

# **Amendements au Statut du Personnel et au Règlement du Personnel<sup>1</sup>**

## **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.<sup>2</sup>
2. 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-cinquième session, sur la base des recommandations faites par la Commission de la Fonction publique internationale dans son rapport annuel pour 2010.<sup>3</sup> Si l'Assemblée générale des Nations Unies n'approuve pas les recommandations de la Commission, il sera publié un additif au présent document.
3. Les amendements exposés dans la section II du présent document sont considérés comme nécessaires compte tenu de l'expérience et pour une bonne gestion des ressources humaines.
4. Les amendements pour l'exercice 2010-2011 entraînent des dépenses supplémentaires négligeables au titre du budget ordinaire ; elles seront couvertes par les allocations appropriées fixées pour chaque Région et pour les activités mondiales et interrégionales, et par des sources de fonds extrabudgétaires.
5. Les amendements au Règlement du Personnel figurent à l'annexe 1.
6. Le Directeur général peut, au besoin, décider de mesures provisoires, y compris de mesures permettant d'appliquer le Règlement du Personnel amendé aux procédures en cours à la date où les amendements prennent effet.

---

<sup>1</sup> Des exemplaires du Statut du Personnel et du Règlement du Personnel et sont mis à la disposition des membres du Conseil.

<sup>2</sup> *Documents fondamentaux*, 47<sup>e</sup> éd., Genève, Organisation mondiale de la Santé, 2009.

<sup>3</sup> Rapport de la Commission de la Fonction publique internationale pour 2010. *Assemblée générale, documents officiels, soixante-cinquième session, supplément N° 30* (document A/65/30 ; des exemplaires sont mis à disposition dans la salle du Conseil exécutif).

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

### **Rémunération du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur**

7. La Commission a recommandé à l'Assemblée générale des Nations Unies d'augmenter de 1,37 % 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<sup>er</sup> janvier 2011.

8. Des amendements à l'appendice 1 du Règlement du Personnel ont été élaborés en conséquence et figurent dans l'annexe 2.

### **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 indiquée au paragraphe 7 ci-dessus, le Directeur général propose, conformément à l'article 3.1 du Statut du Personnel, que le Conseil exécutif recommande à la Soixante-Quatrième Assemblée mondiale de la Santé une modification du traitement des Sous-Directeurs généraux et des Directeurs régionaux. Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, le traitement brut des Sous-Directeurs généraux et des Directeurs régionaux sera de US \$185 809 par an et le traitement net de US \$133 776 (avec personnes à charge) ou de US \$121 140 (sans personnes à charge).

10. Sur la base des ajustements de traitement susmentionnés, la modification du traitement à autoriser par l'Assemblée de la Santé concernant le Directeur général adjoint porterait, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, le traitement brut à US \$204 391 par an, avec un traitement net correspondant de US \$145 854 (avec personnes à charge) ou de US \$131 261 (sans personnes à charge).

11. 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<sup>er</sup> janvier 2011 sera par conséquent un traitement brut de US \$251 188 par an, soit un traitement net de US \$176 272 (avec personnes à charge) ou de US \$156 760 (sans personnes à charge).

### **Révision du niveau de l'allocation pour frais d'études**

12. Pour l'examen de ce point, la Commission de la Fonction publique internationale était saisie de propositions établies par le Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination à la lumière de l'analyse des données relatives aux dépenses correspondant à 14 724 demandes de remboursement au titre de l'année scolaire 2008-2009 pour les 15 zones monétaires retenues aux fins de l'administration de l'allocation pour frais d'études.

13. La Commission a décidé de faire les recommandations suivantes à l'Assemblée générale :

- a) en Allemagne, en Autriche, au Danemark, en Espagne, aux États-Unis d'Amérique, en France, en Italie, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, en

Suisse et dans la zone dollar hors États-Unis, le plafond des dépenses remboursables et le montant maximal de l'allocation pour frais d'études devraient être fixés comme indiqué dans le tableau 1 de l'annexe III de son rapport pour 2010 ;

b) en Belgique, en Irlande, au Japon et en Suède, le plafond des dépenses remboursables et le montant maximal de l'allocation pour frais d'études devraient rester inchangés, comme indiqué dans le tableau 2 de l'annexe III de son rapport pour 2010 ;

c) en Allemagne, en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Espagne, aux États-Unis d'Amérique, en France, en Italie, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, en Suède, en Suisse et dans la zone dollar hors États-Unis, les forfaits normaux pour frais de pension considérés en liaison avec les plafonds des dépenses remboursables et le forfait supplémentaire pour frais de pension, qui s'ajoute au montant maximal de l'allocation pour frais d'études et est payable aux membres du personnel en poste dans certains lieux d'affectation, devraient être révisés comme indiqué dans le tableau 3 de l'annexe III de son rapport pour 2010 ;

d) en Irlande et au Japon, les montants forfaitaires normaux et supplémentaires payables au titre des frais de pension devraient être maintenus à leur niveau actuel, comme indiqué au tableau 4 de l'annexe III de son rapport pour 2010 ;

e) les mesures d'exception pour la Chine, la Fédération de Russie, la Hongrie, l'Indonésie et la Roumanie, ainsi que pour huit établissements scolaires en France, devraient être maintenues ;

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

g) toutes les mesures susmentionnées devraient être applicables à compter de l'année scolaire en cours au 1er janvier 2011 ; et

h) concernant les autres propositions, la Commission est convenue de reporter ses décisions et a demandé à son secrétariat de les considérer toutes ensemble aux fins de la prochaine révision de la méthode de calcul.

