



ORGANISATION PANAMÉRICAINNE DE LA SANTÉ
ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ



146^e SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF

Washington, D.C., É-U, du 21 au 25 juin 2010

Point 6.1 de l'ordre du jour provisoire

CE146/29 (Fr.)

29 avril 2010

ORIGINAL : ANGLAIS

AMENDEMENTS AU RÈGLEMENT ET AU STATUT DU PERSONNEL DU BUREAU SANITAIRE PANAMÉRICAIN

1. Conformément à l'article 12.1 du Statut du personnel, des amendements peuvent être apportés au Statut du personnel du Bureau sanitaire panaméricain (BSP) par le Conseil directeur de l'Organisation panaméricaine de la Santé (OPS).
2. Conformément à l'article 020 du Règlement du personnel, le Règlement du personnel du BSP peut être amendé par la Directrice, sous réserve de la confirmation du Comité exécutif de l'OPS.
3. Par conséquent, la Directrice soumet pour confirmation à la 146^e session du Comité exécutif, les amendements au Règlement du personnel apportés depuis la 145^e session du Comité (annexe A). Les amendements proposés au Statut du personnel seront soumis au Conseil directeur pour approbation (annexe B).
4. Les amendements au Règlement du personnel décrits à la Section I du présent document découlent des décisions prises par la soixante-quatrième session de l'Assemblée générale des Nations Unies (résolution A/RES/64/231 de la 64^e session de l'Assemblée générale des Nations Unies) qui, à leur tour, découlent des recommandations faites par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI).
5. Les amendements au Règlement du personnel décrits à la section II du présent document sont présentés compte tenu de l'expérience et dans l'intérêt d'une bonne gestion des ressources humaines.
6. La section III du présent document comprend une proposition d'amendement à l'article 4.3 du Statut du personnel à soumettre à l'approbation du Conseil directeur. Cet amendement est nécessaire pour assurer la cohérence avec un mandat de l'ONU selon

lequel les agences mettent en œuvre des politiques claires qui appuient le recrutement de personnes handicapées.

7. Les implications financières de tous les amendements dans la période biennale 2010-2011 sont négligeables.

SECTION I

Amendements au Règlement du personnel considérés comme nécessaires compte tenu des décisions prises par l'Assemblée générale des Nations Unies à sa soixante-quatrième session sur la base des recommandations de la CFPI

Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

8. La Commission de la fonction publique internationale a recommandé à l'Assemblée générale des Nations Unies une majoration de 3,04% dans le barème actuel des traitements de base/plancher des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, selon la méthode standard de consolidation consistant à augmenter le traitement de base tout en réduisant proportionnellement les points multiplicateurs de l'ajustement des postes (selon le principe « ni perte-ni gain »). L'augmentation entre en vigueur au 1^{er} janvier 2010.

9. Les amendements à l'appendice 1 du Règlement du personnel ont été élaborés en conséquence et figurent dans l'annexe A-1 au présent document.

Traitements du personnel hors classes et du Directeur

10. Sur la base des ajustements de rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, une révision similaire est également nécessaire pour le traitement du Directeur, du Sous-directeur et du Directeur adjoint.

11. En suivant le même processus de consolidation des points multiplicateurs d'ajustement des postes dans le traitement de base, selon le principe « ni perte-ni gain », les traitements pour ces trois postes ont été ajustés en conséquence. Conformément à l'article 330.4 du Règlement du personnel, le Comité exécutif est invité à approuver les modifications de traitements en résultant pour les postes de Directeur adjoint et de Sous-directeur, et à recommander au 50^e Conseil directeur la révision de traitement applicable pour le poste de Directeur.

SECTION II

Amendements au Règlement du personnel considérés comme nécessaires compte tenu de l'expérience et dans l'intérêt d'une bonne gestion des ressources humaines

Définitions

12. L'article 310.4 du Règlement du personnel est amendé pour clarifier le calcul de la rémunération terminale pour le personnel de la catégorie professionnelle nationale.

