

# **Modificaciones del Estatuto del Personal y del Reglamento de Personal<sup>1</sup>**

## **Informe de la Secretaría**

1. De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 12.2 del Estatuto del Personal, se someten a la aprobación del Consejo Ejecutivo las modificaciones introducidas por la Directora General en el Reglamento de Personal.<sup>2</sup>
2. Las modificaciones descritas en la sección I del presente documento se derivan de las decisiones que previsiblemente adoptará la Asamblea General de las Naciones Unidas en su sexagésimo quinto periodo de sesiones, atendiendo a las recomendaciones formuladas por la Comisión de Administración Pública Internacional en su informe anual correspondiente a 2010.<sup>3</sup> Si la Asamblea General de las Naciones Unidas no aprobara las recomendaciones de la Comisión, se publicaría un addendum del presente documento.
3. Las modificaciones que se describen en la sección II del presente documento se consideran necesarias a la luz de la experiencia y en aras de una gestión acertada de los recursos humanos.
4. Las modificaciones en el bienio 2010-2011 consisten en aumentos insignificantes de los costos con cargo al presupuesto ordinario, que se sufragarán con las asignaciones apropiadas establecidas para cada región y para las actividades mundiales e interregionales, y con fondos extrapresupuestarios.
5. En el anexo 1 se presentan las modificaciones introducidas en el Reglamento de Personal.<sup>4</sup>
6. Las medidas de transición, en particular las destinadas a garantizar la aplicación de los párrafos modificados del Reglamento de Personal a los procesos en curso en la fecha en que se hagan efectivas las modificaciones, podrán ser decididas por la Directora General, según sea oportuno.

---

<sup>1</sup> En la sala de reuniones los miembros del Consejo Ejecutivo encontrarán ejemplares del Estatuto del Personal y del Reglamento de Personal.

<sup>2</sup> *Documentos básicos*, 47.<sup>a</sup> ed., Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 2009.

<sup>3</sup> Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2010. *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo quinto periodo de sesiones, Suplemento n.º 30* (documento A/65/30, ejemplares disponibles en la sala del Consejo).

<sup>4</sup> Disponible en francés e inglés únicamente.

## **I. MODIFICACIONES CONSIDERADAS NECESARIAS A LA LUZ DE LAS DECISIONES QUE PREVISIBLEMENTE ADOPTARÁ LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS EN SU SEXAGÉSIMO QUINTO PERIODO DE SESIONES ATENDIENDO A LAS RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INTERNACIONAL**

### **Remuneración del personal de las categorías profesional y superior**

7. La Comisión recomendó a la Asamblea General de las Naciones Unidas que, con efecto a partir del 1 de enero de 2011, se incrementara en un 1,37% la actual escala de sueldos básicos/mínimos aplicable a los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, ajuste resultante de la aplicación del método habitual de consolidación, que consiste en aumentar el sueldo básico y reducir proporcionalmente los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino (conforme al principio de no generar «ni pérdidas ni ganancias»).

8. Se han preparado las correspondientes modificaciones del apéndice 1 del Reglamento de Personal, que se reproducen en el anexo 2 del presente documento.<sup>1</sup>

### **Sueldos de los titulares de puestos sin clasificar y del Director General**

9. A reserva de la decisión que adopte la Asamblea General de las Naciones Unidas respecto a la recomendación mencionada en el párrafo 7 *supra*, la Directora General propone, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 3.1 del Estatuto del Personal, que el Consejo Ejecutivo recomiende a la 64.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud la modificación de los sueldos correspondientes a los cargos de Subdirector General y Director Regional. Con ello, a partir del 1 de enero de 2011, el sueldo bruto anual de los Subdirectores Generales y los Directores Regionales pasaría a ser de US\$ 185 809, lo que supone un sueldo neto anual de US\$ 133 776 (con familiares a cargo) o de US\$ 121 140 (sin familiares a cargo).

10. Habida cuenta de los ajustes salariales indicados en el párrafo anterior, a partir del 1 de enero de 2011 el sueldo bruto anual correspondiente al cargo de Director General Adjunto pasaría a ser, previa autorización de la Asamblea de la Salud, de US\$ 204 391, lo que supone un sueldo neto anual de US\$ 145 854 (con familiares a cargo) o de US\$ 131 261 (sin familiares a cargo).

11. Los ajustes salariales arriba descritos entrañarían una modificación análoga del sueldo correspondiente al cargo de Director General, que a partir del 1 de enero de 2011, previa autorización de la Asamblea de la Salud, pasaría a ser de US\$ 251 188, lo que supone un sueldo neto anual de US\$ 176 272 (con familiares a cargo) o de US\$ 156 760 (sin familiares a cargo).

### **Examen del nivel de subsidio de educación**

12. Durante el examen de esta cuestión, la Comisión de Administración Pública Internacional tuvo ante sí las propuestas de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación para que se examinara la cuantía del subsidio de educación, elaboradas sobre la base del análisis de los datos sobre gastos derivados de 14 724 reclamaciones pre-

---

<sup>1</sup> Disponible en francés e inglés únicamente.

---

sentadas para el año académico 2008-2009 en los 15 países o zonas monetarias diferentes en que se administraba el subsidio.

13. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General lo siguiente:

- a)* en el caso de Alemania, Austria, Dinamarca, España, los Estados Unidos de América, Francia, Italia, los Países Bajos, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Suiza y la zona del dólar fuera de los Estados Unidos, el máximo de gastos admisibles y del subsidio de educación se ajustara a lo previsto en el anexo III, cuadro 1, de su informe correspondiente a 2010;
- b)* en el caso de Bélgica, Irlanda, el Japón y Suecia, el máximo de gastos admisibles y del subsidio de educación se mantuviera en los niveles actuales que figuran en el anexo III, cuadro 2, de su informe correspondiente a 2010;
- c)* en el caso de Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, los Estados Unidos de América, Francia, Italia, los Países Bajos, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Suecia, Suiza y la zona del dólar fuera de los Estados Unidos, se revisarían las tasas fijas normales para gastos de internado que se tienen en cuenta en el cálculo del monto de gastos máximo admisible para educación, así como el monto adicional para el reembolso de los gastos de internado que supere el subsidio máximo que corresponde pagar a los funcionarios en lugares de destino designados, como se indica en el anexo III, cuadro 3, de su informe correspondiente a 2010;
- d)* en el caso de Irlanda y el Japón, las tasas fijas normales y adicionales para gastos de internado se mantuvieran en las cuantías actuales, como se indica en el anexo III, cuadro 4, de su informe correspondiente a 2010;
- e)* en el caso de China, la Federación de Rusia, Hungría, Indonesia y Rumania, así como las ocho escuelas específicas de Francia, se mantuvieran las medidas especiales adoptadas;
- f)* en el caso de Bulgaria, se dejarían de aplicar las medidas especiales;
- g)* todas las medidas mencionadas se aplicarían a partir del año académico en curso, desde el 1 de enero de 2011; y
- h)* en lo referente a las demás propuestas, la Comisión acordó diferir su decisión y pidió que su secretaría examinara todas esas cuestiones en el contexto del siguiente examen de la metodología.

14. Se han preparado modificaciones en consecuencia del apéndice 2 del Reglamento de Personal, las cuales se presentan en el anexo 3.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Disponible en francés e inglés únicamente.

## **II. MODIFICACIONES QUE SE CONSIDERAN NECESARIAS A LA LUZ DE LA EXPERIENCIA Y EN ARAS DE UNA BUENA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS**

### **Modificaciones del Reglamento de Personal**

#### **Clasificación de puestos**

15. El párrafo 210 se ha modificado con fines de aclaración y al objeto de incluir una referencia a los planes relativos a los recursos humanos. La referencia a las cualificaciones se ha suprimido, pues ya no es pertinente de acuerdo con las normas de clasificación general de la Comisión de Administración Pública Internacional.

16. El párrafo 220 se ha modificado a fin de aclarar que la clasificación se debe realizar con arreglo a las normas de clasificación comunes. En principio, el Director General promulgará las normas de clasificación general aprobadas por la Comisión.

17. El párrafo 230 se ha modificado para garantizar que las reclasificaciones solicitadas por los supervisores, en caso de ser aprobadas, sean conformes a los planes relativos a los recursos humanos. Se mantiene el derecho de los funcionarios a pedir que se vuelva a examinar la clasificación de los puestos que ocupan. Además, por razones editoriales, se ha reordenado el texto.

#### **Certificación médica y vacunaciones**

18. El párrafo 430.1 se ha modificado para aclarar que, cuando un candidato es seleccionado, ha de enviar un informe médico al médico del personal de la Organización antes de que se haga una propuesta de nombramiento.

19. El párrafo 430.2 se ha modificado para aclarar que, sobre la base del informe médico previsto en el artículo 430.1, el médico del personal debe dar su visto bueno antes de poder hacer una propuesta de nombramiento.

20. El párrafo 430.3 se ha modificado para garantizar que todos los funcionarios reciben el tratamiento médico preventivo oportuno antes de viajar o de tomar posesión de su nuevo cargo.

21. El párrafo 430.6 se ha modificado para indicar que existe un límite máximo aplicable a las solicitudes de reembolso de los exámenes médicos exigidos por la Organización.

#### **Ascensos**

22. El párrafo 560.3 se ha modificado con objeto de garantizar que quien ocupe un puesto sea la persona más idónea para ese puesto; a tal fin, se publicarán los puestos que hayan sido reclasificados siendo el titular la misma persona. También se ha introducido una modificación para aclarar que la categoría profesional abarca tanto a los funcionarios profesionales de contratación nacional como internacional.

#### **Reasignación**

23. En aras de una mayor claridad, se ha introducido un cambio editorial en el párrafo 565.3.

### **Licencia anual**

24. Se ha modificado el párrafo 630.7 con objeto de exigir a los funcionarios que caen enfermos durante un periodo de licencia anual y que solicitan que ese tiempo sea computado como licencia de enfermedad que presenten un informe médico, en lugar de un certificado médico, para que lo examine y apruebe la OMS.

