



Amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel

Rapport du Directeur général

1. Les amendements que le Directeur général a apportés au Règlement du personnel sont soumis au Conseil exécutif pour confirmation conformément à l'article 12.2 du Statut du personnel.¹
2. Les amendements exposés à la section I présent document découlent des décisions devant être prises par l'Assemblée générale des Nations Unies à sa soixante-quinzième session,² sur la base des recommandations faites par la Commission de la fonction publique internationale (ci-après dénommée « la Commission ») dans son rapport annuel pour 2020.³ Si l'Assemblée générale n'approuve pas les recommandations de la Commission, il sera publié un additif au présent document.
3. Les amendements ont comme incidences financières pour l'exercice 2020-2021 des dépenses supplémentaires au titre du budget programme 2020-2021. Elles sont indiquées dans le rapport sur les incidences financières et administratives qu'auront pour le Secrétariat les résolutions proposées au Conseil exécutif ou à l'Assemblée de la Santé pour adoption, ainsi que les incidences financières après l'exercice 2020-2021,⁴ et dans les paragraphes ci-après.
4. Les amendements exposés à la section II du présent document sont considérés comme nécessaires compte tenu de l'expérience et pour une bonne gestion des ressources humaines.
5. Les amendements proposés au Règlement du personnel figurent dans l'annexe au présent document.

¹ Le Statut du personnel et le Règlement du personnel sont disponibles à l'adresse <http://www.who.int/careers/what-we-offer/fr/> (consulté le 2 décembre 2020).

² Voir <https://www.un.org/fr/ga/> (consulté le 2 décembre 2020).

³ Voir <https://icsc.un.org/Home/Library/AnnualRep> (consulté le 2 décembre 2020).

⁴ Document EB148/45 Add.1.

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

Rémunération du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur

6. La Commission a recommandé à l'Assemblée générale de majorer de 1,90 %, à compter du 1^{er} janvier 2021, le barème unifié des traitements de base minima ainsi que les montants retenus aux fins du maintien de la rémunération pour les catégories professionnelle et de rang supérieur, en appliquant la méthode habituelle d'incorporation des points d'ajustement, laquelle consiste à augmenter le traitement de base tout en diminuant proportionnellement les points d'ajustement, le résultat ne modifiant pas la rémunération nette effectivement perçue.

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

Rémunération du personnel hors classes et du Directeur général

8. Sous réserve la décision de l'Assemblée générale concernant la recommandation indiquée au paragraphe 6 ci-dessus, le Directeur général propose, conformément à l'article 3.1 du Statut du personnel, que le Conseil exécutif recommande à la Soixante-Quatorzième Assemblée mondiale de la Santé d'apporter des modifications aux traitements des Sous-Directeurs généraux et des Directeurs régionaux. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2021, le traitement brut des Sous-Directeurs généraux et des Directeurs régionaux sera de 186 323 dollars des États-Unis par an, avec un traitement net correspondant de 138 473 dollars É.-U.

9. 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^{er} janvier 2021, le traitement brut à 205 264 dollars É.-U. par an, avec un traitement net correspondant de 150 974 dollars É.-U.

10. Les modifications de traitement susmentionnées concerneront aussi le traitement du Directeur général. Le traitement brut devant être autorisé par l'Assemblée de la Santé à compter du 1^{er} janvier 2021 sera de 257 010 dollars É.-U. par an, avec un traitement net correspondant de 193 407 dollars É.-U.

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

Paiements et retenues

11. L'article 380.9 a été ajouté afin de supprimer la limite de deux ans fixée pour le recouvrement des retenues au titre des cotisations de retraite, dans le but d'aligner les dispositions de l'OMS sur celles en vigueur au Secrétariat de l'ONU.