Politique de recrutement

13. L'article 410.1 du Règlement du personnel est amendé pour garantir la prise en compte des principes de diversité et d'inclusion dans le processus de recrutement.

Politique d'engagement

14. L'article 420.5 du Règlement du personnel a été amendé pour supprimer une référence à la catégorie d'engagement en vertu d'un contrat-cadre (WAE). Ce changement est cohérent avec le système de contrats d'autres agences des Nations Unies, dont l'OMS, qui n'utilisent plus le contrat-cadre. Le contrat-cadre est remplacé par des engagements temporaires sur une base de temps plein ou partiel, ou par des contrats de consultants hors personnel, selon de la nature du travail.

Congé annuel

15. Pour être cohérent avec l'amendement à l'article 420.5 du Règlement du personnel, l'article 630.3 du Règlement du personnel est amendé pour supprimer la référence au personnel engagé en vertu « d'un contrat-cadre ».

Assurance accident et maladie

16. Pour être cohérent avec l'amendement à l'article 420.5 du Règlement du personnel, l'article 720.2.2 du Règlement du personnel est amendé pour supprimer la référence au personnel engagé en vertu « d'un contrat-cadre ».

Congé de maladie

17. Pour être cohérent avec l'amendement à l'article 420.5 du Règlement du personnel, l'article 740.1 du Règlement du personnel est amendé pour supprimer la référence au personnel engagé en vertu « d'un contrat-cadre. »

Congé de paternité

18. L'article 763 du Règlement du personnel est amendé pour introduire le congé de paternité pour les membres du personnel ayant des engagements temporaires, leur donnant droit à deux semaines de congé. Le personnel féminin ayant des contrats temporaires a droit à huit semaines de congé de maternité.

Appels

19. L'article 1230.4.1 du Règlement du personnel est amendé pour clarifier la signification de « mesure définitive. »

SECTION III

Amendements proposés au Statut du personnel considérés comme nécessaires compte tenu de l'expérience et dans l'intérêt d'une bonne gestion du personnel

Engagement et promotion

20. Un amendement à l'article 4.3 du Statut du personnel est proposé pour garantir que les principes de diversité et d'inclusion sont pris en compte lors du processus de sélection. Ce changement renforce la politique du BSP relative au recrutement des personnes handicapées.

Mesures à prendre par le Comité exécutif

21. Après avoir passé en revue l'information soumise dans le présent document, le Comité exécutif est invité à examiner l'adoption du projet de résolution recommandée par le Sous-comité de programme, du budget et de l'administration qui se trouve à l'annexe D.

Annexes

RÈGLEMENT DU PERSONNEL

TEXTE ACTUEL	NOUVEAU TEXTE
<p>310. DÉFINITIONS</p> <p>...</p> <p>310.4. « Rémunération terminale » est le chiffre utilisé pour le calcul des paiements au titre de la cessation de services en vertu de l'article 380.2. Pour le personnel de la catégorie des services généraux, la « rémunération terminale » est équivalente au salaire de base brut (moins les contributions du personnel) et la prime de connaissances linguistiques. Pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur la « rémunération terminale » est le salaire de base net.</p> <p>...</p>	<p>310. DÉFINITIONS</p> <p>...</p> <p>310.4. « Rémunération terminale » est le chiffre utilisé pour le calcul des paiements au titre de la cessation de services en vertu de l'article 380.2. Pour le personnel de la catégorie des services généraux et de la catégorie professionnelle nationale, la « rémunération terminale » est équivalente au salaire de base brut (moins les contributions du personnel) et la prime de connaissances linguistiques. Pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur la « rémunération terminale » est le salaire de base net</p> <p>...</p>
<p>410. POLITIQUES DE RECRUTEMENT</p> <p>410.1. Les considérations capitales dans la sélection du personnel sont la compétence et l'intégrité. Pour les postes des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, il faut également accorder une considération sans réserve à la représentation géographique. Cette représentation n'est pas une considération dans les engagements à des postes assujettis au recrutement local.</p> <p>...</p>	<p>410. POLITIQUES DE RECRUTEMENT</p> <p>410.1. Les considérations capitales dans la sélection du personnel sont la compétence et l'intégrité avec la prise en compte des principes de diversité et d'inclusion. Pour les postes des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, il faut également accorder une considération sans réserve à la représentation géographique. Cette représentation n'est pas une considération dans les engagements à des postes assujettis au recrutement local.</p> <p>...</p>