### **Licencia sin sueldo**

25. Se ha modificado el párrafo 655.2.3 para que lo dispuesto en él se corresponda con el requisito establecido en el párrafo 420.2, según el cual un funcionario con nombramiento de plazo fijo sólo puede optar a un nombramiento continuo una vez cumplidos cinco años de servicio sin interrupción con nombramientos de plazo fijo. La modificación aclara que los periodos superiores a 30 días naturales durante los cuales un miembro del personal esté disfrutando de una licencia sin sueldo no se contabilizarán para los fines de la concesión de un nombramiento continuo.

### **Licencia de enfermedad**

26. Se ha modificado el párrafo 740.1 para armonizar la práctica de la Organización con la de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y hacer hincapié en el hecho de que la Organización es la autoridad que aprueba las licencias de enfermedad.

27. Se ha modificado el párrafo 740.2 con el fin de aclarar que hay que presentar informes médicos para los periodos de incapacidad laboral superiores a un mes. Esta medida garantizará que se lleva a cabo un seguimiento médico y que se presenta regularmente la documentación oportuna.

28. Se ha modificado el párrafo 740.3 para destacar que es necesario presentar informes médicos para los periodos prolongados de incapacidad laboral y que el médico del personal puede exigir a un funcionario que lo examine un médico designado por él. Estas modificaciones están orientadas al bienestar de los funcionarios, pues ayudan a determinar sus necesidades médicas y, cuando procede, facilitan su regreso al trabajo.

29. El texto del actual párrafo 740.5 se ha desplazado y reenumerado como nuevo párrafo 740.6.

30. Se ha introducido un nuevo párrafo 740.5 para garantizar que los funcionarios con una incapacidad laboral prolongada soliciten la aprobación del médico del personal antes de realizar un viaje desde su lugar de destino. Esa notificación facilitará el seguimiento médico de los funcionarios con una licencia de enfermedad prolongada y permitirá armonizar el Reglamento de la Organización con el de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

31. El texto del actual párrafo 740.6 se ha desplazado y reenumerado como nuevo párrafo 740.7.

### **Licencia de enfermedad cubierta por el seguro**

32. Se ha modificado el párrafo 750.2 para armonizar lo dispuesto en él con el requisito establecido en el párrafo 420.2 de que un funcionario con nombramiento de plazo fijo sólo puede optar a un nombramiento continuo una vez cumplidos cinco años de servicio sin interrupción con nombramientos de plazo fijo. La modificación aclara que los periodos superiores a 30 días naturales durante los cuales un miembro del personal esté disfrutando de una licencia de enfermedad cubierta por el seguro no se contabilizarán para los fines de la concesión del nombramiento continuo.

33. Se ha introducido un nuevo párrafo 750.3 para que exista coherencia con el cambio realizado en el párrafo 740.5 y garantizar que los funcionarios con licencia de enfermedad cubierta por el seguro soliciten la autorización del médico del personal antes de realizar un viaje desde su lugar de destino. Ese requisito se impone para facilitar el seguimiento de los funcionarios con licencia de enfermedad prolongada y armonizar el Reglamento de la Organización con el de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

### **Supresión de puestos**

34. Se han modificado y reordenado los párrafos 1050.2, 1050.3 y 1050.4 para que el texto quede más claro. Antes los principios y los procesos estaban mezclados. La «consideración primordial» a que se aludía en la versión anterior del párrafo 1050.2.2 se ha trasladado al párrafo que se refiere específicamente a ella (1050.3), con el fin de destacar su importancia fundamental.

35. Se ha suprimido el párrafo 1050.5 por haber quedado obsoleto. El derecho de un funcionario a participar en el proceso de reasignación a que se hace referencia en el párrafo 1050.2 ya no está vinculado al tipo de puesto a que es asignado un funcionario, sino más bien al tipo de nombramiento y al tiempo de servicio.

36. Se ha revisado el párrafo 1050.8 (anterior párrafo 1050.2.9) a la luz de la experiencia, a fin de poner de relieve las consecuencias que entraña rechazar una reasignación.

## **INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO**

37. Teniendo en cuenta estos cambios, el Consejo Ejecutivo tal vez desee examinar los proyectos de resolución que figuran a continuación.<sup>1</sup>

### **Resolución 1**

El Consejo Ejecutivo,

CONFIRMA, según lo dispuesto en el párrafo 12.2 del Estatuto del Personal, las modificaciones del Reglamento de Personal introducidas por la Directora General con efecto a partir del 1 de febrero de 2011 respecto de la clasificación de puestos, la certificación médica y las vacunaciones, los ascensos, la reasignación, la licencia anual, la licencia sin sueldo, la licencia de enfermedad, la licencia de enfermedad cubierta por el seguro y la supresión de puestos; con efecto a partir del 1 de enero de 2011, respecto de la remuneración del personal de las categorías profesional y superior, y con efecto a partir del año académico en curso el 1 de enero de 2011, respecto del subsidio de educación.

---

<sup>1</sup> En el documento EB128/36 Add.1 se exponen las repercusiones financieras y administrativas de estas resoluciones.

