non autorisé aux familles, ne dépassant pas huit semaines. Dans des circonstances exceptionnelles, le congé sera accordé pour une durée totale de huit semaines au maximum. Le congé de paternité doit être épuisé dans les douze mois qui suivent la date de la naissance de l'enfant.</p> <p>[pas d'autres changements]</p>

Ancien texte	Nouveau texte
Pas d'article distinct – sujet traité dans le cadre de l'article 650.	<p>765. CONGE D'ADOPTION [Nouvelle disposition] Selon les conditions fixées par le Directeur général et sur présentation d'une preuve satisfaisante de l'adoption d'un enfant, les membres du personnel ont droit à un congé d'adoption d'une durée totale de huit semaines.</p>
<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>...</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 ;</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 640.6.5) ;</p>	<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>...</p> <p>810.5 [pas de changement]</p> <p>810.5.1 [pas de changement]</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 [pas de changement]</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 640.6.54) ;</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>820. VOYAGES DU CONJOINT ET DES ENFANTS</p> <p>...</p> <p>820.2.5 dans le cas d'un enfant donnant droit à l'allocation pour frais d'études en vertu de l'article 350, en vue d'études dans un établissement qui n'est pas suffisamment proche du lieu d'affectation pour que l'enfant puisse suivre les cours en qualité d'externe, à condition que l'article 655.2.4 ne soit pas applicable :</p> <p>820.2.5.1 paiement des frais de voyage (aller simple) du lieu d'affectation ou d'ailleurs jusqu'au lieu où l'enfant fait ses études lorsqu'il rejoint l'école pour la première fois ; si l'enfant résidait avec le membre du personnel au lieu d'affectation, l'obligation financière de l'Organisation se limite au montant des frais de voyage du lieu d'affectation jusqu'au lieu de résidence reconnu du membre du personnel ; si l'enfant n'a pas rejoint le membre du personnel à son lieu d'affectation, l'obligation financière de l'Organisation se limite au montant des frais de voyage du lieu de résidence reconnu du membre du personnel jusqu'au lieu d'affectation ;</p> <p>820.2.5.2 paiement des frais de voyage (aller et retour) entre le lieu où l'enfant fait ses études et le lieu d'affectation, une fois par année scolaire, sous réserve des dispositions suivantes :</p> <p>1) la durée du séjour de l'enfant auprès de ses parents doit être raisonnable eu égard au montant des frais de voyage assumés par l'Organisation ;</p> <p>2) les frais de voyage à la charge de l'Organisation ne doivent pas excéder le coût du voyage aller et retour entre le lieu d'affectation et le lieu de résidence reconnu du membre du personnel ;</p> <p>3) il doit y avoir un laps de temps raisonnable entre le voyage de l'enfant et un autre voyage autorisé du membre du personnel, de son conjoint ou des enfants ;</p>	<p>820. VOYAGES DU CONJOINT ET DES ENFANTS</p> <p>...</p> <p>820.2.5-820.2.5.1 [pas de changement]</p> <p>820.2.5.2 paiement des frais de voyage (aller et retour) entre le lieu où l'enfant fait ses études et le lieu d'affectation ou une autre localité, une fois par année scolaire, sous réserve des dispositions suivantes :</p> <p>1) la durée du séjour de l'enfant auprès de ses parents doit être raisonnable eu égard au montant des frais de voyage assumés par l'Organisation ;</p> <p>2) les frais de voyage à la charge de l'Organisation ne doivent pas excéder le coût du voyage aller et retour entre le lieu d'affectation et le lieu de résidence reconnu du membre du personnel ou le lieu de destination du voyage si le coût est moins élevé dans ce cas ;</p> <p>3) il doit y avoir un laps de temps raisonnable entre le voyage de l'enfant et un autre voyage autorisé du membre du personnel, de son conjoint ou des enfants ;</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>1010. DEMISSION</p> <p>1010.1-1010.2 [pas de changement]</p> <p>1010.3 Les membres du personnel 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 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>1010. DEMISSION</p> <p>1010.1-1010.2 [pas de changement]</p> <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 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>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 du conjoint, il perd tous ses droits au paiement par l'Organisation de son voyage de rapatriement.