14. Des amendements à l'appendice 2 du Règlement du Personnel ont été élaborés en conséquence et figurent dans l'annexe 3.

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

### **Amendements au Règlement du Personnel**

#### **Classement des postes**

15. L'article 210 a été amendé pour plus de clarté et pour mentionner les plans de ressources humaines. La mention des compétences a été supprimée car elle n'est plus pertinente au regard de l'ensemble des critères de classement mondiaux de la Commission de la Fonction publique internationale.

16. L'article 220 a été amendé pour préciser que le classement doit s'effectuer selon des critères communs. Normalement, le Directeur général promulgue les critères de classement mondiaux approuvés par la Commission.

17. L'article 230 a été amendé de telle sorte que les reclassements demandés par le supérieur hiérarchique, s'ils sont approuvés, soient en harmonie avec les plans de ressources humaines. Les membres du personnel conservent le droit de demander un réexamen du classement du poste qu'ils occupent. En outre, pour des raisons rédactionnelles, l'ordre du texte a été modifié.

#### **Examens médicaux et vaccinations**

18. L'article 430.1 a été amendé pour préciser que c'est un rapport médical qui doit être envoyé au médecin du personnel de l'Organisation quand l'engagement d'une personne est envisagé et avant que l'offre d'engagement ne soit faite.

19. L'article 430.2 a été amendé pour préciser que, sur la base du rapport médical prévu à l'article 430.1, le médecin du personnel doit donner un avis médical d'aptitude avant qu'une offre d'engagement puisse être faite.

20. L'article 430.3 a été amendé de telle sorte que les membres du personnel obtiennent le traitement médical préventif nécessaire avant un voyage ou au moment de leur engagement.

21. L'article 430.6 a été amendé pour indiquer qu'il y a une limite financière aux demandes de remboursement des examens médicaux requis par l'Organisation.

#### **Promotion**

22. L'article 560.3 a été amendé pour garantir la meilleure adéquation entre un poste et son titulaire, par l'annonce de la vacance des postes qui ont déjà été reclassés sans changer de titulaire. Un autre amendement a été effectué pour préciser que la catégorie professionnelle englobe le personnel engagé par voie de recrutement national et international.

#### **Mutation**

23. Un changement d'ordre rédactionnel a été apporté à l'article 565.3 pour plus de clarté.

#### **Congés annuels**

24. L'article 630.7 a été amendé pour exiger d'un membre du personnel qui tombe malade pendant une période de congé annuel et qui demande que son congé soit converti en congé maladie qu'il présente un rapport médical, plutôt qu'un certificat médical, devant être examiné et approuvé par l'OMS.

#### **Congé sans traitement**

25. L'article 655.2.3 a été amendé pour harmoniser le texte avec l'article 420.2, qui prévoit qu'un engagement continu est accordé à un membre du personnel seulement quand il a accompli cinq ans de services actifs et ininterrompus au titre d'engagements à durée déterminée. L'amendement précise que les périodes de congé sans traitement dépassant 30 jours civils ne sont pas comptées comme périodes de service normal aux fins d'obtention d'un engagement continu.

### **Congé de maladie**

26. L'article 740.1 a été amendé pour harmoniser la pratique de l'Organisation avec celle d'autres organisations appliquant le système commun des Nations Unies, en indiquant que l'Organisation est l'autorité qui approuve les congés de maladie.

27. L'article 740.2 a été amendé pour préciser que des rapports médicaux sont exigés pour les périodes d'incapacité au travail dépassant un mois. De cette façon, un suivi médical sera assuré et les documents correspondants seront établis régulièrement.

28. L'article 740.3 a été amendé pour indiquer que des rapports médicaux sont exigés pour les périodes continues d'incapacité et que le médecin du personnel peut exiger qu'un membre du personnel soit examiné par un médecin désigné. Ces amendements, qui visent le bien-être du personnel, faciliteront la mise en évidence des besoins médicaux et, le cas échéant, le retour au travail.