Principes régissant le recrutement

12. L'article 410.3.2 a été modifié pour supprimer la référence superflue à l'article 410.3.

Suppression de postes

13. L'article 1050.2 a été modifié pour préciser que les contrats de travail, et en particulier ceux des membres du personnel travaillant pour des entités indépendantes hébergées par l'OMS, peuvent exclure les titulaires de ces contrats du processus de réaffectation au sein de l'OMS si leur poste est supprimé.

14. Des amendements aux articles 380.9, 410.3.2 et 1050.2 ont été rédigés en conséquence et sont exposés à l'annexe 2 du présent document.

MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF

15. Compte tenu de ces amendements, le Conseil exécutif souhaitera peut-être examiner les projets de résolution suivants.¹

Projet de résolution 1 (Rémunération du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur)

Le Conseil exécutif,

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

CONFIRME, conformément à l'article 12.2 du Statut du personnel, les amendements apportés par le Directeur général au Règlement du personnel avec effet au 1^{er} janvier 2021 en ce qui concerne la rémunération du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur.

Projet de résolution 2 (Rémunération du personnel hors classes et du Directeur général)

Le Conseil exécutif,

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

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

La Soixante-Quatorzième 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 186 323 dollars É.-U. par an, avec un traitement net correspondant de 138 473 dollars É.-U. ;

¹ Voir dans le document EB148/45 Add.1 les incidences financières et administratives qu'auront ces résolutions pour le Secrétariat.

² Document EB148/45.

2. FIXE le traitement brut afférent au poste de Directeur général adjoint à 205 264 dollars É.-U. par an, avec un traitement net correspondant de 150 974 dollars É.-U. ;
3. FIXE le traitement brut afférent au poste de Directeur général à 257 010 dollars É.-U. par an, avec un traitement net correspondant de 193 407 dollars É.-U. ; et
4. DÉCIDE que ces ajustements de rémunération prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

Projet de résolution 3 (Paiements et retenues, principes régissant le recrutement, et suppression de postes)

Le Conseil exécutif,

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

CONFIRME, conformément à l'article 12.2 du Statut du personnel, les amendements apportés par le Directeur général au Règlement du personnel avec effet au 1^{er} janvier 2021 en ce qui concerne les paiements et retenues, les principes régissant le recrutement, et la suppression de postes.

¹ Document EB148/45.

ANNEXE

APPENDICE 1 DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL

A. Barème des traitements du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur : traitements bruts annuels et équivalents nets après déduction des contributions du personnel (en dollars des États-Unis d'Amérique)

(à compter du 1^{er} janvier 2021)^a

Échelons

<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>
D.2	Brut	148 744	152 092	155 517	158 944	162 371	165 798	169 221	172 650	176 074	179 498			
	Net	113 621	115 881	118 141	120 403	122 665	124 927	127 186	129 449	131 709	133 969			
D.1	Brut	133 164	136 000	138 840	141 679	144 507	147 347	150 194	153 198	156 211	159 217	162 224	165 229	168 239
	Net	102 715	104 700	106 688	108 675	110 655	112 643	114 628	116 611	118 599	120 583	122 568	124 551	126 538
P.5	Brut	114 767	117 181	119 596	122 006	124 420	126 831	129 247	131 659	134 071	136 483	138 897	141 306	143 723
	Net	89 837	91 527	93 217	94 904	96 594	98 282	99 973	101 661	103 350	105 038	106 728	108 414	110 106
P.4	Brut	93 964	96 109	98 254	100 433	102 760	105 089	107 420	109 749	112 076	114 401	116 734	119 057	121 386
	Net	74 913	76 543	78 173	79 803	81 432	83 062	84 694	86 324	87 953	89 581	91 214	92 840	94 470
P.3	Brut	77 132	79 117	81 103	83 086	85 072	87 055	89 039	91 028	93 011	94 995	96 984	98 968	101 036
	Net	62 120	63 629	65 138	66 645	68 155	69 662	71 170	72 681	74 188	75 696	77 208	78 716	80 225
P.2	Brut	59 612	61 387	63 161	64 936	66 713	68 491	70 268	72 038	73 816	75 589	77 366	79 143	80 917
	Net	48 805	50 154	51 502	52 851	54 202	55 553	56 904	58 249	59 600	60 948	62 298	63 649	64 997
P.1	Brut	45 990	47 370	48 749	50 142	51 647	53 157	54 662	56 170	57 676	59 184	60 689	62 196	63 703
	Net	38 172	39 317	40 462	41 608	42 752	43 899	45 043	46 189	47 334	48 480	49 624	50 769	51 914