TEXTE ACTUEL	NOUVEAU TEXTE
<p>420. POLITIQUES D'ENGAGEMENT <u>1</u></p> <p>...</p> <p>420.5. Les engagements peuvent se faire sur la base de temps plein ou partiel ou en vertu d'un contrat-cadre.</p> <p>...</p>	<p>420. POLITIQUES D'ENGAGEMENT <u>1</u></p> <p>...</p> <p>420.5. Les engagements peuvent se faire sur la base de temps plein ou partiel ou en vertu d'un contrat-cadre.</p> <p>...</p>
<p>630. CONGÉ ANNUEL</p> <p>...</p> <p>630.3. Tous les membres du personnel ont droit au congé annuel sauf :</p> <p>630.3.1. les personnes engagées en vertu d'un « contrat-cadre » ;</p> <p>630.3.2. les personnes disposant d'un engagement temporaire, tel que défini dans l'article 420.4, engagées sur une base quotidienne ;</p> <p>630.3.3. les personnes en congé sans solde au titre de l'article 655.1 en excès de 30 jours ;</p> <p>630.3.4. les personnes en congé spécial au titre de la couverture d'assurance en excès de 30 jours ;</p> <p>630.3.5. lorsque spécifié autrement dans le Règlement.</p>	<p>630. CONGÉ ANNUEL</p> <p>...</p> <p>630.3. Tous les membres du personnel ont droit au congé annuel sauf :</p> <p>630.3.1. les personnes engagées en vertu d'un « contrat-cadre » ;</p> <p>630.3.2 1. les personnes disposant d'un engagement temporaire, tel que défini dans l'article 420.4, engagées sur une base quotidienne</p> <p>630.3.3 2. les personnes en congé sans solde au titre de l'article 655.1 en excès de 30 jours ;</p> <p>630.3.4-3. les personnes en congé spécial au titre de la couverture d'assurance en excès de 30 jours ;</p> <p>630.3.54. lorsque spécifié autrement dans le Règlement.</p>

TEXTE ACTUEL	NOUVEAU TEXTE
<p>720. ASSURANCE ACCIDENT ET MALADIE</p> <p>...</p> <p>720.2.2. Les membres du personnel engagés pour des périodes de moins d'un an et ceux engagés en vertu d'un « contrat-cadre » sont assurés contre les frais médicaux et hospitaliers, le décès et l'incapacité conformément aux dispositions de la police d'assurance qui les couvre. Les participants contribuent au coût.</p>	<p>720. ASSURANCE ACCIDENT ET MALADIE</p> <p>...</p> <p>720.2.2. Les membres du personnel engagés pour des périodes de moins d'un an et ceux engagés en vertu d'un « contrat-cadre » sont assurés contre les frais médicaux et hospitaliers, le décès et l'incapacité conformément aux dispositions de la police d'assurance qui les couvre. Les participants contribuent au coût.</p>
<p>740. CONGÉ DE MALADIE</p> <p>740.1. Les membres du personnel, à l'exception de ceux engagés en vertu d'un « contrat-cadre » et c qui ne sont pas en mesure de s'acquitter de leurs tâches pour cause de maladie ou de blessure, ou dont la présence est impossible dû à des conditions de santé publique, peuvent recevoir un congé de maladie avec traitement selon les montants suivants :</p> <p>...</p>	<p>740. CONGÉ DE MALADIE</p> <p>740.1. Les membres du personnel, à l'exception de ceux engagés en vertu d'un « contrat-cadre », de ceux exclus en vertu de l'article 1320, qui ne sont pas en mesure de s'acquitter de leurs tâches pour cause de maladie ou de blessure, ou dont la présence est impossible dû à des conditions de santé publique, peuvent recevoir un congé de maladie avec traitement selon les montants suivants :</p> <p>...</p>