29. Le texte de l'article 740.5 a été déplacé et renuméroté. Il constitue désormais l'article 740.6.

30. Un nouvel article 740.5 a été ajouté de telle sorte que les membres du personnel présentant une incapacité prolongée obtiennent l'approbation du médecin du personnel avant de quitter leur lieu d'affectation. Cette procédure facilitera le suivi médical des membres du personnel en congé de maladie prolongé et harmonisera le Règlement du Personnel de l'Organisation avec celui d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

31. Le texte de l'article 740.6 a été déplacé et renuméroté. Il constitue désormais l'article 740.7.

### **Congé de maladie sous régime d'assurance**

32. L'article 750.2 a été amendé pour harmoniser le texte avec l'article 420.2, qui prévoit qu'un engagement continu est accordé à un membre du personnel seulement quand il a accompli cinq ans de services actifs et ininterrompus au titre d'engagements à durée déterminée. L'amendement précise que les périodes de congé de maladie sous régime d'assurance dépassant 30 jours ne sont pas comptées comme périodes de service normal aux fins d'obtention d'un engagement continu.

33. Un nouvel article 750.3 a été ajouté suite à la modification apportée à l'article 740.5 et de telle sorte que les membres du personnel en congé de maladie sous régime d'assurance obtiennent l'aval du médecin du personnel avant de quitter leur lieu d'affectation. Cette exigence est nécessaire pour faciliter le suivi médical des membres du personnel en congé de maladie prolongé et harmoniser le Règlement du Personnel de l'Organisation avec celui d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

### **Suppression de postes**

34. Les articles 1050.2, 1050.3 et 1050.4 ont été amendés et agencés autrement pour plus de clarté. Auparavant, principes et procédures se confondaient. La « considération dominante » exposée dans la version précédente de l'article 1050.2.2 fait désormais l'objet d'un paragraphe distinct (1050.3), ce qui en souligne l'importance primordiale.

35. L'article 1050.5 a été supprimé car il n'a plus de raison d'être. Le droit d'un membre du personnel de participer à une procédure de réaffectation mentionné à l'article 1050.2 n'est plus

fonction du type de poste auquel un membre du personnel est affecté, mais du type d'engagement et de la durée de service.

36. L'article 1050.8 (anciennement article 1050.2.9) a été révisé à la lumière de l'expérience pour souligner les conséquences en cas de refus d'une réaffectation.

## **MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF**

37. Compte tenu de ces propositions de révision, le Conseil exécutif souhaitera peut-être examiner les projets de résolutions suivants :<sup>1</sup>

### **Résolution 1**

Le Conseil exécutif

CONFIRME, conformément à l'article 12.2 du Statut du Personnel, les amendements apportés par le Directeur général au Règlement du Personnel avec effet au 1er février 2011 en ce qui concerne le classement des postes, les examens médicaux et vaccinations, la promotion, la mutation, les congés annuels, le congé sans traitement, le congé de maladie, le congé de maladie sous régime d'assurance et la suppression de postes, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011 en ce qui concerne la rémunération du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur, et avec effet à compter de l'année scolaire en cours le 1<sup>er</sup> janvier 2011 en ce qui concerne l'allocation pour frais d'études.

### **Résolution 2**

Le Conseil exécutif,

Ayant examiné le rapport sur les amendements au Statut du Personnel et au Règlement du Personnel ;<sup>2</sup>

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

La Soixante-Quatrième 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 \$185 809 par an avant imposition, d'où un traitement net modifié de US \$133 776 (avec personnes à charge) ou de US \$121 140 (sans personnes à charge) ;

---

<sup>1</sup> Voir dans le document EB128/36 Add.1 les incidences financières et administratives qu'auront ces résolutions.

<sup>2</sup> Document EB128/36.

2. FIXE le traitement brut afférent au poste de Directeur général adjoint à US \$204 391 par an avant imposition, d'où un traitement net modifié de US \$145 854 (avec personnes à charge) ou de US \$131 261 (sans personnes à charge) ;

3. FIXE le traitement brut afférent au poste de Directeur général à US \$251 188 par an (avant imposition), d'où un traitement net modifié de US \$176 272 (avec personnes à charge) ou de US \$156 760 (sans personnes à charge) ;

DÉCIDE que ces ajustements de rémunération prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.