## Resolución 2

El Consejo Ejecutivo,

Habiendo examinado el informe sobre las modificaciones del Estatuto del Personal y el Reglamento de Personal,<sup>1</sup>

RECOMIENDA a la 64.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud que adopte la resolución siguiente:

La 64.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud,

Tomando nota de las recomendaciones del Consejo Ejecutivo acerca de la remuneración de los titulares de puestos sin clasificar y de la Directora General,

1. FIJA en US\$ 185 809 el sueldo bruto anual correspondiente a los cargos de Subdirector General y Director Regional, lo que, una vez deducidas las contribuciones del personal, resulta en un sueldo neto modificado de US\$ 133 776 (con familiares a cargo) o de US\$ 121 140 (sin familiares a cargo);
2. FIJA en US\$ 204 391 el sueldo bruto anual correspondiente al cargo de Director General Adjunto, lo que, una vez deducidas las contribuciones del personal, resulta en un sueldo neto modificado de US\$ 145 854 (con familiares a cargo) o de US\$ 131 261 (sin familiares a cargo);
3. FIJA en US\$ 251 188 el sueldo bruto anual correspondiente al cargo de Director General, lo que, una vez deducidas las contribuciones del personal, resulta en un sueldo neto modificado de US\$ 176 272 (con familiares a cargo) o de US\$ 156 760 (sin familiares a cargo);
4. DECIDE que todos esos ajustes salariales tengan efecto a partir del 1 de enero de 2011.

---

<sup>1</sup> Documento EB128/36.





## ANNEX 1

Former text	New text
<p>210. POST CLASSIFICATION PLANS</p> <p>The Director-General shall establish plans for the classification of all posts in the Organization according to the type and level of the duties and responsibilities of the posts and the qualifications required of the staff who occupy them. These plans shall include standards by which individual posts are to be classified.</p>	<p>210. POST CLASSIFICATION PLANS</p> <p>The Director-General shall establish and approve human resources plans <b>in the Global Management System which will include</b> the classification of all posts in the Organization according to the type and level of the duties and responsibilities of the posts. <del>and the qualifications required of the staff who occupy them. These plans shall include standards by which individual posts are to be classified.</del></p>
<p>220. CLASSIFICATION OF INDIVIDUAL POSTS</p> <p>Posts in the general service, professional and director categories shall be classified in accordance with plans established under Rule 210 above. Classification shall include assignment of classification title and pay grade.</p>	<p>220. CLASSIFICATION OF INDIVIDUAL POSTS</p> <p><b>All Posts, other than those at the Ungraded levels, in the general service, professional and director categories shall be classified in categories and level according to standards promulgated by the Director-General and related to the nature of the duties and the level of responsibilities required.</b> <del>accordance with plans established under Rule 210 above. Classification shall include assignment of classification title and pay grade.</del></p>
<p>230. CLASSIFICATION REVIEW</p> <p>In accordance with procedures established by the Director-General, a staff member may request a re-examination of the classification of the post which he occupies and any staff member may request a re-examination of any post under his supervision.</p>	<p>230. CLASSIFICATION REVIEW</p> <p>In accordance with procedures established by the Director-General, a staff member may request a re-examination of the classification of the any post <del>which he occupies and any staff member may request a re-examination of the classification of any post under his supervision</del> <b>with reference to the approved human resources plan. A staff member may request a re-examination of the classification of the post which he occupies.</b></p>

Former text	New text
<p>430. MEDICAL CERTIFICATION AND INOCULATIONS</p> <p>430.1 Upon selection an appointee shall undergo a prescribed medical examination by a physician designated by the Organization, whose report shall be forwarded to the Organization's Staff Physician.</p> <p>430.2 Before an offer of appointment can be made, a satisfactory report must be issued by the Staff Physician; this report is based on the examination standards required by the Organization are not met, a decision shall be made whether or not to make an offer of appointment and, if an offer is to be made, upon what terms.</p> <p>430.3 Upon appointment and before any subsequent travel for the Organization, a staff member shall have such inoculations as the Staff Physician shall prescribe.</p> <p>430.6 Any medical examination and any inoculation required by the Organization shall be at its expense.</p>	<p>430. MEDICAL CERTIFICATION AND INOCULATIONS</p> <p>430.1 Upon selection an appointee shall undergo a prescribed medical examination by a physician designated by the Organization, whose <b>medical</b> report shall be forwarded to the Organization's Staff Physician.</p> <p>430.2 Before an offer of appointment can be made, a <del>satisfactory report</del> <b>medical clearance</b> must be issued by the Staff Physician; <del>this report</del> <b>medical clearance</b> is based on the examination required in Rule 430.1. Should the result of the examination show that the standards required by the Organization are not met, a decision shall be made whether or not to make an offer of appointment and, if an offer is to be made, upon what terms.</p> <p>430.3 Upon appointment and before any subsequent travel for the Organization, a staff member shall have such inoculations <b>and preventive treatment</b> as the Staff Physician shall prescribe.</p> <p>430.6 Any medical examination and any inoculation required by the Organization shall be at its expense, <b>subject to limits established by the Director-General.</b></p>
<p>560. PROMOTION</p> <p>...</p> <p>560.3 If an occupied post is reclassified from the general service category to the professional category or by more than one grade within a category, shall be announced to the staff and selection for that post shall be on a competitive basis, subject to conditions to be determined by the Director-General. In such cases, the staff member with a continuing or fixed-term appointment occupying the advertised post may be granted extra pay as from the fourth consecutive month of the effective date of the reclassification calculated in accordance with the provisions of, and with due regard to, the period specified in Rule 320.4.</p> <p>...</p>	<p>560. PROMOTION</p> <p>...</p> <p>560.3 If an occupied post is reclassified from the general service category to <del>the</del> a professional category or by more than one grade within a category, <b>or if the post has been reclassified previously while occupied by the same incumbent</b>, the post shall be announced to the staff and selection for that post shall be on a competitive basis, subject to conditions to be determined by the Director-General. In such cases, the staff member with a continuing or fixed-term appointment occupying the advertised post may be granted extra pay as from the fourth consecutive month of the effective date of the reclassification calculated in accordance with the provisions of, and with due regard to, the period specified in Rule 320.4.</p> <p>[No further changes]</p>