TEXTE ACTUEL	NOUVEAU TEXTE
<p>763. CONGÉ DE PATERNITÉ</p> <p>Sur présentation d'une preuve satisfaisante de la naissance de son enfant, un membre du personnel, à l'exception de ceux ayant des engagements temporaires tels que définis dans l'article 420.4, a droit à quatre semaines de congé de paternité ou, dans des circonstances exceptionnelles, à huit semaines de congé de paternité. Les membres du personnel recrutés internationalement en poste dans des lieux d'affectation sans famille ont droit à huit semaines de congé de paternité. Le congé de paternité doit être épuisé dans les 12 mois qui suivent la date de la naissance de l'enfant.</p>	<p>763. CONGÉ DE PATERNITÉ</p> <p>Sur présentation d'une preuve satisfaisante de la naissance de son enfant, un membre du personnel, à l'exception de ceux ayant des engagements temporaires tels que définis dans l'article 420.4, a droit à quatre semaines de congé de paternité ou, dans des circonstances exceptionnelles, à huit semaines de congé de paternité Les membres du personnel recrutés internationalement en poste dans des lieux d'affectation sans famille ont droit à huit semaines de congé de paternité. Le congé de paternité doit être épuisé dans les 12 mois qui suivent la date de la naissance de l'enfant.</p> <p>763.1. Sur présentation d'une preuve satisfaisante de la naissance de son enfant, un membre du personnel a droit au congé de paternité. Le congé de paternité doit être épuisé dans les 12 mois qui suivent la date de la naissance de l'enfant.</p> <p>763.2. Les membres du personnel ayant un engagement de durée déterminée, tel que défini à l'article 420.3 du Règlement du personnel, ou des engagements de service tels que définis à l'article 420.2 du Règlement du personnel, ont droit à :</p> <p>763.2.1. Quatre semaines de congé de paternité ou, dans des circonstances exceptionnelles, huit semaines de congé de paternité.</p> <p>763.2.2. Les membres du personnel recrutés internationalement en poste dans un lieu d'affectation sans famille ont droit à huit semaines de congé de paternité.</p> <p>763.3. Les membres du personnel ayant des engagements temporaires, tels que définis dans l'article 420.4, ont droit à deux semaines de congé de paternité.</p>

TEXTE ACTUEL	NOUVEAU TEXTE
<p>1230 COMITÉ D'APPEL</p> <p>...</p> <p>1230.4. Les conditions dans lesquelles il peut être interjeté appel sont régies par les dispositions suivantes :</p> <p>1230.4.1. Un membre du personnel ne peut faire appel devant le Comité que lorsque tous les recours administratifs existants ont été épuisés et que la mesure qui fait l'objet de la plainte est devenue définitive. Une mesure est considérée comme définitive lorsqu'elle a été prise par un fonctionnaire dûment habilité et que le membre du personnel en a reçu notification par écrit.</p> <p>...</p>	<p>1230 COMITÉ D'APPEL</p> <p>...</p> <p>1230.4. Les conditions dans lesquelles il peut être interjeté appel sont régies par les dispositions suivantes :</p> <p>1230.4.1. Un membre du personnel ne peut faire appel devant le Comité que lorsque tous les recours administratifs existants ont été épuisés et que la mesure qui fait l'objet de la plainte est devenue définitive. Une mesure est considérée comme définitive lorsqu'elle a été prise par un fonctionnaire dûment habilité le fonctionnaire principal de la gestion des ressources humaines de l'Organisation et que le membre du personnel en a reçu notification par écrit.</p> <p>...</p>

**Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur montrant
les traitements bruts annuels et équivalents nets après déduction des contributions
du personnel
(en dollars EU)**

