



168^e SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF

Session virtuelle, du 21 au 25 juin 2021

Point 6.1 de l'ordre du jour provisoire

CE168/21
30 avril 2021
Original : anglais

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

Introduction

1. Le Statut du personnel du Bureau sanitaire panaméricain (BSP) peut être complété ou amendé par le Conseil directeur ou par la Conférence sanitaire panaméricaine de l'Organisation panaméricaine de la Santé (OPS) en vertu de l'article 12.1 du Statut du personnel.
2. Conformément aux dispositions de l'article 020 du Règlement du personnel, le Directeur peut amender le Règlement du personnel du BSP, sous réserve de confirmation par le Comité exécutif de l'OPS.
3. En conséquence, la Directrice soumettra pour confirmation à la 168^e session du Comité exécutif les amendements au Règlement du personnel qu'elle a apportés depuis la 166^e session du Comité, comme indiqué dans les annexes A et B du présent document.

Amendements de fond au Règlement du personnel

4. Les présents amendements sont apportés aux fins de cohérence entre les conditions d'emploi du personnel du Bureau sanitaire panaméricain et celles des organisations appartenant au régime commun des Nations Unies, et pour les aligner sur celles de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), compte tenu de l'expérience et dans l'intérêt d'une bonne gestion des ressources humaines.

Rémunération du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur

5. Dans son rapport correspondant à l'année 2020, la Commission de la fonction publique internationale recommande que le barème actuel des traitements de base minima pour les catégories professionnelle et de rang supérieur ainsi que les niveaux de protection de la rémunération soient augmentés de 1,90 %. Pour ce faire, la méthode standard de consolidation consistant à augmenter les traitements de base et à réduire proportionnellement les niveaux des coefficients d'ajustement de poste a été appliquée, le
-

résultat ne modifiant pas la rémunération nette effectivement perçue (c.-à-d., selon le principe « ni perte-ni gain »). Les niveaux de protection de la rémunération s'appliquent aux membres du personnel dont le traitement était, au moment du passage au barème unifié, supérieur à celui qui correspond au dernier échelon de la classe. Aux fins de cohérence avec le régime commun des traitements, allocations et avantages de l'ONU, ces augmentations ont été appliquées par le BSP à compter du 1^{er} janvier 2021.

6. Les amendements à l'appendice 1 du Règlement du personnel figurent dans l'annexe B du présent document.

7. Lors de la 15^e session du Sous-comité du programme, du budget et de l'administration du Comité exécutif, les États Membres ont demandé une vue d'ensemble des augmentations de traitement. Le tableau 1 de l'annexe C présente les traitements des catégories professionnelle et de rang supérieur au 1^{er} janvier 2017, date à laquelle le barème des traitement unifié a été introduit pour la première fois. Le tableau 2 de l'annexe C indique le point médian du barème des traitements (échelon VI) au 1^{er} janvier pour les années 2017 à 2021. Le tableau 3 de l'annexe C présente la différence en pourcentage des traitements par rapport à l'année précédente.

Traitements du personnel hors classes et du Directeur

8. En raison des changements de traitements du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur, une révision similaire est également nécessaire pour le traitement du Directeur, du Directeur adjoint et du Sous-directeur dans le but de tenir compte des modifications apportées dans les niveaux des coefficients d'ajustement de poste. Cette révision est effectuée selon la méthode de consolidation standard (c'est-à-dire selon le principe « ni perte-ni gain »).

9. Aux termes de l'article 3.1 du Statut du personnel, le traitement du Directeur est établi par le Comité exécutif. Les traitements du Directeur adjoint et du Sous-directeur sont établis par le Directeur du BSP avec l'approbation du Comité exécutif.

10. À la suite de la demande indiquée au paragraphe 7, le tableau 1 de l'annexe D compare les traitements des postes hors classes au 1^{er} janvier pour les années 2017 à 2021. Le tableau 2 de l'annexe D présente la différence en pourcentage des traitements par rapport à l'année précédente.