Former text	New text
<p>565. REASSIGNMENT</p> <p>...</p> <p>565.3 So far as practicable, vacancies in posts in the professional category and above shall be filled by the reassignment of staff members with continuing or fixed-term appointments between the different activities and offices of the Organization in the interest of developing a versatile career staff. In accepting appointment, a staff member with a continuing or fixed-term appointment accepts the applicability of this policy to himself.</p>	<p>565. REASSIGNMENT</p> <p>...</p> <p>565.3 So far as practicable, <b>and in the interest of developing a versatile career workforce</b>, vacancies in posts in the professional category and above shall be filled by the reassignment of staff members with continuing or fixed-term appointments between the different activities and offices of the Organization. <del>in the interest of developing a versatile career staff.</del> In accepting appointment, a staff member with a continuing or fixed-term appointment accepts the applicability of this policy to himself.</p> <p>[No further changes]</p>
<p>630. ANNUAL LEAVE</p> <p>...</p> <p>630.7 A staff member who is ill during a period of annual leave shall, subject to the provisions of Rule 740, have that portion of his absence leave upon presentation of a satisfactory medical certificate.</p>	<p>630. ANNUAL LEAVE</p> <p>...</p> <p>630.7 A staff member who is ill during a period of annual leave shall, subject to the provisions of Rule 740, have that portion of his absence considered as sick leave upon presentation of a satisfactory medical certificate <b>report and approval by WHO.</b></p> <p>[No further changes]</p>
<p>655. LEAVE WITHOUT PAY</p> <p>...</p> <p>655.2 During any leave without pay under Rule 655.1 the following conditions shall apply:</p> <p>655.2.1 ...</p> <p>655.2.2 ...</p> <p>655.2.3 no service credit shall accrue for the purposes of annual leave, a within-grade increase, completion of probation, repatriation grant, termination indemnity, home leave, meritorious increases under Rule 555.2, and end-of-service grant. Periods of leave without pay of 30 calendar days or less shall not affect the ordinary rates of accrual;</p> <p>...</p>	<p>655. LEAVE WITHOUT PAY</p> <p>...</p> <p>655.2 During any leave without pay under Rule 655.1, the following conditions shall apply:</p> <p>655.2.1 [no change]</p> <p>655.2.2 [no change]</p> <p>655.2.3 no service credit shall accrue for the purposes of annual leave, a within-grade increase, completion of probation, <b>a continuing appointment</b>, repatriation grant, termination indemnity, home leave, meritorious increases under Rule 555.2, and end-of-service grant. Periods of leave without pay of 30 calendar days or less shall not affect the ordinary rates of accrual;</p> <p>[No further changes]</p>

Former text	New text
<p>740. SICK LEAVE</p> <p>740.1 Staff members, except those excluded by the Director-General under the provisions of Rule 1320 who are unable to perform their duties because of illness or injury, or whose attendance is prevented by public health requirements, may be granted sick leave with pay in the following amounts:</p> <p>...</p> <p>740.2 Any absence of more than three consecutive working days which is to be charged as sick leave must be supported by a certificate from a duly recognized medical practitioner stating that the staff member is unable to perform his duties and indicating the probable duration of the illness. Not more than seven working days of uncertified absences within one calendar year shall be charged to sick leave. Part or all of this uncertified sick leave may be granted to attend to serious family-related emergencies in which case the certification requirement in respect of three consecutive working days shall not apply.</p> <p>740.3 In any case of a staff member's claiming sick leave, he shall submit such periodic reports on his condition as the Staff Physician shall require and shall be examined by the Staff Physician if the latter so decides.</p> <p>740.4 ...</p>	<p>740. SICK LEAVE</p> <p>740.1 Staff members, except those excluded by the Director-General under the provisions of Rule 1320 who are unable to perform their duties because of illness or injury, or whose attendance is prevented by public health requirements, may be granted sick leave with pay <b>with the approval by WHO</b> in the following amounts:</p> <p>[No further changes to Rule 740.1.]</p> <p>740.2 Any absence of more than three consecutive working days which is to be charged as sick leave must be supported by a certificate from a duly recognized medical practitioner stating that the staff member is unable to perform his duties and indicating the probable duration of the <del>illness</del> <b>work incapacity. Where the work incapacity continues beyond one month, a medical report from the treating physician is required.</b> Not more than seven working days of uncertified absences within one calendar year shall be charged to sick leave. Part or all of this uncertified sick leave may be granted to attend to serious family-related emergencies in which case the certification requirement in respect of three consecutive working days shall not apply.</p> <p>740.3 In any case of a staff member's claiming sick leave, he shall submit such periodic <b>medical</b> reports on his condition as the Staff Physician shall require and shall be examined by the Staff Physician, <b>or by a physician designated by the Staff Physician, if the latter Staff Physician so</b> decides.</p> <p>740.4 [No change]</p> <p>740.5 <b>A staff member on sick leave may not leave the duty station without prior approval of the Staff Physician or a physician designated by the Staff Physician.</b></p>