^a La période normale ouvrant droit à une augmentation d'un échelon à l'intérieur de la classe est d'un an. Les échelons grisés dans chaque classe sont ceux pour lesquels deux ans de service sont nécessaires pour passer à l'échelon supérieur.

B. Seuils de l'ancien barème des traitements à conserver pour préserver la rémunération dans le cadre du barème unifié des traitements (en dollars des États-Unis d'Amérique)

(à compter du 1^{er} janvier 2021)

<i>Classe</i>		<i>Seuil 1</i>	<i>Seuil 2</i>
P.4	Brut	123 719	126 047
	Net	96 103	97 733
P.3	Brut	103 189	105 343
	Net	81 732	83 240
P.2	Brut	82 692	–
	Net	66 346	–
P.1	Brut	65 209	–
	Net	53 059	–

ANNEXE 2¹

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

Ancien texte	Nouveau texte
<p>380. PAIEMENTS ET RETENUES</p> <p>...</p> <p>380.8 Lorsqu'un membre du personnel a, de bonne foi, reçu un trop-perçu d'allocation ou de paiement à quelque titre que ce soit, l'Organisation, aux conditions fixées par le Directeur général :</p> <p>380.8.1 dans le cas d'un versement périodique, recouvrera le montant payé en trop pendant les deux années précédant la date à laquelle l'Organisation a découvert le trop-perçu ; et</p> <p>380.8.2 dans le cas d'une somme forfaitaire, recouvrera le montant payé en trop à condition que la mise en recouvrement s'effectue dans les deux ans suivant la date du trop-perçu.</p>	<p>380. PAIEMENTS ET RETENUES</p> <p>...</p> <p>380.8 Lorsqu'un membre du personnel a, de bonne foi, reçu un trop-perçu d'allocation ou de paiement à quelque titre que ce soit, l'Organisation, aux conditions fixées par le Directeur général :</p> <p>380.8.1 dans le cas d'un versement périodique, recouvrera le montant payé en trop pendant les deux années précédant la date à laquelle l'Organisation a découvert le trop-perçu ; et</p> <p>380.8.2 dans le cas d'une somme forfaitaire, recouvrera le montant payé en trop à condition que la mise en recouvrement s'effectue dans les deux ans suivant la date du trop-perçu.</p> <p>380.9 La limite de deux ans fixée dans les articles 380.8.1 et 380.8.2 ne s'applique pas aux retenues au titre des cotisations de retraite.</p>
<p>410. PRINCIPES RÉGISSANT LE RECRUTEMENT</p> <p>...</p> <p>410.3 Il ne sera pas accordé d'engagement à une personne ayant avec le membre du personnel le lien de parenté suivant : père, mère, fils, fille, frère ou sœur.</p> <p>410.3.1 Le conjoint d'un membre du personnel peut être engagé s'il est pleinement qualifié pour l'emploi et s'il ne lui est accordé aucune préférence en raison de son lien de parenté avec le membre du personnel.</p>	<p>410. PRINCIPES RÉGISSANT LE RECRUTEMENT</p> <p>...</p> <p>410.3 Il ne sera pas accordé d'engagement à une personne ayant avec le membre du personnel le lien de parenté suivant : père, mère, fils, fille, frère ou sœur.</p> <p>410.3.1 Le conjoint d'un membre du personnel peut être engagé s'il est pleinement qualifié pour l'emploi et s'il ne lui est accordé aucune préférence en raison de son lien de parenté avec le membre du personnel.</p>

¹ Les suppressions sont indiquées en caractères barrés et les ajouts en caractères gras.