Paiement et déductions

11. Suite à l'article 3.2 du Statut du personnel, un nouvel article est introduit dans le Règlement du personnel, l'article 380.1, afin de préciser que les traitements, avantages et allocations varient en fonction du lieu d'affectation du membre du personnel. Le droit au paiement peut dépendre de la présence sur le lieu d'affectation du membre du personnel ou des personnes à charge admissibles. Avec cet amendement, il est nécessaire de renuméroter les articles de la section 380.

12. L'actuel article 380.7 du Règlement du personnel est supprimé. Les nouveaux articles 380.8 et 380.9 sont introduits dans le Règlement du personnel pour clarifier la manière dont le BSP traite les trop-perçus et les moins-perçus au titre des traitements et avantages. L'article 380.11 du Règlement du personnel est introduit pour indiquer que les nouveaux articles 380.8 et 380.9 du Règlement du personnel ne s'appliquent pas aux erreurs commises lors de la détermination ou de l'enregistrement des allocations et avantages d'un membre du personnel. Ces erreurs peuvent être corrigées par l'Organisation à tout moment.

13. Le nouvel article 380.10 est introduit dans le Règlement du personnel pour préciser que le BSP peut ajuster les cotisations de pension à tout moment pendant le service d'un membre du personnel lorsqu'il y a eu un versement excédentaire ou insuffisant de la part du BSP ou du membre du personnel.

Approbation, rapport et enregistrement des congés et du temps de service

14. L'article 670 du Règlement du personnel est amendé pour des raisons de clarté et de précision du texte.

15. Le nouvel article 670.2 est introduit dans le Règlement du personnel pour établir qu'il n'y a pas de limite de temps pour la correction d'erreurs commises lors de la détermination ou de l'enregistrement des droits à congé ou du temps de service d'un membre du personnel. Ces erreurs peuvent être corrigées par le BSP à tout moment.

Congé de maladie

16. Le nouvel article 740.1.5 est introduit dans le Règlement du personnel pour établir qu'il n'y a pas de limite de temps pour la correction d'erreurs commises lors de la détermination ou de l'enregistrement de la prestation de congé de maladie d'un membre du personnel. Ces erreurs peuvent être corrigées par le BSP à tout moment.

Congé parental

17. L'article 765.3 du Règlement du personnel est amendé pour des raisons de clarté, de cohérence et de précision du texte.

18. L'article 765.4 du Règlement du personnel fixe la durée du congé parental pour les membres du personnel sous contrat temporaire. L'amendement précise la durée du congé parental pour les membres du personnel sous contrat temporaire en poste dans un lieu d'affectation non autorisé aux familles.

Membres du personnel occupant des postes faisant l'objet d'un recrutement local

19. L'article 1310.2 du Règlement du personnel exige que les candidats à un poste vacant des services généraux soient en mesure de travailler légalement dans le lieu d'affectation au moment de la présentation de leur candidature. L'article est amendé pour préciser que les candidats doivent être citoyens ou résidents légaux permanents du pays du lieu d'affectation. Cela interdit l'emploi de candidats détenteurs de permis de travail temporaires et codifie la pratique de longue date de l'Organisation.

Incidences financières

20. Les incidences financières associées à la recommandation de la Commission de la fonction publique internationale en faveur d'une augmentation dans le barème des traitements de base minima sont estimées à environ US\$ 858 000 par an pour l'ensemble du système des Nations Unies, soit \$11 200 par an pour le BSP.

Mesure à prendre par le Comité exécutif

21. Le Comité exécutif est prié d'examiner les amendements au Statut et au Règlement du personnel du BSP contenus dans le présent document et d'envisager d'approuver le projet de résolution contenu à l'annexe E.