Former text	New text
<p>740.5 The termination of a staff member's appointment shall, from the date it is effective, terminate any claim to sick leave under these rules.</p>	<p>740.56 The termination of a staff member's appointment shall, from the date it is effective, terminate any claim to sick leave under these Rules.</p>
<p>740.6 Upon the recommendation of the Staff Physician, the Director-General may require a staff member to absent himself on sick leave.</p>	<p>740.67 Upon the recommendation of the Staff Physician, the Director-General may require a staff member to absent himself on sick leave.</p>
<p>750. SICK LEAVE UNDER INSURANCE COVER</p>	<p>750. SICK LEAVE UNDER INSURANCE COVER</p>
<p>750.2 During sick leave under insurance cover no service credit shall accrue for the purposes of annual leave, a within-grade increase, completion of probation, repatriation grant, termination indemnity, home leave and end-of-service grant. Periods of 30 calendar days or less shall not affect the ordinary rates of accrual.</p>	<p>750.2 During sick leave under insurance cover no service credit shall accrue for the purposes of annual leave, a within-grade increase, completion of probation, a <b>continuing appointment</b>, repatriation grant, termination indemnity, home leave and end-of-service grant. Periods of 30 calendar days or less shall not affect the ordinary rates of accrual.</p>
<p>1050. ABOLITION OF POST</p> <p>...</p> <p>1050.2 When a post held by a staff member with a continuing appointment, or by a staff member who has served on a fixed-term appointment for a continuous and uninterrupted period of five years or more, is abolished or comes to an end, reasonable efforts shall be made to reassign the staff member occupying that post, in accordance with procedures established by the Director-General, and based upon the following principles:</p> <p>1050.2.1 the reassignment process shall be coordinated by a Reassignment Committee established by the Director-General;</p> <p>1050.2.2 the paramount consideration shall be the necessity of securing the highest standards of efficiency, competence and integrity with due regard given to the performance, qualifications and experience of the staff member concerned;</p> <p>1050.2.3 the Director-General may establish priorities for reassigning staff members;</p> <p>1050.2.4 the reassignment period shall normally end within six months from its commencement; this period may be exceptionally extended by</p>	<p><b>750.3 A staff member on sick leave under insurance cover may not leave the duty station without prior approval of the Staff Physician or a physician designated by the Staff Physician.</b></p>
<p>1050. ABOLITION OF POST</p> <p>...</p> <p>1050.2 When a post held by a staff member with a continuing appointment, or by a staff member who has served on a fixed-term appointment for a continuous and uninterrupted period of five years or more, is abolished or comes to an end, reasonable efforts shall be made to reassign the staff member occupying that post, in accordance with procedures established by the Director-General, and based upon the following principles:</p> <p>1050.2.1 the reassignment process shall be coordinated by a Reassignment Committee established by the Director-General;</p> <p>1050.2.2 the paramount consideration shall be the necessity of securing the highest standards of efficiency, competence and integrity with due regard given to the performance, qualifications and experience of the staff member concerned;</p> <p>1050.2.3 the Director-General may establish priorities for reassigning staff members;</p> <p>1050.2.4 the reassignment period shall normally end within six months from its commencement; this period may be exceptionally extended by</p>	<p>1050.2-23 †The paramount consideration <b>for reassignment</b> shall be the necessity of securing the highest standards of efficiency, competence and integrity with due regard given to the performance, qualifications and experience of the staff member concerned;</p> <p>1050.2-3.4 †The Director-General may establish priorities for reassigning staff members;</p> <p>1050.2-15 †The reassignment process shall be coordinated by a Reassignment Committee established by the Director-General <b>as follows:</b></p>