<p>410.3.2 Un membre du personnel uni à un autre membre du personnel par un lien de parenté spécifié dans les articles 410.3 et 410.3.1 :</p> <p>410.3.2.1 n'est pas affecté à un poste hiérarchiquement supérieur ou subordonné à celui occupé par le membre du personnel apparenté ;</p> <p>410.3.2.2 ne prend part ni au processus de sélection, d'affectation, de réaffectation ou de mutation du membre du personnel apparenté, ni à la prise ou à la révision d'une décision administrative touchant celui-ci.</p>	<p>410.3.2 Un membre du personnel uni à un autre membre du personnel par un lien de parenté spécifié dans les l'articles 410.3 et 410.3.1 :</p> <p>410.3.2.1 n'est pas affecté à un poste hiérarchiquement supérieur ou subordonné à celui occupé par le membre du personnel apparenté ;</p> <p>410.3.2.2 ne prend part ni au processus de sélection, d'affectation, de réaffectation ou de mutation du membre du personnel apparenté, ni à la prise ou à la révision d'une décision administrative touchant celui-ci.</p>
<p>1050. SUPPRESSION DE POSTES</p> <p>...</p> <p>1050.2 Conformément aux conditions et aux modalités fixées par le Directeur général, des dispositions sont prises, dans la mesure du raisonnable, pour réaffecter les membres du personnel dont le poste a été supprimé ou est parvenu à expiration dans les cas suivants :</p> <p>1050.2.1 Les membres du personnel titulaires d'un engagement continu.</p> <p>1050.2.2 Les membres du personnel qui étaient titulaires d'un engagement à durée déterminée le 1^{er} février 2013 et qui comptent au moins cinq années de services continus et ininterrompus accomplis dans l'Organisation au titre d'engagements à durée déterminée et ayant fait l'objet de rapports favorables, à condition que cette période de service ait commencé avant le 1^{er} février 2013.</p> <p>1050.2.3 Les membres du personnel qui n'étaient pas titulaires d'un engagement à durée déterminée le 1^{er} février 2013 et qui comptent au moins dix années de services continus et ininterrompus accomplis dans l'Organisation au titre d'engagements à durée déterminée et ayant fait l'objet de rapports favorables.</p> <p>1050.2.4 Les membres du personnel détachés auprès de l'Organisation ne sont pas en droit de participer à la procédure de réaffectation.</p>	<p>1050. SUPPRESSION DE POSTES</p> <p>...</p> <p>1050.2 Conformément aux conditions et aux modalités fixées par le Directeur général, et sauf clause contraire du contrat, des dispositions sont prises, dans la mesure du raisonnable, pour réaffecter les membres du personnel dont le poste a été supprimé ou est parvenu à expiration dans les cas suivants :</p> <p>1050.2.1 Les membres du personnel titulaires d'un engagement continu.</p> <p>1050.2.2 Les membres du personnel qui étaient titulaires d'un engagement à durée déterminée le 1^{er} février 2013 et qui comptent au moins cinq années de services continus et ininterrompus accomplis dans l'Organisation au titre d'engagements à durée déterminée et ayant fait l'objet de rapports favorables, à condition que cette période de service ait commencé avant le 1^{er} février 2013.</p> <p>1050.2.3 Les membres du personnel qui n'étaient pas titulaires d'un engagement à durée déterminée le 1^{er} février 2013 et qui comptent au moins dix années de services continus et ininterrompus accomplis dans l'Organisation au titre d'engagements à durée déterminée et ayant fait l'objet de rapports favorables.</p> <p>1050.2.4 Les membres du personnel détachés auprès de l'Organisation ne sont pas en droit de participer à la procédure de réaffectation.</p>