</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>1040. FIN DES ENGAGEMENTS</p> <p>En l'absence de toute offre et de toute acceptation de prolongation, les engagements temporaires et de durée déterminée prennent fin automatiquement lors de l'achèvement de la période de service convenue. Lorsqu'il a été décidé de ne pas offrir de prolongation à un membre du personnel engagé pour une durée déterminée, celui-ci reçoit notification de ce fait trois mois au plus tard avant la date d'expiration de l'engagement. Lorsqu'il a été décidé de ne pas offrir de prolongation à un membre du personnel engagé à titre temporaire, celui-ci reçoit notification de ce fait normalement un mois au plus tard avant la date d'expiration de l'engagement. Ce préavis n'est pas nécessaire dans le cas d'un membre du personnel engagé à titre temporaire qui a atteint la durée maximum de service ininterrompu au titre d'engagements temporaires consécutifs au sens de l'article 420.4. Les membres du personnel qui ne désirent pas être pris en considération pour un nouvel engagement notifient leur intention dans le même délai.</p>	<p>1040. FIN DES ENGAGEMENTS</p> <p>1040.1 En l'absence de toute offre et de toute acceptation de prolongation, les engagements temporaires et de durée déterminée arrivent prennent fin automatiquement à expiration lors de l'achèvement de la période de service convenue. Lorsqu'il a été décidé de ne pas offrir de prolongation à un membre du personnel engagé pour une durée déterminée, celui-ci reçoit notification de ce fait trois mois au plus tard avant la date d'expiration de l'engagement. Lorsqu'il a été décidé de ne pas offrir de prolongation à un membre du personnel engagé à titre temporaire, celui-ci reçoit notification de ce fait normalement un mois au plus tard avant la date d'expiration de l'engagement. Ce préavis n'est pas nécessaire dans le cas d'un membre du personnel engagé à titre temporaire qui a atteint la durée maximum de service ininterrompu au titre d'engagements temporaires consécutifs au sens de l'article 420.4. Les membres du personnel qui ne désirent pas être pris en considération pour un nouvel engagement notifient leur intention dans le même délai.</p> <p>1040.2 Lorsqu'il doit arriver à expiration pendant un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, un engagement de durée déterminée ou un engagement temporaire peut être prolongé pour une période déterminée et aux conditions fixées par le Directeur général.</p>
<p>1083. PREAVIS DE RESILIATION D'ENGAGEMENT</p> <p>Aucun préavis de résiliation d'engagement en application des dispositions des articles 1030, 1045, 1050, 1060, 1070 et 1080 n'est donné pendant un congé de maternité.</p>	<p>1083. PREAVIS DE RESILIATION D'ENGAGEMENT</p> <p>Un Aucun préavis de résiliation d'engagement en application des dispositions des articles 1030, 1045, 1050, 1060, 1070 et 1080 peut être n'est donné pendant un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption. La date effective de cessation de service est la date à laquelle prend fin le congé ou celle à laquelle prend fin la période de préavis conformément à l'article visé, la plus tardive de ces deux dates étant retenue.</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>1090. DATE DE MISE A EFFET DE LA FIN DE L'ENGAGEMENT</p> <p>Pour les membres du personnel recrutés localement et pour ceux auxquels s'appliquent les articles 1010.2 et 1010.3, la date de mise à effet de la fin de l'engagement est le dernier jour de travail accompli. Pour tous les autres membres du personnel, la date de mise à effet est le jour probable de l'arrivée de l'intéressé à son lieu de résidence reconnu par un itinéraire et des moyens de transport désignés par l'Organisation, s'il part dès que ses fonctions ont pris fin.</p>	<p>1090. DATE DE MISE A EFFET DE LA FIN DE L'ENGAGEMENT</p> <p>Sous réserve de l'article 1083 sur le préavis de résiliation d'engagement pendant un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, la date effective de mise à effet de la fin de l'engagement est la suivante :</p> <p>1090.1 Pour les membres du personnel recrutés localement et pour ceux auxquels s'appliquent les articles 1010.2 et 1010.3, la date de mise à effet de la fin de l'engagement est le dernier jour de travail accompli.</p> <p>1090.2 Pour tous les autres membres du personnel, la date de mise à effet est le jour probable de l'arrivée de l'intéressé à son lieu de résidence reconnu par un itinéraire et des moyens de transport désignés par l'Organisation, s'il part dès que ses fonctions ont pris fin.</p>