Annexes

Annexe A

**Amendements au Règlement du personnel du Bureau sanitaire panaméricain établis
par la Directrice depuis la 166^e session du Comité exécutif***

TEXTE ANTÉRIEUR	NOUVEAU TEXTE
<p>380. PAYMENTS AND DEDUCTIONS</p> <p>380.1 The normal pay period is from the first to the last day of any calendar month.</p> <p>[...]</p> <p>380.7 The Bureau will not accept a claim in respect of an allowance or entitlement of any kind that is submitted beyond 12 months of the date when the initial payment would have been due.</p>	<p>380. PAYMENTS AND DEDUCTIONS</p> <p>380.1 Salaries, allowances, and benefits vary according to the staff member's duty station of assignment and may be adjusted under conditions established by the Bureau.</p> <p>380.2 The normal pay period is from the first to the last day of any calendar month.</p> <p>[...]</p> <p>380.7 The Bureau will not accept a claim in respect of an allowance or entitlement of any kind that is submitted beyond 12 months of the date when the initial payment would have been due.</p> <p>380.8 The right of the Bureau to claim from an individual any amount the Bureau may have overpaid will normally lapse one year after the overpayment error. The recovery of an overpayment will be governed by the facts of each case, and the affected individual will be notified in writing.</p> <p>380.9 The right of an individual to claim from the Bureau any amount the Bureau may have underpaid will</p>

* Le Statut et le Règlement du personnel du Bureau sanitaire panaméricain sont disponibles en anglais et en espagnol uniquement.

TEXTE ANTÉRIEUR	NOUVEAU TEXTE
	<p>normally lapse one year after the underpayment error. The correction of an underpayment will be governed by the facts of each case, and the affected individual will be notified in writing.</p> <p>380.10 In the case of overpayment or underpayment of pension contributions, the Bureau will reconcile any differences, which shall not be subject to any time limitation on adjustment or recovery. In the case of underpayment, the staff member's contribution to the Staff Pension Fund will be deducted from the staff member's salary in accordance with Staff Rule 380.6.1.</p> <p>380.11 Nothing in this rule prevents the Bureau from correcting errors made when determining or recording a staff member's benefits and entitlements, regardless of when the error occurred.</p>
<p>670. APPROVAL, REPORTING AND RECORDING OF LEAVE</p> <p>The granting of leave under Staff Rules 625, 630, 640 and 650 is subject to the exigencies of service and must be approved in advance by authorized officials. The personal circumstances of the staff member shall be considered to the extent possible. It is the staff member's responsibility to ensure that all leave taken is promptly reported and recorded.</p>	<p>670. APPROVAL, REPORTING, AND RECORDING OF LEAVE AND SERVICE TIME</p> <p>670.1 The granting of leave under Staff Rules 625, 630, 640, and 650 is subject to the exigencies of service and must be approved in advance by authorized officials. The personal circumstances of the staff member shall be considered to the extent possible. It is the staff member's responsibility to ensure that all leave taken is promptly reported and recorded.</p>

TEXTE ANTÉRIEUR	NOUVEAU TEXTE
	<p>670.2 The Bureau may correct errors made when determining or recording a staff member's leave benefits or service time, regardless of when the error occurred.</p>
<p>740. SICK LEAVE</p> <p>740.1 Staff members, except those excluded under 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 with the approval of the Staff Physician in the following amounts:</p> <p>[...]</p>	<p>740. SICK LEAVE</p> <p>740.1 Staff members, except those excluded under 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 with the approval of the Staff Physician in the following amounts:</p> <p>[...]</p> <p>740.1.5 The Bureau may correct errors made when determining or recording a staff member's sick leave benefit, regardless of when the error occurred.</p>
<p>765. PARENTAL LEAVE</p> <p>765.3 Staff members holding fixed-term or service appointments shall be entitled to four weeks of parental leave. Parental leave may extend for a period of eight weeks in the case of:</p> <p>[...]</p> <p>765.4 Staff members holding temporary appointments, as defined in Rule 420.4, shall be entitled to two weeks of parental leave, or four weeks in the case of adoption of a child subject to conditions established by the</p>	<p>765. PARENTAL LEAVE</p> <p>765.3 Staff members holding fixed-term or service appointments shall be entitled to four weeks of parental leave. Eight weeks of parental leave may extend for a period of eight weeks will be granted in the case of:</p> <p>[...]</p> <p>765.4 Staff members holding temporary appointments, as defined in Rule 420.4, shall be entitled to two weeks of parental leave, or. Four weeks of parental leave will be granted in the case of:</p>