Former text	New text
<p>the Director-General for up to an additional six months;</p> <p>1050.2.5 during the reassignment period, the staff member may be provided with training to enhance specific existing qualifications;</p> <p>1050.2.6 if the post is in the professional category or above, the reassignment process shall extend to all offices; if the post is subject to local recruitment, the reassignment process shall be limited to the locality in which the post is to be abolished;</p> <p>1050.2.7 staff members shall be given due preference for vacancies during the reassignment period, within the context of Rule 1050.2.2;</p> <p>1050.2.8 staff members may be reassigned to vacant posts at the same grade as the post to be abolished, or one grade lower;</p> <p>1050.2.9 the staff member's appointment shall be terminated if no reassignment decision is made during the reassignment period.</p>	<p>1050.2.6<b>5.1</b> the process will extend to all offices if the <b>abolished</b> post is in the professional category or above, the reassignment process shall extend to all offices; if the abolished post is subject to local recruitment, the reassignment process shall be limited to the locality in which of the <b>abolished</b> the post is to be abolished;</p> <p>1050.2.7<b>5.2</b> staff members shall be given due preference for vacancies during the reassignment period, within the context of <b>Staff Rule 1050.2.23</b>;</p> <p>1050.2.8<b>5.3</b> staff members may be reassigned to vacant posts at the same grade as the post to be abolished, or one grade lower;</p> <p>1050.2.4<b>6</b> <del>T</del>the reassignment period <del>shall normally</del> <b>will</b> end within six months from its commencement.; <b>This</b> period may <b>only</b> be exceptionally extended by the Director-General for up to an additional six months;</p> <p>1050.2.5<b>7</b> <del>D</del>uring the reassignment period, the staff member may be provided with training to enhance specific existing qualifications;</p> <p>1050.2.9<b>8</b> <del>T</del>he staff member's appointment shall be terminated if no reassignment decision is made during the reassignment period <b>or if the staff member refuses a reassignment pursuant to Staff Rule 1050.5.3.</b></p> <p>1050.39 [No further change]</p> <p>1050.410 [No further change]</p> <p>1050.5 Posts of indefinite duration comprise those that continue in existence unless and until an express decision is taken to abolish them. Posts of limited duration automatically lapse at the end of the period for which they were established unless an express decision is taken to continue them. The Director-General shall determine the categories of posts falling within each of the above two definitions.</p>
<p>1050.3 ...</p> <p>1050.4 ...</p> <p>1050.5 Posts of indefinite duration comprise those that continue in existence unless and until an express decision is taken to abolish them. Posts of limited duration automatically lapse at the end of the period for which they were established unless an express decision is taken to continue them. The Director-General shall determine the categories of posts falling within each of the above two definitions.</p>	<p>1050.5 Posts of indefinite duration comprise those that continue in existence unless and until an express decision is taken to abolish them. Posts of limited duration automatically lapse at the end of the period for which they were established unless an express decision is taken to continue them. The Director-General shall determine the categories of posts falling within each of the above two definitions.</p>

**ANNEX 2  
Appendix 1**

Salary scale for staff in the professional and highergraded categories: annual gross base salaries and net equivalents after application of staff assessment (in US dollars)<sup>1</sup> (effective 1 January 2011)

Level	Step														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
D-2 Gross	152 231	155 592	158 954	162 315	165 675	169 035									
Net D	111 950	114 135	116 320	118 505	120 689	122 873									
Net S	102 847	104 691	106 528	108 359	110 186	112 002									
D-1 Gross	139 074	141 896	144 710	147 532	150 371	153 320	156 272	159 222	162 171						
Net D	103 070	104 989	106 903	108 822	110 741	112 658	114 577	116 494	118 411						
Net S	95 270	96 936	98 600	100 258	101 915	103 567	105 212	106 857	108 497		*				
P-5 Gross	115 134	117 532	119 934	122 331	124 732	127 129	129 531	131 929	134 329	136 729	139 129	141 528	143 929		
Net D	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 S	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 Gross	94 268	96 456	98 642	100 876	103 194	105 507	107 825	110 140	112 456	114 768	117 087	119 399	121 715	124 032	126 349
Net D	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 S	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 Gross	77 101	79 125	81 150	83 172	85 199	87 222	89 244	91 272	93 296	95 319	97 346	99 367	101 476	103 618	105 759
Net D	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 S	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 Gross	62 856	64 668	66 476	68 289	70 100	71 908	73 721	75 528	77 340	79 153	80 961	82 774			
Net D	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 S	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 Gross	48 627	50 199	51 933	53 678	55 414	57 154	58 896	60 638	62 374	64 114					
Net D	39 388	40 643	41 892	43 148	44 398	45 651	46 905	48 159	49 409	50 662					
Net S	37 154	38 309	39 465	40 618	41 773	42 926	44 081	45 222	46 356	47 491					

<sup>1</sup>D = Rate applicable to staff members with a dependent spouse or child; S= Rate applicable to staff members with no dependent spouse or child.

\* = The normal qualifying period for a within-grade increase between consecutive steps is one year, except at those steps marked with an asterisk, for which a two-year period at the preceding step is required (Staff Rule 550.2).