Avec effet au 1^{er} janvier 2010

Échelon

Classe		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
			*	*	*	*	*									
D-2	Brut	149 903	153 214	156 529	159 846	163 160	166 475									
	Net D	110 434	112 589	114 744	116 900	119 054	121 209									
	Net S	101 454	103 273	105 085	106 891	108 693	110 485									
						*	*	*	*	*						
D-1	Brut	137 021	139 804	142 581	145 365	148 149	150 972	153 885	156 794	159 703						
	Net D	101 674	103 567	105 455	107 348	109 241	111 132	113 025	114 916	116 807						
	Net S	93 979	95 623	97 264	98 900	100 534	102 164	103 787	105 410	107 028						
												*	*	*		
P-5	Brut	113 404	115 771	118 140	120 504	122 874	125 238	127 607	129 974	132 341	134 707	137 075	139 441	141 810		
	Net D	85 615	87 224	88 835	90 443	92 054	93 662	95 273	96 882	98 492	100 101	101 711	103 320	104 931		
	Net S	79 537	80 967	82 393	83 818	85 241	86 659	88 077	89 491	90 904	92 314	93 721	95 124	96 528		
															*	*
P-4	Brut	92 907	95 064	97 221	99 378	101 626	103 909	106 196	108 478	110 763	113 044	115 331	117 612	119 897	122 182	124 468
	Net D	71 393	72 946	74 499	76 052	77 606	79 158	80 713	82 265	83 819	85 370	86 925	88 476	90 030	91 584	93 138
	Net S	66 482	67 897	69 311	70 720	72 130	73 539	74 946	76 351	77 754	79 157	80 558	81 958	83 357	84 755	86 151
															*	*
P-3	Brut	75 972	77 968	79 967	81 961	83 960	85 956	87 951	89 951	91 947	93 943	95 943	97 936	99 936	102 044	104 157
	Net D	59 200	60 637	62 076	63 512	64 951	66 388	67 825	69 265	70 702	72 139	73 579	75 014	76 454	77 890	79 327
	Net S	55 259	56 581	57 906	59 227	60 551	61 871	63 192	64 517	65 837	67 159	68 477	69 796	71 112	72 431	73 749
													*			*
P-2	Brut	61 919	63 707	65 492	67 279	69 065	70 850	72 638	74 419	76 208	77 996	79 779	81 568			
	Net D	49 082	50 369	51 654	52 941	54 227	55 512	56 799	58 082	59 370	60 657	61 941	63 229			
	Net S	46 037	47 205	48 368	49 534	50 698	51 864	53 049	54 230	55 417	56 600	57 781	58 967			
P-1	brut	47 968	49 496	51 146	52 867	54 579	56 296	58 014	59 732	61 444	63 161					
	Net D	38 854	40 092	41 325	42 564	43 797	45 033	46 270	47 507	48 740	49 976					
	Net S	36 651	37 790	38 930	40 068	41 207	42 344	43 484	44 609	45 728	46 848					

¹ D = Pour les membres du personnel ayant un conjoint à charge ou un enfant à charge ; S = Pour les membres du personnel n'ayant pas de conjoint à charge ou d'enfant à charge.

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

STATUT DU PERSONNEL

TEXTE ACTUEL	NOUVEAU TEXTE
<p data-bbox="409 272 758 337" style="text-align: center;">ARTICLE IV Nomination et promotion</p> <p data-bbox="191 396 233 412">...</p> <p data-bbox="191 461 978 786">4.3. Les membres du personnel seront choisis sans distinction de race, de croyance ou de genre ; la sélection sera fondée sur une évaluation des compétences et de l'expérience d'un individu et le recrutement sera fait normalement par voie de concours. Un processus de sélection par voie de concours ne s'applique pas dans le cas d'un poste pourvu par transfert ou par mutation d'un membre du personnel sans promotion quand cela est dans l'intérêt de l'Organisation.</p> <p data-bbox="191 841 233 857">...</p>	<p data-bbox="1228 272 1577 337" style="text-align: center;">ARTICLE IV Nomination et promotion</p> <p data-bbox="1010 396 1052 412">...</p> <p data-bbox="1010 461 1797 818">4.3. Les membres du personnel seront choisis en tenant en compte les principes de diversité et d'inclusion et sans distinction de race, de croyance ou de genre ou de handicap ; la sélection sera fondée sur une évaluation des compétences et de l'expérience d'un individu et le recrutement sera fait normalement par voie de concours. Un processus de sélection par voie de concours ne s'applique pas dans le cas d'un poste pourvu par transfert ou par mutation d'un membre du personnel sans promotion quand cela est dans l'intérêt de l'Organisation.</p> <p data-bbox="1010 883 1052 899">...</p>



