



Organisation mondiale  
de la santé animale  
93e Session Générale

**Assemblée mondiale**

Paris, 18-22 mai 2026

93GS/Fin-06/Fr  
Original : Français  
Mars 2026

**Proposition de modification des dispositions prévues  
au chapitre VI, article 60.2-c du règlement du personnel**

*Document de travail financier*



Organisation mondiale  
de la santé animale

## Table des matières

Introduction.....	3
I. Le cadre actuel superpose deux dispositifs .....	3
A. Le cadre actuel de la couverture des incapacités temporaires de travail est coûteux, inadapté et redondant .....	3
B. En 2025, un contrat de prévoyance a été mis en place qui assure une excellente couverture des incapacités mais se trouve en redondance par rapport au système de droit .....	3
II. L'évolution proposée lisse les coûts par la mutualisation du risque et simplifie la procédure administrative .....	4
Annexe 1 : Règlement du personnel.....	6
Annexe 2 : Couverture Prévoyance.....	53

## Introduction

1. Le présent document de travail vise à éclairer le vote d'une résolution financière modifiant le règlement du personnel de l'OMSA. La modification proposée vise à lisser le risque financier porté par les provisions sur risques et charges, tout en maintenant un niveau de couverture élevé pour les agents. Les personnels du siège bénéficient de dispositions de couverture en santé particulièrement avantageuses, et sont aujourd'hui couverts par un double mécanisme de prévoyance. Il est proposé dans la présente note les modalités d'une simplification du dispositif et d'une amélioration de son équité par la mutualisation du risque.

### I. Le cadre actuel superpose deux dispositifs

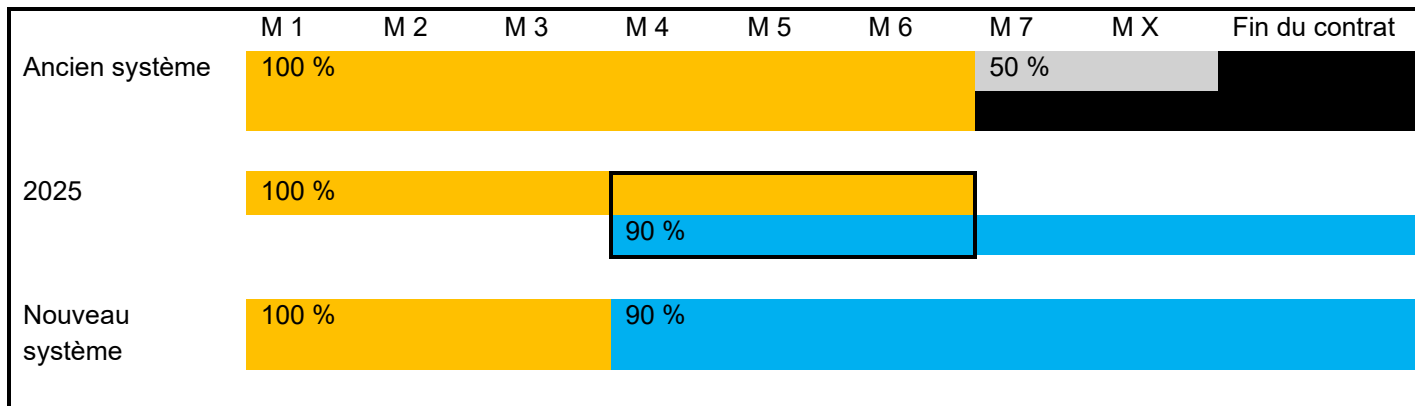
#### A. Le cadre actuel de la couverture des incapacités temporaires de travail est coûteux, inadapté et redondant