APPENDICE 1

**Barème des traitements du personnel de la catégorie professionnelle et de rang supérieur : traitements de base bruts annuels
et équivalents nets après déduction des contributions du personnel
(en dollars des Etats-Unis d'Amérique)¹**

(avec effet au 1^{er} janvier 2007)

<i>Classe</i>		<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>	<i>XIV</i>	<i>XV</i>
			*	*	*	*	*									
D-2	Brut	138 549	141 494	144 443	147 391	150 354	153 437									
	Net F	102 713	104 716	106 721	108 726	110 730	112 734									
	Net C	94 360	96 052	97 737	99 417	101 092	102 760									
						*	*	*								
P-6/D-1	Brut	126 565	129 153	131 738	134 326	136 915	139 501	142 090	144 678	147 265						
	Net F	94 564	96 324	98 082	99 842	101 602	103 361	105 121	106 881	108 640						
	Net C	87 407	88 937	90 462	91 985	93 504	95 020	96 531	98 040	99 544						
											*	*	*			
P-5	Brut	104 600	106 803	109 004	111 204	113 407	115 607	117 810	120 012	122 213	124 415	126 615	128 818	131 019		
	Net F	79 628	81 126	82 623	84 119	85 617	87 113	88 611	90 108	91 605	93 102	94 598	96 096	97 593		
	Net C	73 975	75 305	76 631	77 957	79 280	80 599	81 918	83 234	84 547	85 858	87 167	88 474	89 779		
														*	*	*
P-4	Brut	85 974	87 979	89 986	91 992	93 999	96 006	98 013	100 019	102 144	104 266	106 391	108 515	110 640	112 765	114 890
	Net F	66 401	67 845	69 290	70 734	72 179	73 624	75 069	76 513	77 958	79 401	80 846	82 290	83 735	85 180	86 625
	Net C	61 834	63 150	64 464	65 776	67 087	68 396	69 705	71 012	72 317	73 623	74 925	76 227	77 528	78 828	80 127
														*	*	*
P-3	Brut	70 222	72 079	73 939	75 793	77 653	79 508	81 364	83 224	85 082	86 938	88 797	90 651	92 511	94 367	96 224
	Net F	55 060	56 397	57 736	59 071	60 410	61 746	63 082	64 421	65 759	67 095	68 434	69 769	71 108	72 444	73 781
	Net C	51 395	52 625	53 857	55 085	56 317	57 545	58 775	60 005	61 234	62 464	63 689	64 916	66 141	67 366	68 592
													*			
P-2	Brut	57 153	58 815	60 476	62 138	63 799	65 458	67 121	68 779	70 442	72 106	73 764	75 428			
	Net F	45 650	46 847	48 043	49 239	50 435	51 630	52 827	54 021	55 218	56 416	57 610	58 808			
	Net C	42 818	43 904	44 986	46 070	47 153	48 238	49 340	50 438	51 542	52 642	53 741	54 844			
P-1	Brut	44 614	46 035	47 452	48 873	50 326	51 922	53 521	55 118	56 711	58 308					
	Net F	36 137	37 288	38 436	39 587	40 735	41 884	43 035	44 185	45 332	46 482					
	Net C	34 089	35 148	36 207	37 267	38 325	39 383	40 443	41 489	42 531	43 572					

¹ F (famille) = taux applicable au fonctionnaire ayant un conjoint ou un enfant à charge ; C (célibataire) = taux applicable au fonctionnaire sans conjoint ni enfant à charge.

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

APPENDICE 2

**Allocations pour frais d'études
applicables dans les cas où ces frais sont engagés
dans certaines monnaies et certains pays**

(année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2007)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>Pays/zone monétaire</i>	<i>Maximum des frais d'études autorisés et allocation maximale pour enfants handicapés</i>	<i>Allocation maximale pour frais d'études</i>	<i>Indemnité forfaitaire versée si l'enfant n'est pas pensionnaire</i>	<i>Indemnité forfaitaire supplémentaire pour frais de pension (fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation)</i>	<i>Allocation maximale pour les fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation</i>	<i>Maximum des frais d'études autorisés (uniquement dans le cas de l'indemnité forfaitaire versée si l'enfant n'est pas pensionnaire (colonne 3))</i>
Partie A						
Euro						
Allemagne	18 993	14 245	4 090	6 134	20 379	13 540
Autriche	15 198	11 399	3 564	5 346	16 745	10 447
Belgique	14 446	10 835	3 366	5 049	15 884	9 959
Espagne	13 762	10 322	2 992	4 488	14 810	9 773
Finlande	9 082	6 812	2 543	3 815	10 627	5 692
France*	10 263	7 697	2 921	4 381	12 078	6 368
Irlande	17 045	12 784	2 945	4 417	17 201	13 119
Italie	17 215	12 911	2 965	4 447	17 358	13 261
Luxembourg	12 898	9 673	3 147	4 720	14 393	8 701
Monaco	9 330	6 997	2 672	4 008	11 005	5 767
Pays-Bas	15 440	11 580	3 814	5 721	17 301	10 355
Danemark (couronne danoise)	108 147	81 110	24 715	37 072	118 182	75 193
Japon (yen)	2 324 131	1 743 098	534 345	801 517	2 544 615	161 167
Norvège (supprimé voir US \$ hors Etats-Unis d'Amérique)	-	-	-	-	-	-
Suède (couronne suédoise)	141 026	105 770	23 490	35 235	141 005	109 707
Suisse (franc suisse)	26 868	20 151	5 331	7 997	28 148	19 760
Royaume-Uni de Grande- Bretagne et d'Irlande du Nord (livre sterling)	18 285	13 714	3 326	4 989	18 703	13 851
Partie B						
Dollar des Etats-Unis d'Amérique (hors Etats-Unis d'Amérique)**	18 048	13 536	3 490	5 235	18 771	13 395
Partie C						
Dollar des Etats-Unis d'Amérique (aux Etats-Unis d'Amérique) ¹	34 598	25 949	5 406	8 109	34 058	27 391