TEXTE ANTÉRIEUR	NOUVEAU TEXTE
<p>Bureau and upon presentation of satisfactory evidence of the adoption.</p>	<p>765.4.1 Staff members in the professional and higher categories serving at a non-family duty station;</p> <p>765.4.2 Adoption of a child subject to conditions established by the Bureau and upon presentation of satisfactory evidence of the adoption.</p>
<p>1310. STAFF IN POSTS SUBJECT TO LOCAL RECRUITMENT</p> <p>1310.2 All posts in the general service category are subject to local recruitment and, therefore, shall be filled, as far as possible, by persons recruited in the local commuting area of each office. The recognized place of residence for such locally recruited persons, irrespective of their nationality and of the length of time they may have been in the area, shall be determined as the place where the office concerned is located. Applicants to a vacant general service post must be able to legally work in the location of the duty station at the time their application is submitted to the Organization for consideration and, if selected, at the time of their appointment and thereafter. Except as specified under Rule 1310.4, the Organization will not sponsor a local work permit for a staff member in the general service category.</p>	<p>1310. STAFF IN POSTS SUBJECT TO LOCAL RECRUITMENT</p> <p>1310.2 All posts in the general service category are subject to local recruitment and, therefore, shall be filled, as far as possible, by persons recruited in the local commuting area of each office. The recognized place of residence for such locally recruited persons, irrespective of their nationality and of the length of time they may have been in the area, shall be determined as the place where the office concerned is located. Applicants to a vacant general service post must be citizens or permanent legal residents of the country of the duty station and able to legally work in the location of the duty station at the time their application is submitted to the Organization for consideration and, if selected, at the time of their appointment and thereafter. Except as specified under Rule 1310.4, the Organization will not sponsor a local work permit or visa for a staff member in the general service category.</p>

Annexe B
Appendice 1 du Règlement du personnel

**A. Barème des traitements pour le personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur :
traitements annuels bruts et équivalents nets après application des contributions du personnel
(en dollars des États-Unis)**

À compter du 1^{er} janvier 2021

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

¹ La période normale pour avoir droit à une augmentation à l'intérieur de la classe entre échelons consécutifs est d'une année, sauf pour les échelons correspondant au texte grisé, pour lesquels la période de service pour accéder à l'échelon suivant est de deux ans (article 550.2 du Règlement du personnel).

**B. Niveaux de protection de la rémunération pour le personnel
recevant un traitement supérieur au traitement maximal
dans le barème unifié des traitements**
(en dollars des États-Unis)

À compter du 1^{er} janvier 2021

Catégorie		Niveau de protection de la rémunération 1	Niveau de protection de la rémunération 2
P-4	Brut	123 719	126 047
	Net	96 103	97 733
P-3	Brut	103 189	105 343
	Net	81 732	83 240
P-2	Brut	82 692	-
	Net	66 346	
P-1	Brut	65 209	-
	Net	53 059	

Annexe C

Barème des traitements pour le personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur :

Tableau 1. Traitements bruts annuels et équivalents nets après application de la contribution du personnel, à compter du 1^{er} janvier 2017
(en dollars des États-Unis)

Catégorie		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
D-2	Brut	139 500	142 544	145 589	148 637	151 788	155 018	158 248	161 479	164 709	167 939			
	Net	107 150	109 281	111 412	113 546	115 680	117 812	119 944	122 076	124 208	126 340			
D-1	Brut	124 807	127 483	130 160	132 837	135 506	138 183	140 857	143 529	146 207	148 880	151 648	154 483	157 320
	Net	96 865	98 738	100 612	102 486	104 354	106 228	108 100	109 970	111 845	113 716	115 588	117 459	119 331
P-5	Brut	107 459	109 734	112 011	114 284	116 561	118 834	121 113	123 387	125 663	127 937	130 214	132 486	134 764
	Net	84 721	86 314	87 908	89 499	91 093	92 684	94 279	95 871	97 464	99 056	100 650	102 240	103 835
P-4	Brut	88 351	90 374	92 396	94 418	96 441	98 462	100 529	102 724	104 919	107 114	109 314	111 504	113 701
	Net	70 647	72 184	73 721	75 258	76 795	78 331	79 870	81 407	82 943	84 480	86 020	87 553	89 091
P-3	Brut	72 478	74 349	76 221	78 091	79 964	81 836	83 707	85 582	87 451	89 324	91 199	93 068	94 942
	Net	58 583	60 005	61 428	62 849	64 273	65 695	67 117	68 542	69 963	71 386	72 811	74 232	75 656
P-2	Brut	55 955	57 629	59 303	60 976	62 651	64 328	66 003	67 674	69 350	71 022	72 696	74 374	76 045
	Net	46 026	47 298	48 570	49 842	51 115	52 389	53 662	54 932	56 206	57 477	58 749	60 024	61 294
P-1	Brut	43 371	44 672	45 973	47 275	48 575	49 877	51 287	52 708	54 129	55 551	56 971	58 391	59 812
	Net	35 998	37 078	38 158	39 238	40 317	41 398	42 478	43 558	44 638	45 719	46 798	47 877	48 957