ANNEXE 1

Ancien texte	Nouveau texte
<p>210. PLANS DE CLASSEMENT DES POSTES</p> <p>Le Directeur général établit des plans de classement de tous les postes de l'Organisation d'après la nature et l'importance des fonctions et des responsabilités qu'ils comportent et compte tenu des compétences exigées de leurs titulaires. Ces plans définissent les critères selon lesquels chaque poste doit être classé.</p>	<p>210. <del>PLANS DE CLASSEMENT DES POSTES</del></p> <p>Le Directeur général établit <b>et approuve</b> des plans <b>de ressources humaines dans le Système mondial de gestion qui comprennent le</b> <del>de</del> classement de tous les postes de l'Organisation d'après la nature et l'importance des fonctions et des responsabilités qu'ils comportent. <del>et compte tenu des compétences exigées de leurs titulaires. Ces plans définissent les critères selon lesquels chaque poste doit être classé.</del></p>
<p>220. CLASSEMENT DE CHAQUE POSTE PARTICULIER</p> <p>Les postes de la catégorie des services généraux, de la catégorie professionnelle et de la catégorie des directeurs sont classés d'après les plans établis en vertu de l'article 210. Ce classement comporte l'attribution d'un titre officiel et d'une classe de traitement.</p>	<p>220. CLASSEMENT DE CHAQUE POSTE PARTICULIER</p> <p><del>Les postes de la catégorie des services généraux, de la catégorie professionnelle et de la catégorie des directeurs</del> <b>autres que les postes hors classes</b> sont classés <b>en catégories et par niveau d'après des critères promulgués par le Directeur général et liés à la nature des fonctions et à l'importance des responsabilités exercées.</b> <del>d'après les plans établis en vertu de l'article 210. Ce classement comporte l'attribution d'un titre officiel et d'une classe de traitement.</del></p>
<p>230. RÉEXAMEN DES CLASSEMENTS</p> <p>Conformément aux dispositions fixées par le Directeur général, tout membre du personnel peut demander un réexamen du classement du poste qu'il occupe et tout chef de service peut demander un réexamen du classement d'un poste relevant de son autorité.</p>	<p>230. RÉEXAMEN DES CLASSEMENTS</p> <p>Conformément aux dispositions fixées par le Directeur général, <del>tout membre du personnel peut demander un réexamen du classement du poste qu'il occupe</del> et tout chef de service peut demander un réexamen du classement d'un poste relevant de son autorité <b>en se référant au plan de ressources humaines approuvé.</b> <del>†</del> Tout membre du personnel peut demander un réexamen du classement du poste qu'il occupe.</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 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, dont le rapport <b>médical</b> 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 rapport favorable 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 prescrites par le médecin du personnel.</p> <p>430.6 Tout examen médical et toute vaccination requis par l'Organisation sont à la charge de celle-ci.</p>	<p>430.2 Aucune offre d'engagement ne peut être faite avant que le médecin du personnel ait présenté un <del>rapport favorable</del> <b>avis médical d'aptitude</b> 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 <b>et prendre le traitement préventif</b> prescrites par le médecin du personnel.</p> <p>430.6 To ut examen médical et toute vaccination requis par l'Organisation sont à la charge de celle-ci, <b>dans les limites fixées par le Directeur général.</b></p>
<p>560. PROMOTION</p> <p>...</p> <p>560.3 Si un poste occupé est reclassé de la catégorie des services généraux à la catégorie professionnelle ou est relevé de plus d'une classe dans une catégorie donnée, le poste est annoncé au personnel et le recrutement se fait par voie de concours, selon les conditions fixées par le Directeur général. En pareil cas, le membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée et occupant le poste dont la vacance est annoncée peut, à compter du quatrième mois consécutif de service suivant la date effective du reclassement, bénéficier d'un supplément de rémunération calculé conformément aux dispositions de l'article 320.4 du Règlement du Personnel et compte dûment tenu de la période qui y est précisée.</p> <p>...</p>	<p>560. PROMOTION</p> <p>...</p> <p>560.3 Si un poste occupé est reclassé de la catégorie des services généraux à <del>une la</del> <b>une</b> catégorie professionnelle ou est relevé de plus d'une classe dans une catégorie donnée, <b>ou s'il a déjà été reclassé alors qu'il était occupé par le même titulaire</b>, le poste est annoncé au personnel et le recrutement se fait par voie de concours, selon les conditions fixées par le Directeur général. En pareil cas, le membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée et occupant le poste dont la vacance est annoncée peut, à compter du quatrième mois consécutif de service suivant la date effective du reclassement, bénéficier d'un supplément de rémunération calculé conformément aux dispositions de l'article 320.4 du Règlement du Personnel et compte dûment tenu de la période qui y est précisée.</p> <p>[Pas d'autres changements]</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>565. MUTATION</p> <p>...</p> <p>565.3 Dans toute la mesure possible, les postes vacants de la catégorie professionnelle et au-dessus sont pourvus par mutation de membres du personnel engagés à titre continu ou pour une durée déterminée et affectés à d'autres fonctions ou bureaux de l'Organisation, de manière à créer un personnel de carrière à compétences multiples. En acceptant un engagement, tout membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée accepte d'avance l'application de ce principe à son propre cas.</p>	<p>565. MUTATION</p> <p>...</p> <p>565.3 Dans toute la mesure possible, <b>et de manière à créer un personnel de carrière à compétences multiples</b>, les postes vacants de la catégorie professionnelle et au-dessus sont pourvus par mutation de membres du personnel engagés à titre continu ou pour une durée déterminée et affectés à d'autres fonctions ou bureaux de l'Organisation, <del>de manière à créer un personnel de carrière à compétences multiples</del>. En acceptant un engagement, tout membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée accepte d'avance l'application de ce principe à son propre cas.</p> <p>[Pas d'autres changements]</p>