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

1. Ecole américaine de Paris.
2. Université américaine de Paris.
3. Ecole britannique de Paris.
4. Ecole européenne de management de Lyon.
5. Ecole internationale de Paris.
6. Marymount School of Paris.

** Comprend la Norvège, qui n'est plus considérée comme appartenant à une zone distincte.

¹ S'applique également, en tant que mesure spéciale, à la Chine, à la Fédération de Russie et à l'Indonésie.

Lorsque les frais d'études sont engagés dans l'une des monnaies susmentionnées, le maximum applicable figure dans les colonnes (1) à (6) correspondant à cette monnaie. Lorsque les frais d'études sont engagés aux Etats-Unis d'Amérique, le maximum applicable figure dans les colonnes (1) à (6) correspondant à la partie C ci-dessus. Lorsque les frais d'études ne sont engagés ni dans l'une des monnaies énoncées dans la partie A ci-dessus ni aux Etats-Unis, le maximum applicable figure dans les colonnes (1) à (6) correspondant à la partie B ci-dessus.

Fréquentation d'un établissement d'enseignement hors du lieu d'affectation

- i) Si l'enfant est pensionnaire dans l'établissement, le montant de l'allocation représente 75 % des frais de scolarité autorisés et des frais de pension, à concurrence du maximum indiqué dans la colonne (1), le montant annuel de l'allocation ne pouvant pas dépasser le plafond indiqué dans la colonne (2).
- ii) Si l'enfant n'est pas pensionnaire dans l'établissement, le montant de l'allocation est une somme forfaitaire indiquée dans la colonne (3), plus 75 % des frais de scolarité autorisés, le montant annuel de l'allocation ne pouvant pas dépasser le plafond indiqué dans la colonne (2).

Fréquentation d'un établissement d'enseignement au lieu d'affectation

- iii) Le montant de l'allocation représente 75 % des frais d'études, à concurrence du maximum indiqué dans la colonne (1), le montant annuel de l'allocation ne pouvant pas dépasser le plafond indiqué dans la colonne (2).
- iv) Lorsque l'allocation est versée pour couvrir les frais de pension relatifs à la fréquentation d'un établissement d'enseignement situé dans le pays du lieu d'affectation si la distance entre le lieu d'affectation ne permet pas l'aller et retour quotidien et s'il n'existe pas d'établissement d'enseignement approprié dans le voisinage immédiat du lieu d'affectation, le montant de l'allocation est calculé aux mêmes taux que ceux qui sont précisés aux alinéas i) ou ii) ci-dessus.

Personnel en poste dans certains lieux d'affectation où les établissements d'enseignement font défaut ou sont inadéquats, avec fréquentation d'un établissement d'enseignement primaire ou secondaire ailleurs qu'au lieu d'affectation

- v) Si l'enfant est pensionnaire dans l'établissement, le montant de l'allocation représente :
 - a. 100 % des frais de pension à concurrence du plafond indiqué dans la colonne (4) ; et
 - b. 75 % des frais d'études autorisés et de la fraction des frais de pension éventuellement en sus du plafond indiqué dans la colonne (4), le montant remboursable ne pouvant pas dépasser le plafond indiqué dans la colonne (5).
- vi) Si l'enfant n'est pas pensionnaire dans l'établissement, le montant de l'allocation représente :
 - a. le montant forfaitaire indiqué dans la colonne (4) pour les frais de pension ; et
 - b. 75 % des frais d'études autorisés, le montant remboursable ne pouvant pas dépasser le plafond indiqué dans la colonne (5).

= = =