ORGANISATION PANAMÉRICAINNE DE LA SANTÉ
Bureau sanitaire panaméricaine, Bureau régional de
L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ

CE146/29 (Fr.)
Annexe C

**FORMULAIRE ANALYTIQUE VISANT À LIER UN POINT DE L'ORDRE DU JOUR
AUX DOMAINES DE L'ORGANISATION**

1. Point de l'ordre du jour : 6.1. Amendements au Règlement et au Statut du personnel du Bureau sanitaire panaméricain

2. Unité responsable : HRM/PR

3. Fonctionnaire chargé de la préparation : Nancy Machado, HRM/PR

4. Liste de centres collaborateurs et d'institutions nationales liés à ce point de l'ordre du jour :

N/A.

5. Liens entre ce point de l'ordre du jour et le Programme d'action sanitaire pour les Amériques 2008-2017 :

N/A

6. Liens entre ce point de l'ordre du jour et le Plan stratégique 2008-2012 :

RER 16.3 : Les politiques et pratiques dans le domaine des ressources humaines favorisent a) le recrutement et la rétention de personnel qualifié ayant les compétences requises par l'Organisation, b) la gestion efficace et équitable de la performance et des ressources humaines, c) le développement du personnel et d) le comportement éthique.

7. Meilleures pratiques appliquées dans ce secteur et exemples tirés des pays de la Région des Amériques :

Les amendements apportés au Règlement du personnel sont proposés en fonction des décisions prises par la 64^e session de l'Assemblée générale, l'Organisation mondiale de la Santé, et dans l'intérêt d'une bonne gestion des ressources humaines.

8. Incidences budgétaires du point l'ordre du jour en question :

Il est possible qu'il y ait un impact financier très limité pour l'Organisation si l'article 763 du Règlement du personnel est amendé, comme prévu dans le présent document, pour accorder deux semaines de congé de paternité aux membres du personnel ayant un contrat temporaire (c'est-à-dire professionnels ayant des contrats de courte durée et membres des services généraux ayant des contrats de courte durée).



ORGANISATION PANAMÉRICAINNE DE LA SANTÉ
ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ



146^e SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF

Washington, D.C., É-U, du 21 au 25 juin 2010

CE146/29 (Fr.)
Annexe D

PROJET DE RÉSOLUTION

AMENDEMENTS AU RÈGLEMENT ET AU STATUT DU PERSONNEL DU BUREAU SANITAIRE PANAMÉRICAIN

LA 146^e SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF,

Ayant examiné les amendements au Règlement du personnel du Bureau sanitaire panaméricain soumis par la Directrice à l'annexe au document CE146/29 ;

Prenant acte des mesures prises par la Soixante-troisième Assemblée mondiale de la Santé relatives à la rémunération des Directeurs régionaux, des Sous-directeurs généraux et du Directeur général ;

Gardant à l'esprit les dispositions de l'article 020 du Règlement du personnel et de l'article 3.1 du Statut du personnel du Bureau sanitaire panaméricain ; et

Reconnaissant la nécessité d'uniformité dans les conditions d'emploi du personnel du Bureau sanitaire panaméricain et de l'Organisation mondiale de la Santé,

DÉCIDE :

1. De confirmer conformément à l'article 020 du Règlement du personnel les amendements au Règlement du personnel qui ont été apportés par la Directrice, en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2010, concernant les définitions, politiques de recrutement, politiques d'engagement, congé annuel, assurance accident et maladie, congé de maladie, congé de paternité et appels.