<p>630. CONGÉS ANNUELS</p> <p>...</p> <p>630.7 Lorsqu'un membre du personnel tombe malade pendant une période de congé annuel, la durée de sa maladie est comptée comme congé de maladie, sous réserve des dispositions de l'article 740 à la condition que l'intéressé présente un certificat médical jugé acceptable.</p> <p>...</p>	<p>630. CONGÉS ANNUELS</p> <p>...</p> <p>630.7 Lorsqu'un membre du personnel tombe malade pendant une période de congé annuel, la durée de sa maladie est comptée comme congé de maladie, sous réserve des dispositions de l'article 740 à la condition que l'intéressé présente un <b>certificat rapport</b> médical jugé acceptable <b>et que l'OMS donne son approbation</b>.</p> <p>[pas d'autres changements]</p>
<p>655. CONGÉ SANS TRAITEMENT</p> <p>...</p> <p>655.2 Lors de tout congé sans traitement accordé en vertu de l'article 655.1, les conditions suivantes sont applicables :</p> <p>655.2.1 ...</p> <p>655.2.2 ...</p>	<p>655. CONGÉ SANS TRAITEMENT</p> <p>...</p> <p>655.2 Lors de tout congé sans traitement accordé en vertu de l'article 655.1, les conditions suivantes sont applicables :</p> <p>655.2.1 [pas de changement]</p> <p>655.2.2 [pas de changement]</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>655.2.3 la période de congé sans traitement n'est pas comptée comme période de service normal aux fins des droits au congé annuel, des augmentations à l'intérieur de la classe, des périodes de stage, de l'indemnité de rapatriement, de l'indemnité de résiliation d'engagement, des droits au congé dans les foyers, de l'avancement au mérite en vertu de l'article 555.2, et du versement de fin de service. Les périodes de congé sans traitement ne dépassant pas 30 jours civils n'influent en rien sur le mode de calcul des droits ;</p> <p>...</p>	<p>655.2.3 la période de congé sans traitement n'est pas comptée comme période de service normal aux fins des droits au congé annuel, des augmentations à l'intérieur de la classe, des périodes de stage, <b>d'un engagement continu</b>, de l'indemnité de rapatriement, de l'indemnité de résiliation d'engagement, des droits au congé dans les foyers, de l'avancement au mérite en vertu de l'article 555.2, et du versement de fin de service. Les périodes de congé sans traitement ne dépassant pas 30 jours civils n'influent en rien sur le mode de calcul des droits ;</p> <p>[Pas d'autres changements]</p>
<p>740. CONGÉ DE MALADIE</p> <p>740.1 Les membres du personnel à l'exception de ceux qui sont exclus du bénéfice du présent article par le Directeur général en vertu des dispositions de l'article 1320, peuvent obtenir un congé de maladie avec traitement dans les limites ci-après indiquées lorsqu'ils sont hors d'état d'exercer leurs fonctions pour cause de maladie ou de dommages corporels, ou lorsque les exigences de la santé publique s'opposent à leur présence :</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 saurait 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, 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. CONGÉ DE MALADIE</p> <p>740.1 Les membres du personnel, à l'exception de ceux qui sont exclus du bénéfice du présent article par le Directeur général en vertu des dispositions de l'article 1320, peuvent, <b>avec l'approbation de l'OMS</b>, obtenir un congé de maladie avec traitement dans les limites ci-après indiquées lorsqu'ils sont hors d'état d'exercer leurs fonctions pour cause de maladie ou de dommages corporels, ou lorsque les exigences de la santé publique s'opposent à leur présence :</p> <p>[pas d'autres changements à l'article 740.1]</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 <del>la</del> <b>maladie l'incapacité au travail. Si l'incapacité au travail se prolonge au-delà d'un mois, un rapport médical du médecin traitant est exigé.</b> Le nombre de jours d'absence non justifiés par un certificat qui peuvent être comptés comme jours de maladie ne saurait 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, 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>740.3 Tout membre du personnel qui prétend bénéficier d'un congé de maladie adresse des rapports périodiques sur son état de santé, selon que l'exige le médecin du personnel, et il est examiné par le médecin du personnel si ce dernier en décide ainsi.</p> <p>740.4 ...</p> <p>740.5 La fin de l'engagement d'un membre du personnel met un terme, à partir de la date à laquelle elle prend effet, à tout droit à congé de maladie en application du présent Règlement.</p> <p>740.6 Sur la recommandation du médecin du personnel, le Directeur général peut exiger qu'un membre du personnel prenne un congé de maladie.</p>	<p>740.3 Tout membre du personnel qui prétend bénéficier d'un congé de maladie adresse des rapports <b>médicaux</b> périodiques sur son état de santé, selon que l'exige le médecin du personnel, et il est examiné par le médecin du personnel, <b>ou par un médecin désigné par le médecin du personnel</b>, si ce dernier-en décide ainsi.</p> <p>740.4 [pas de changement]</p> <p>740.5 <b>Un membre du personnel en congé de maladie ne peut quitter son lieu d'affectation sans l'approbation préalable du médecin du personnel ou d'un médecin désigné par le médecin du personnel.</b></p> <p>740.56 La fin de l'engagement d'un membre du personnel met un terme, à partir de la date à laquelle elle prend effet, à tout droit à congé de maladie en application du présent Règlement.</p> <p>740.67 Sur la recommandation du médecin du personnel, le Directeur général peut exiger qu'un membre du personnel prenne un congé de maladie.</p>