La période normale pour avoir droit à une augmentation à l'intérieur de la classe entre échelons consécutifs est d'une année, sauf pour les échelons correspondant au texte grisé, pour lesquels la période de service pour accéder à l'échelon suivant est de deux ans (article 550.2 du Règlement du personnel).

Tableau 2. Point médian des traitements bruts et nets 2017-2021
(en dollars des États-Unis)

Catégorie	Échelon VI	2017	2018	2019	2020	2021
D-2	Brut	155 018	156 750	160 048	162 270	165 798
	Net	117 812	118 955	121 132	122 598	124 927
D-1	Brut	138 183	139 654	142 459	144 347	147 347
	Net	106 228	107 258	109 221	110 543	112 643
P-5	Brut	118 834	120 119	122 566	124 213	126 831
	Net	92 684	93 583	95 296	96 449	98 282
P-4	Brut	98 462	99 462	101 483	102 876	105 089
	Net	78 331	79 091	80 538	81 513	83 062
P-3	Brut	81 836	82 674	84 271	85 346	87 055
	Net	65 695	66 332	67 546	68 363	69 662
P-2	Brut	64 328	64 996	66 270	67 128	68 491
	Net	52 389	52 897	53 865	54 517	55 553
P-1	Brut	49 877	50 395	51 401	52 079	53 157
	Net	41 398	41 800	42 565	43 080	43 899

Tableau 3. Différence en pourcentage des traitements¹ par rapport à l'année précédente

Catégorie		2017	2018	2019	2020	2021
D-2	Brut		1,12%	2,10%	1,39%	2,17%
	Net	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
D-1	Brut		1,06%	2,01%	1,33%	2,08%
	Net	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
P-5	Brut		1,08%	2,04%	1,34%	2,11%
	Net	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
P-4	Brut		1,02%	2,03%	1,37%	2,15%
	Net	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
P-3	Brut		1,02%	1,93%	1,28%	2,00%
	Net	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
P-2	Brut		1,04%	1,96%	1,29%	2,03%
	Net	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
P-1	Brut		1,04%	2,00%	1,32%	2,07%
	Net	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%

1. La différence en pourcentage indiquée pour les traitements nets représente la variation réelle d'une année sur l'autre, étant donné que les traitements des Nations Unies sont établis au taux net. Les traitements de base nets sont « ramenés en termes bruts » en utilisant les taux actuels de contribution du personnel.

* Il convient de noter que les taux de contribution du personnel sont révisés lorsque cela est nécessaire pour remédier aux déséquilibres du Fonds de péréquation des impôts des Nations Unies. Par exemple, en 2005, le Secrétariat des Nations Unies a informé le Secrétariat de la CFPI qu'afin de remédier aux déséquilibres du Fonds de péréquation des impôts, une réduction de la contribution du personnel serait nécessaire afin de réduire le fonds de 20 %. Cet ajustement n'aurait aucun impact sur les traitements nets, mais il réduirait de 20 % les traitements bruts du barème, comme demandé [A/60/30, paragraphe 191].