## ANNEX 3

## Appendix 2

**EDUCATION GRANT ENTITLEMENTS APPLICABLE IN CASES WHERE EDUCATIONAL EXPENSES ARE INCURRED IN SPECIFIED CURRENCIES AND COUNTRIES**

(effective school year in progress 1 January 2011)

<i>Country/ currency area</i>	(1) Maximum admissible educational expenses and maximum grant for disabled children	(2) Maximum education grant	(3) Flat rate when boarding not provided	(4) Additional flat rate for boarding (for staff serving at designated duty stations)	(5) Maximum grant for staff members serving at designated duty stations	(6) Maximum admissible educational expenses for attendance (only when flat rate for boarding is paid)
<u>Part A</u>						
Euro						
Austria	17 555	13 166	3 776	5 664	18 830	12 520
Belgium	15 458	11 593	3 518	5 277	16 771	10 767
France*	10 981	8 236	3 052	4 578	12 814	6 912
Germany	19 563	14 672	4 221	6 332	21 004	13 935
Ireland	17 045	12 784	3 112	4 668	17 452	12 896
Italy	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
Netherlands	17 512	13 134	3 875	5 813	18 947	12 345
Spain	16 653	12 490	3 162	4 743	17 233	12 437
Denmark (krone)	113 554	85 166	27 242	40 863	126 029	77 232
Japan yen (yen)	2 324 131	1 743 098	607 703	911 555	2 654 653	1 513 860
Sweden (krona)	157 950	118 462	26 034	39 051	157 513	123 237
Switzerland (Swiss franc)	31 911	23 933	5 540	8 310	32 243	22 524
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (pound sterling)	24 941	18 706	3 690	5 535	24 241	20 021
<u>Part B</u>						
United States dollar (outside the United States of America)	20 663	15 497	3 746	5 619	21 116	15 668
<u>Part C</u>						
United States dollar (in the United States) <sup>1</sup>	43 006	32 255	6 083	9 125	41 380	34 896

\* Except for the following schools where the US\$ in the US levels will be applied:

- |                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| 1. American School of Paris          | 5. European Management School of Lyon   |
| 2. American University of Paris      | 6. International School of Paris        |
| 3. British School of Paris           | 7. Marymount School of Paris            |
| 4. Ecole Active Bilingue Victor Hugo | 8. Ecole Active Bilingue Jeanine Manuel |

= = =



## 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 leurs titulaires. Ces plans définissent les critères selon lesquels chaque poste doit être classé.</p>	<p>210. PLANS DE CLASSEMENT DES POSTES</p> <p>Le Directeur général établit et approuve des plans de ressources humaines dans le <b>Système mondial de gestion qui comprennent le</b> 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>Le</del> Tous les postes de la catégorie des services généraux, de la catégorie professionnelle et de la catégorie des directeurs <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 et</del> 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 convenu 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>
560. PROMOTION	560. PROMOTION
...	...
<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><del>560.3 Si un poste occupé est reclassé de la catégorie des services généraux à une catégorie professionnelle ou est relevé de plus d'une classe dans une catégorie donnée, ou s'il a déjà été reclassé alors qu'il était occupé par le même titulaire</del>, 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>
...	[Pas d'autres changements]

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 <del>certificat</del> <b>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><b>740. CONGÉ DE MALADIE</b></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 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><b>740. CONGÉ DE MALADIE</b></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>##</del> <b>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><b>750.3 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
1050. SUPPRESSION DE POSTES	1050. SUPPRESSION DE POSTES
...	...
<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 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>1050.2.1 la procédure de réaffectation est coordonnée par un comité de réaffectation créé par le Directeur général ;</p>	<p>1050.2.23 <del>La</del> 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>1050.2.2 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>1050.2.34 <del>Le</del> Directeur général peut établir des priorités concernant la réaffectation des membres du personnel ;</p>
<p>1050.2.3 le Directeur général peut établir des priorités concernant la réaffectation des membres du personnel ;</p>	<p>1050.2.45 <del>La</del> procédure de réaffectation est coordonnée par un comité de réaffectation créé par le Directeur général ; <b>comme suit :</b></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>1050.2.65.1 <del>si il s'agit de</del> <b>la procédure s'étend à l'ensemble des bureaux</b> si le poste supprimé est 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>1050.2.5 durant la période de réaffectation, le membre du personnel peut recevoir une formation pour consolider certaines qualifications ;</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>
<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>	

Ancien texte	Nouveau texte
<p>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 ;</p> <p>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 ;</p> <p>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.</p>	<p>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-;</p> <p>1050.2.46 La période de réaffectation prend <del>terminement</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-;</p> <p>1050.2.57 <del>d</del>Durant la période de réaffectation, le membre du personnel peut recevoir une formation pour consolider certaines qualifications-;</p> <p>1050.2.98 <del>il</del> 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></p>
1050.3 ...	1050.39 [pas d'autre changement]
1050.4 ...	1050.410 [pas d'autre changement]
<p>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.</p>	<p><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></p>

## 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	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	
D-2	Brut	152 231	155 592	158 954	162 315	165 675	169 035									
	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	139 074	141 896	144 710	147 532	150 371	153 320	156 272	159 222	162 171						
	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	115 134	117 532	119 934	122 331	124 732	127 129	129 531	131 929	134 329	136 729	139 129	141 528	143 929		
	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	94 268	96 456	98 642	100 876	103 194	105 507	107 825	110 140	112 456	114 768	117 087	119 399	121 715	124 032	126 349
	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	77 101	79 125	81 150	83 172	85 199	87 222	89 244	91 272	93 296	95 319	97 346	99 367	101 476	103 618	105 759
	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	62 856	64 668	66 476	68 289	70 100	71 908	73 721	75 528	77 340	79 153	80 961	82 774			
	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	48 627	50 199	51 933	53 678	55 414	57 154	58 896	60 638	62 374	64 114					
	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.