<p>750. CONGÉ DE MALADIE SOUS RÉGIME D'ASSURANCE</p> <p>750.2 La période de congé de maladie sous régime d'assurance n'est pas comptée comme période de service normal aux fins des droits au congé annuel, des augmentations à l'intérieur de la classe, des périodes de stage, de l'indemnité de rapatriement, de l'indemnité de résiliation d'engagement, des droits au congé dans les foyers et du versement de fin de service. Les périodes ne dépassant pas 30 jours civils n'influent en rien sur le mode de calcul des droits.</p>	<p>750. CONGÉ DE MALADIE SOUS RÉGIME D'ASSURANCE</p> <p>750.2 La période de congé de maladie sous régime d'assurance n'est pas comptée comme période de service normal aux fins des droits au congé annuel, des augmentations à l'intérieur de la classe, des périodes de stage, <b>d'un engagement continu</b>, de l'indemnité de rapatriement, de l'indemnité de résiliation d'engagement, des droits au congé dans les foyers et du versement de fin de service. Les périodes ne dépassant pas 30 jours civils n'influent en rien sur le mode de calcul des droits.</p> <p>750.3 <b>Un membre du personnel en congé de maladie sous régime d'assurance ne peut quitter son lieu d'affectation sans l'approbation préalable du médecin du personnel ou d'un médecin désigné par le médecin du personnel.</b></p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>1050. SUPPRESSION DE POSTES</p> <p>...</p> <p>1050.2 Quand un poste occupé par un membre du personnel engagé à titre continu ou par un membre du personnel engagé pour une durée déterminée et qui compte au moins cinq années de service continu et ininterrompu, est supprimé ou vient à expiration, des dispositions sont prises, dans la mesure du raisonnable, pour réaffecter le membre du personnel occupant ce poste, conformément aux dispositions fixées par le Directeur général et sur la base des principes suivants :</p> <p>1050.2.1 la procédure de réaffectation est coordonnée par un comité de réaffectation créé par le Directeur général ;</p> <p>1050.2.2 la considération dominante doit être d'assurer les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, en prenant dûment en considération les services, les qualifications et l'expérience du membre du personnel concerné ;</p> <p>1050.2.3 le Directeur général peut établir des priorités concernant la réaffectation des membres du personnel ;</p> <p>1050.2.4 la période de réaffectation prend normalement fin au bout d'un délai de six mois ; le Directeur général peut exceptionnellement prolonger cette période de six mois supplémentaires ;</p> <p>1050.2.5 durant la période de réaffectation, le membre du personnel peut recevoir une formation pour consolider certaines qualifications ;</p> <p>1050.2.6 s'il s'agit d'un poste de la catégorie professionnelle ou au-dessus, la procédure de réaffectation s'étend à l'ensemble des bureaux ; si le poste est pourvu par voie de recrutement local, cette procédure ne concerne que le personnel de la localité où se trouve le poste à supprimer ;</p>	<p>1050. SUPPRESSION DE POSTES</p> <p>...</p> <p>1050.2 Quand un poste occupé par un membre du personnel engagé à titre continu ou par un membre du personnel engagé pour une durée déterminée et qui compte au moins cinq années de service continu et ininterrompu, est supprimé ou vient à expiration, des dispositions sont prises, dans la mesure du raisonnable, pour réaffecter le membre du personnel occupant ce poste, conformément aux dispositions fixées par le Directeur général. <del>et sur la base des principes suivants :</del></p> <p>1050.2-23 <del>¶</del> La considération dominante <b>pour la réaffectation</b> doit être d'assurer les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, en prenant dûment en considération les services, les qualifications et l'expérience du membre du personnel concerné ¶.</p> <p>1050.2-34 <del>¶</del> Le Directeur général peut établir des priorités concernant la réaffectation des membres du personnel-¶.</p> <p>1050.2-15 <del>¶</del> La procédure de réaffectation est coordonnée par un comité de réaffectation créé par le Directeur général-<b>comme suit :</b></p> <p>1050.2-65.1 <del>si il s'agit d'</del> <b>la procédure s'étend à l'ensemble des bureaux si le poste supprimé est</b> un poste de la catégorie professionnelle ou au-dessus, <del>la procédure de réaffectation s'étend à l'ensemble des bureaux ;</del> si le poste <b>supprimé</b> est pourvu par voie de recrutement local, cette procédure ne concerne que le personnel de la localité où se trouve le poste <del>à supprimer</del> <b>supprimé</b> ;</p> <p>1050.2-75.2 durant la période de réaffectation, les membres du personnel ont la préférence en ce qui concerne les postes vacants, compte tenu du contexte de l'article 1050.2-23 ;</p>