Annexe D

**Traitements du personnel occupant des postes hors classes
2017-2021**

Tableau 1. Traitements annuels bruts et nets 2017-2021
(en dollars des États-Unis)

Catégorie		2017	2018	2019	2020	2021
Directeur	Brut	192 236	194 329	198 315	200 998	205 264
	Net	142 376	143 757	146 388	148 159	150 974
Directeur adjoint	Brut	174 373	176 292	179 948	182 411	186 323
	Net	130 586	131 853	134 266	135 891	138 473
Sous-Directeur	Brut	172 858	174 777	178 433	180 895	184 808
	Net	129 586	130 853	133 266	134 891	137 473

Tableau 2. Différence en pourcentage des traitements¹ par rapport à l'année précédente

Catégorie		2017	2018	2019	2020	2021
Directeur	Brut		1,09%	2,05%	1,35%	2,12%
	Net	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
Directeur adjoint	Brut		1,10%	2,07%	1,37%	2,14%
	Net	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
Sous-Directeur	Brut		1,11%	2,09%	1,38%	2,16%
	Net	-	0,98%	1,84%	1,22%	1,91%

1. La différence en pourcentage indiquée pour les traitements nets représente la variation réelle d'une année sur l'autre, étant donné que les traitements des Nations Unies sont établis au taux net. Les traitements de base nets sont « ramenés en termes bruts » en utilisant les taux actuels de contribution du personnel.

* Il convient de noter que les taux de contribution du personnel sont révisés lorsque cela est nécessaire pour remédier aux déséquilibres du Fonds de péréquation des impôts des Nations Unies. Par exemple, en 2005, le Secrétariat des Nations Unies a informé le Secrétariat de la CFPI qu'afin de remédier aux déséquilibres du Fonds de péréquation des impôts, une réduction de la contribution du personnel serait nécessaire afin de réduire le fonds de 20 %. Cet ajustement n'aurait aucun impact sur les traitements nets, mais il réduirait de 20 % les traitements bruts du barème, comme demandé [A/60/30, paragraphe 191].

168^e SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF

Session virtuelle, du 21 au 25 juin 2021

CE168/21
Annexe E
Original : anglais

PROJET DE RÉSOLUTION

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

LA 168^e SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF,

(PP1) Ayant examiné les amendements au Règlement du personnel du Bureau sanitaire panaméricain présentés par la Directrice à l'annexe A du document CE168/21 ;

(PP2) Prenant acte de la recommandation de la Commission de la Fonction publique internationale, dans son rapport annuel 2020, d'augmenter le barème des traitements de base/plancher du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur et les points de protection salariale de 1,90 % selon le principe « ni perte-ni gain », et de la mise en œuvre de cette recommandation par le Bureau sanitaire panaméricain à compter du 1^{er} janvier 2021 ;

(PP3) Prenant en considération les mesures prises par la Soixante-quatrième Assemblée mondiale de la Santé concernant la rémunération des Directeurs régionaux, des Sous-directeurs généraux et du Directeur général adjoint, sur la base de l'approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies du barème des traitements de base/plancher amendé pour le personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur, selon le principe « ni perte-ni gain » ;

(PP3) 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 ;

(PP4) Prenant acte de la nécessité de l'application uniforme des conditions d'emploi pour les membres du personnel du Bureau sanitaire panaméricain et des institutions appartenant au régime commun des Nations Unies,

DÉCIDE :

(OP)1. De confirmer, en vertu de l'article 020 du Règlement du personnel, les amendements du Règlement du personnel effectués par la Directrice et prenant effet le 1^{er} janvier 2021 concernant la rémunération du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur, et les amendements du Règlement du personnel effectués par la Directrice et prenant effet le 1^{er} juillet 2021 relatifs aux paiements et déductions, approbation, rapport et enregistrement des congés et du temps de service, congé de maladie, congé parental et membres du personnel occupant des postes faisant l'objet d'un recrutement local.

(OP)2. D'établir le traitement annuel brut du Sous-directeur du Bureau sanitaire panaméricain, à partir du 1^{er} janvier 2021, à US\$184 808,¹ avant la contribution du personnel, donnant lieu à un traitement net correspondant de \$137 473.