2. De fixer le traitement annuel du Directeur adjoint du Bureau sanitaire panaméricain, à compter du 1^{er} janvier 2010, à US \$183 022 avant imposition, soit un traitement net modifié de \$131 964 (avec personnes à charge) ou de \$119 499 (sans personne à charge).
3. De fixer le traitement annuel du Sous-directeur du Bureau sanitaire panaméricain, à compter du 1^{er} janvier 2010, à \$181 483 avant imposition, soit un traitement net modifié de \$130 964 (avec personnes à charge) ou de \$118 499 (sans personne à charge).
4. De recommander au 50^e Conseil Directeur d'ajuster le traitement annuel du Directeur du Bureau sanitaire panaméricain et d'amender l'article 4.3 du Règlement du personnel en adoptant la résolution suivante :

**AMENDEMENTS AU RÈGLEMENT ET AU STATUT DU PERSONNEL
DU BUREAU SANITAIRE PANAMÉRICAIN**

LE 50^e CONSEIL DIRECTEUR,

Considérant la révision du barème des traitements de base minima pour la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, à compter du 1^{er} janvier 2010,

Tenant compte de la décision du Comité exécutif à sa 146^e session d'ajuster les traitements du Directeur adjoint et du Sous-directeur du Bureau sanitaire panaméricain,

DÉCIDE :

1. De fixer le traitement annuel du Directeur du Bureau sanitaire panaméricain, à compter du 1^{er} janvier 2010, à US \$201 351 avant imposition, soit un traitement net modifié de \$143 878 (avec personnes à charge) ou de \$129 483 (sans personnes à charge).
2. D'approuver l'amendement à l'article 4.3 du Statut du personnel, qui clarifie que les principes de diversité et d'inclusion devant être pris en compte dans le recrutement du personnel.



ORGANISATION PANAMÉRICAINNE DE LA SANTÉ
Bureau sanitaire panaméricaine, Bureau régional de
L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ

CE146/29 (Fr.)
Annexe E

Rapport sur les incidences budgétaires et administratives qu'aura pour le Secrétariat le projet de résolution proposé pour adoption

1. Point de l'ordre du jour : 6.1. Amendements au Règlement et au Statut du personnel du Bureau sanitaire panaméricain

2. Lien avec le budget programme 2008-2009 :

- (a) **Domaine d'activité :** Gestion des ressources humaines
- (b) **Résultat escompté :**

RER 16.3 : Les politiques et pratiques dans le domaine des ressources humaines favorisent a) le recrutement et la rétention de personnel qualifié ayant les compétences requises par l'Organisation, b) la gestion efficace et équitable de la performance et des ressources humaines, c) le développement du personnel et d) le comportement éthique.

3. Incidences budgétaires

- (a) **Coût estimatif total de la mise en œuvre de la résolution sur toute sa durée (à US\$ 10 000 près, activités et personnel compris) :** Négligeable.
- (b) **Coût estimatif pour l'exercice 2010-2011 (à US\$ 10 000 près, activités et personnel compris) :** Négligeable.
- (c) **Sur le coût estimatif indiqué au point b), quel montant peut être inclus dans les activités programmées existantes?** Les coûts négligeables associés aux demandes de congé de paternité du personnel à contrats de courte durée seraient imputés au poste occupé par le membre du personnel ayant un contrat de courte durée.

4. Incidences administratives

- (a) **Indiquer les niveaux de l'Organisation où les activités seront exécutées :** Sans application.
- (b) **Besoins supplémentaires de dotations en personnel (indiquer le personnel supplémentaire à plein temps nécessaire, en précisant les qualifications requises) :** sans application.

(c) Calendrier (indiquer des calendriers approximatifs pour la mise en œuvre et l'évaluation) :

Mise en œuvre immédiate du congé de paternité pour le personnel ayant des contrats de courte durée après approbation par le Comité exécutif de l'OPS.

- - -