Ancien texte	Nouveau texte
1050.2.7 durant la période de réaffectation, les membres du personnel ont la préférence en ce qui concerne les postes vacants, compte tenu du contexte de l'article 1050.2.2 ;	1050.2.85.3 les membres du personnel peuvent être réaffectés à des postes vacants de la même classe que le poste devant être supprimé, ou d'une classe immédiatement inférieure-;
1050.2.8 les membres du personnel peuvent être réaffectés à des postes vacants de la même classe que le poste devant être supprimé, ou d'une classe immédiatement inférieure ;	1050.2.46 La période de réaffectation prend <del>normalement</del> fin au bout d'un délai de six mois-;. Le Directeur général <b>ne peut qu'</b> exceptionnellement prolonger cette période de six mois supplémentaires-;
1050.2.9 il sera mis fin à l'engagement du membre du personnel si aucune décision relative à la réaffectation n'a été prise durant la période de réaffectation.	1050.2.57 <del>d</del> Durant la période de réaffectation, le membre du personnel peut recevoir une formation pour consolider certaines qualifications-;
	1050.2.98 <del>il</del> Il sera mis fin à l'engagement du membre du personnel si aucune décision relative à la réaffectation n'a été prise durant la période de réaffectation <b>ou si le membre du personnel refuse une réaffectation découlant de l'article 1050.5.3.</b>
1050.3 ...	1050.39 [pas d'autre changement]
1050.4 ...	1050.410 [pas d'autre changement]
1050.5 Les postes de durée indéterminée sont ceux qui continuent d'exister à moins qu'il n'ait été expressément décidé de les abolir et jusqu'à ce qu'il en soit ainsi décidé. Les postes de durée déterminée viennent automatiquement à expiration au terme de la période pour laquelle ils ont été établis à moins qu'il n'ait été expressément décidé de les maintenir. Le Directeur général définit les catégories de postes relevant de chacune des deux définitions ci-dessus.	<del>1050.5 Les postes de durée indéterminée sont ceux qui continuent d'exister à moins qu'il n'ait été expressément décidé de les abolir et jusqu'à ce qu'il en soit ainsi décidé. Les postes de durée déterminée viennent automatiquement à expiration au terme de la période pour laquelle ils ont été établis à moins qu'il n'ait été expressément décidé de les maintenir. Le Directeur général définit les catégories de postes relevant de chacune des deux définitions ci-dessus.</del>