(OP)3. D'établir le traitement annuel du Directeur adjoint du Bureau sanitaire panaméricain, à partir du 1^{er} janvier 2021, à \$186 323 avant la contribution du personnel, donnant lieu à un traitement net correspondant de \$138 473.

(OP)4. D'établir le traitement annuel du Directeur du Bureau sanitaire panaméricain, à compter du 1^{er} janvier 2021, à \$205 264, avant la contribution du personnel, donnant lieu à un traitement net correspondant de \$150 974.

Appendice

¹ Sauf stipulation contraire, toutes les valeurs monétaires dans ce document sont exprimées en dollars des États-Unis.

Appendice

PROJETS D'AMENDEMENTS AU RÈGLEMENT DU PERSONNEL DU BUREAU SANITAIRE PANAMÉRICAIN*

Les modifications de fond présentées ci-dessous s'appliqueront aux articles spécifiques indiqués dans chaque cas :

380. PAYMENTS AND DEDUCTIONS

380.1 Salaries, allowances, and benefits vary according to the staff member's duty station of assignment and may be adjusted under conditions established by the Bureau.

380.2 The normal pay period is from the first to the last day of any calendar month.

[...]

380.8 The right of the Bureau to claim from an individual any amount the Bureau may have overpaid will normally lapse one year after the overpayment error. The recovery of an overpayment will be governed by the facts of each case, and the affected individual will be notified in writing.

380.9 The right of an individual to claim from the Bureau any amount the Bureau may have underpaid will normally lapse one year after the underpayment error. The correction of an underpayment will be governed by the facts of each case, and the affected individual will be notified in writing.

380.10 In the case of overpayment or underpayment of pension contributions, the Bureau will reconcile any differences, which shall not be subject to any time limitation on adjustment or recovery. In the case of underpayment, the staff member's contribution to the Staff Pension Fund will be deducted from the staff member's salary in accordance with Staff Rule 380.6.1.

380.11 Nothing in this rule prevents the Bureau from correcting errors made when determining or recording a staff member's benefits and entitlements, regardless of when the error occurred.

* Le Statut et le Règlement du personnel du Bureau sanitaire panaméricain sont disponibles en anglais et en espagnol uniquement.

Les modifications de fond présentées ci-dessous s'appliqueront aux articles spécifiques indiqués dans chaque cas :

670. APPROVAL, REPORTING, AND RECORDING OF LEAVE AND SERVICE TIME

670.1 The granting of leave under Staff Rules 625, 630, 640, and 650 is subject to the exigencies of service and must be approved in advance by authorized officials. The personal circumstances of the staff member shall be considered to the extent possible. It is the staff member's responsibility to ensure that all leave taken is promptly reported and recorded.

670.2 The Bureau may correct errors made when determining or recording a staff member's leave benefits or service time, regardless of when the error occurred.

740. SICK LEAVE

740.1 Staff members, except those excluded under 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 with the approval of the Staff Physician in the following amounts:

[...]

740.1.5 The Bureau may correct errors made when determining or recording a staff member's sick leave benefit, regardless of when the error occurred.

765. PARENTAL LEAVE

765.3 Staff members holding fixed-term or service appointments shall be entitled to four weeks of parental leave. Eight weeks of parental leave will be granted in the case of:

[...]

765.4 Staff members holding temporary appointments, as defined in Rule 420.4, shall be entitled to two weeks of parental leave. Four weeks of parental leave will be granted in the case of:

765.4.1 Staff members in the professional and higher categories serving at a non-family duty station;

765.4.2 Adoption of a child subject to conditions established by the Bureau and upon presentation of satisfactory evidence of the adoption.

Les modifications de fond présentées ci-dessous s'appliqueront aux articles spécifiques indiqués dans chaque cas :

1310. STAFF IN POSTS SUBJECT TO LOCAL RECRUITMENT

1310.2 All posts in the general service category are subject to local recruitment and, therefore, shall be filled, as far as possible, by persons recruited in the local commuting area of each office. The recognized place of residence for such locally recruited persons, irrespective of their nationality and of the length of time they may have been in the area, shall be determined as the place where the office concerned is located. Applicants to a vacant general service post must be citizens or permanent legal residents of the country of the duty station and able to legally work in the location of the duty station at the time their application is submitted to the Organization for consideration and, if selected, at the time of their appointment and thereafter. Except as specified under Rule 1310.4, the Organization will not sponsor a local work permit or visa for a staff member in the general service category.