2. Le chapitre VI, article 60.2. *Congé de maladie* dispose que :  
« (a) Tout membre du personnel absent pour raison de santé plus de trois jours ouvrables consécutifs doit, le quatrième jour au plus tard, se faire délivrer par son médecin traitant un certificat médical spécifiant qu'il est, pour raison de santé, dans l'incapacité d'assurer son service et indiquant la durée probable de son absence. Si l'arrêt de travail se prolonge au-delà de la date indiquée, l'intéressé doit, à cette date au plus tard, envoyer un nouveau certificat médical.  
(b) Tout membre du personnel qui, après avoir pris au cours d'une même année, comptée à dater du 1<sup>er</sup> janvier, sept jours ouvrables de congé de maladie sans fournir de certificat médical, prend un autre congé de maladie avant la fin de ladite année sans fournir de certificat médical, voit ce dernier congé de maladie déduit de son congé annuel ou compté comme congé sans traitement.  
(c) Le membre du personnel en congé de maladie reçoit son traitement complet pendant une période qui ne peut excéder six mois au cours de la même année, ni dépasser la date d'expiration du contrat.  
Au-delà de cette période, un congé à demi-traitement peut être accordé pour une nouvelle période de six mois, sans dépasser la limite d'expiration du contrat.  
(d) Tout membre du personnel qui n'est pas en mesure de reprendre son service après avoir épuisé les congés auxquels il peut prétendre en vertu du paragraphe (c) ci-dessus est mis en congé spécial sans traitement. »
3. Ce système présente une disparité de traitement et une iniquité en raison du caractère discrétionnaire accordé au maintien du demi-traitement au-delà de six mois d'incapacité.

#### B. En 2025, un contrat de prévoyance a été mis en place qui assure une excellente couverture des incapacités mais se trouve en redondance par rapport au système de droit

4. Afin de renforcer la sécurité de son personnel du siège, l'organisation a signé au mois de décembre 2024 un contrat de prévoyance entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025, et dont l'ensemble des garanties se trouve repris en annexe au présent document. Il y est stipulé la prise en charge des arrêts de travail mentionnés à l'article 60.2 du règlement du personnel, assorti d'un délai de

franchise de 90 jours, soit 3 mois (annexe 2, page 1). Alors que le règlement prévoyait une prise en charge intégrale pendant six mois, puis une suspension du traitement, le système offert au personnel prévoit une prise en charge intégrale pendant 3 mois, puis une prise en charge à 90 % pendant la durée totale de l'incapacité de travail, comme indiqué dans le schéma ci-dessous :



5. La prise en charge par la prévoyance du salaire des personnels de l'organisation à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt rend donc superflète la couverture de six mois prévue par l'alinéa (c) de l'article 60.2.
6. L'année 2025 s'est effectuée avec une double couverture (partie encadrée) par l'organisation et par la prévoyance, entraînant un surcoût important ainsi qu'une surcharge administrative. Toutefois, l'instruction des dossiers par le service RH a fait apparaître le bon fonctionnement de ce contrat de prévoyance et la qualité des versements délivrés par l'assureur.

## II. L'évolution proposée lisse les coûts par la mutualisation du risque et simplifie la procédure administrative

7. Il est proposé au vote d'aligner les mesures d'indemnisation de l'incapacité sur les dispositifs de prise en charge par l'assurance. Il est précisé aux délégués que le délai de franchise des 90 jours correspond à un standard de la profession, et que les délais de 180 jours d'indemnisation complète constituent une exception parmi les employeurs comparables.
8. La mise en œuvre de la mesure proposée au vote de l'assemblée mondiale des délégués offre au personnel une prise en charge intégrale pendant les trois premiers mois de l'incapacité, et une prise en charge à 90 % du traitement de base pendant l'intégralité de l'incapacité, y compris au-delà de la fin du contrat.
9. Pour l'organisation, cette mesure permet de mutualiser le risque et de lisser les dépenses de santé. A titre d'indication, sur l'année 2025, la couverture du risque maladie en interne à l'organisation a entraîné une dépense en personnel équivalent à trois postes à plein temps, charges incluses, sans pour autant apporter au personnel la sécurité attendue. En outre, la prise en charge par la

prévoyance dès le 90e jour permet également le recrutement de remplacement temporaire des personnels en incapacité et donc une meilleure gestion de la charge de travail de l'organisation.

10. L'inscription de l'ensemble des personnels du siège étant obligatoire et systématique dès la prise de fonction, cet ajustement technique apporte une amélioration de la prise en charge de l'incapacité temporaire pour les personnels, ainsi qu'une amélioration de l'égalité de traitement.
11. Afin de maintenir l'intégralité des droits pour le personnel pendant la phase de transition (entre 91ème et 180ème jours), l'organisation mettra en place une mesure de compensation de l'écart entre les prestations versées et le salaire anciennement versé entre le 91eme et le 180ème jour d'incapacité.