## ANNEXE 2

## Appendice 1

**Barème des traitements du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur : traitements de base bruts annuels et équivalents nets après déduction des contributions du personnel<sup>1</sup>**  
**(en dollars des États-Unis d'Amérique)**  
**(avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011)**

Classe		Echelons														
		<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	<b>152 231</b>	<b>155 592</b>	<b>158 954</b>	<b>162 315</b>	<b>165 675</b>	<b>169 035</b>									
	Net F	111 950	114 135	116 320	118 505	120 689	122 873									
	Net C	102 847	104 691	106 528	108 359	110 186	112 002									
D-1	Brut	<b>139 074</b>	<b>141 896</b>	<b>144 710</b>	<b>147 532</b>	<b>150 371</b>	<b>153 320</b>	<b>156 272</b>	<b>159 222</b>	<b>162 171</b>						
	Net F	103 070	104 989	106 903	108 822	110 741	112 658	114 577	116 494	118 411						
	Net C	95 270	96 936	98 600	100 258	101 915	103 567	105 212	106 857	108 497						
P-5	Brut	<b>115 134</b>	<b>117 532</b>	<b>119 934</b>	<b>122 331</b>	<b>124 732</b>	<b>127 129</b>	<b>129 531</b>	<b>131 929</b>	<b>134 329</b>	<b>136 729</b>	<b>139 129</b>	<b>141 528</b>	<b>143 929</b>		
	Net F	86 791	88 422	90 055	91 685	93 318	94 948	96 581	98 212	99 844	101 476	103 108	104 739	106 372		
	Net C	80 629	82 079	83 524	84 969	86 412	87 849	89 286	90 720	92 152	93 581	95 008	96 431	97 853		
P-4	Brut	<b>94 268</b>	<b>96 456</b>	<b>98 642</b>	<b>100 876</b>	<b>103 194</b>	<b>105 507</b>	<b>107 825</b>	<b>110 140</b>	<b>112 456</b>	<b>114 768</b>	<b>117 087</b>	<b>119 399</b>	<b>121 715</b>	<b>124 032</b>	<b>126 349</b>
	Net F	72 373	73 948	75 522	77 096	78 672	80 245	81 821	83 395	84 970	86 542	88 119	89 691	91 266	92 842	94 417
	Net C	67 395	68 829	70 263	71 691	73 120	74 548	75 975	77 399	78 822	80 244	81 664	83 083	84 502	85 918	87 334
P-3	Brut	<b>77 101</b>	<b>79 125</b>	<b>81 150</b>	<b>83 172</b>	<b>85 199</b>	<b>87 222</b>	<b>89 244</b>	<b>91 272</b>	<b>93 296</b>	<b>95 319</b>	<b>97 346</b>	<b>99 367</b>	<b>101 476</b>	<b>103 618</b>	<b>105 759</b>
	Net F	60 013	61 470	62 928	64 384	65 843	67 300	68 756	70 216	71 673	73 130	74 589	76 044	77 504	78 960	80 416
	Net C	56 018	57 358	58 701	60 040	61 382	62 721	64 060	65 403	66 741	68 082	69 418	70 755	72 089	73 426	74 762
P-2	Brut	<b>62 856</b>	<b>64 668</b>	<b>66 476</b>	<b>68 289</b>	<b>70 100</b>	<b>71 908</b>	<b>73 721</b>	<b>75 528</b>	<b>77 340</b>	<b>79 153</b>	<b>80 961</b>	<b>82 774</b>			
	Net F	49 756	51 061	52 363	53 668	54 972	56 274	57 579	58 880	60 185	61 490	62 792	64 097			
	Net C	46 669	47 853	49 032	50 214	51 394	52 576	53 778	54 975	56 178	57 377	58 574	59 776			
P-1	Brut	<b>48 627</b>	<b>50 199</b>	<b>51 933</b>	<b>53 678</b>	<b>55 414</b>	<b>57 154</b>	<b>58 896</b>	<b>60 638</b>	<b>62 374</b>	<b>64 114</b>					
	Net F	39 388	40 643	41 892	43 148	44 398	45 651	46 905	48 159	49 409	50 662					
	Net C	37 154	38 309	39 465	40 618	41 773	42 926	44 081	45 222	46 356	47 491					

<sup>1</sup> 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).



## ANNEXE 3

## Appendice 2

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

(année scolaire en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2011)

Pays/zone monétaire	(1) Plafond des frais d'études remboursables et plafond de l'allocation pour enfants handicapés	(2) Plafond de l'allocation pour frais d'études	(3) Forfait si l'enfant n'est pas pensionnaire	(4) Forfait supplémentaire pour frais de pension (fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation)	(5) Plafond de l'allocation pour les fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation	(6) Plafond des frais d'études remboursables (uniquement dans le cas du forfait pour frais de pension)
<b>Partie A</b>						
<b>Euro</b>						
Allemagne	19 563	14 672	4 221	6 332	21 004	13 935
Autriche	17 555	13 166	3 776	5 664	18 830	12 520
Belgique	15 458	11 593	3 518	5 277	16 771	10 767
Espagne	16 653	12 490	3 162	4 743	17 233	12 437
France*	10 981	8 236	3 052	4 578	12 814	6 912
Irlande	17 045	12 784	3 112	4 668	17 452	12 896
Italie	20 830	15 623	3 147	4 721	20 344	16 635
Luxembourg	15 458	11 593	3 518	5 277	16 771	10 767
Monaco	10 981	8 236	3 052	4 578	12 814	6 269
Pays-Bas	17 512	13 134	3 875	5 813	18 947	12 345
Danemark (couronne danoise)	113 554	85 166	27 242	40 863	126 029	77 232
Japon (yen)	2 324 131	1 743 098	607 703	911 555	2 654 653	1 513 860
Royaume-Uni de Grande- Bretagne et d'Irlande du Nord (livre sterling)	24 941	18 706	3 690	5 535	24 241	20 021
Suède (couronne suédoise)	157 950	118 462	26 034	39 051	157 513	123 237
Suisse (franc suisse)	31 911	23 933	5 540	8 310	32 243	22 524
<b>Partie B</b>						
<b>Dollar des États-Unis d'Amérique</b>						
(hors États-Unis)	20 663	15 497	3 746	5 619	21 116	15 668
<b>Partie C</b>						
<b>Dollar des États-Unis d'Amérique</b>						
(aux États-Unis d'Amérique) <sup>1</sup>	43 006	32 255	6 083	9 125	41 380	34 896

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

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

<sup>1</sup> Le dollar des États-Unis d'Amérique aux États-Unis d'Amérique s'applique également, en tant que mesure spéciale, à la Chine, à la Fédération de Russie et à l'Indonésie. À compter de l'année scolaire en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2011, les mesures d'exception s'appliquant à la Bulgarie sont supprimées.

= = =