Rapport sur les incidences financières et administratives qu'aura pour le BSP le projet de résolution

<p>1. Point de l'ordre du jour : 6.1 - Amendements au Statut et au Règlement du personnel du Bureau sanitaire panaméricain</p>
<p>2. Lien avec le Budget programme de l'Organisation panaméricaine de la Santé pour 2020-2021 :</p> <p><i>Résultat intermédiaire 28. Gestion et administration</i></p>
<p>3. Incidences financières :</p> <p>a) Coût estimatif total de la mise en œuvre de la résolution sur toute sa durée (activités et personnel compris) :</p> <p>Les incidences financières associées à la recommandation de la Commission de la fonction publique internationale en faveur d'une augmentation dans le barème des traitements de base minima sont estimées à environ US\$ 858 000 par an pour l'ensemble du système des Nations Unies, soit \$11 200 par an pour le BSP.</p> <p>b) Coût estimatif pour l'exercice 2020-2021 (activités et personnel compris) :</p> <p>Insignifiant.</p> <p>c) Sur le coût estimatif indiqué au point b), quel montant peut être inclus dans les activités programmées existantes ? :</p> <p>Tous les coûts sont inclus dans les coûts totaux budgétisés pour les postes de catégorie professionnelle de l'ONU.</p>
<p>4. Incidences administratives :</p> <p>a) Indiquer les niveaux de l'Organisation où les activités seront exécutées :</p> <p>Le Département de la Gestion des ressources humaines révisera les documents de politique en matière de ressources humaines aux fins de conformité avec les amendements apportés au Règlement du personnel.</p> <p>b) Besoins supplémentaires de dotations en personnel (indiquer le personnel supplémentaire à plein temps nécessaire, en précisant les qualifications requises) :</p> <p>Sans objet.</p> <p>c) Calendriers (indiquer des calendriers approximatifs pour la mise en œuvre et l'évaluation) :</p> <p>Les amendements au Règlement du personnel entrent en vigueur lorsqu'ils sont approuvés par la Directrice, sous réserve de confirmation par le Comité exécutif, et sont évalués en permanence.</p>



**Formulaire analytique visant à lier un point de l'ordre du jour
aux missions de l'Organisation**

1. **Point de l'ordre du jour :** 6.1 - Amendements au Statut et au Règlement du personnel du Bureau sanitaire panaméricain
2. **Unité responsable :** Gestion des ressources humaines
3. **Fonctionnaire chargé de la préparation :** Dr Luz Marina Barillas, Directrice du Département de Gestion des ressources humaines
4. **Liens entre ce point de l'ordre du jour et le [Programme d'action sanitaire durable pour les Amériques 2018-2030](#) :**
Ce point de l'ordre du jour est au service de la mise en œuvre par le Bureau sanitaire panaméricain du paragraphe 6 du Programme d'action sanitaire.
5. **Liens entre ce point de l'ordre du jour et le [Plan stratégique de l'Organisation panaméricaine de la Santé 2020-2025](#) :**
Résultat intermédiaire 28, Gestion et administration
6. **Liste de centres collaborateurs et d'institutions nationales liés à ce point de l'ordre du jour :**
Sans objet.
7. **Meilleures pratiques appliquées dans ce secteur et exemples tirés des pays de la Région des Amériques :**
Les amendements au Règlement du personnel sont proposés aux fins de cohérence avec les organisations appartenant au régime commun des Nations Unies et pour les aligner sur celui de l'Organisation mondiale de la Santé, compte tenu de l'expérience et dans l'intérêt des pratiques de bonne gestion des ressources humaines.
8. **Incidences financières du point de l'ordre du jour en question :**
Minimales. Les coûts sont inclus dans les coûts totaux budgétisés pour les postes de catégorie professionnelle des Nations Unies.