



Ressources humaines : mise à jour

Rapport du Directeur général

INTRODUCTION

1. Parallèlement aux données sur les effectifs pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 juillet 2017 qui ont été publiées sur le site Internet de l'OMS le 13 octobre 2017,¹ le présent rapport fait le point sur l'évolution globale des effectifs de l'OMS et sur la gestion des ressources humaines en 2017. Les ressources humaines financées par l'Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite font l'objet d'un rapport détaillé présenté séparément.² La déclaration du représentant des associations du personnel de l'OMS et le rapport de l'Ombudsman figurent dans des documents distincts.³

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE L'OMS

2. Au 31 juillet 2017, le nombre total de membres du personnel de l'OMS était de 8029 (voir le Tableau 1 dans les données sur les effectifs), en légère augmentation par rapport au 31 décembre 2016 (7908). La répartition était de 29 % au Siège, 25 % dans les bureaux régionaux et 46 % dans les bureaux de pays. Sur le nombre total de membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur,⁴ 50 % travaillaient au Siège, 28 % dans les bureaux régionaux et 22 % dans les bureaux de pays. Si l'on ne considère que les contrats de longue durée,⁵ les membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur se répartissaient comme suit : 17 % dans les bureaux de pays, 32 % dans les bureaux régionaux et 51 % au Siège.

3. Le nombre de personnes employées au titre de contrats ne conférant pas le statut de membre du personnel (consultants et personnes ayant signé un accord pour l'exécution de travaux, voir le Tableau 19 dans les données sur les effectifs) a augmenté, passant de 1104 équivalents plein temps pour la période allant de janvier à juillet 2016 (13,9 % du total des effectifs) à 1173 équivalents plein temps pour la période allant de janvier à juillet 2017 (14,6 % du total des effectifs).

¹ Voir le document intitulé « Human resources: workforce data (as at 31 July 2017) » à l'adresse <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (consulté le 6 novembre 2017).

² Document EB142/11.

³ Documents EB142/INF./1 et EB142/INF./2.

⁴ En comptant l'ensemble des engagements.

⁵ Si l'on tient compte uniquement des engagements continus et à durée déterminée dans le calcul, en excluant les engagements temporaires.

4. Pendant la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet 2017, les dépenses liées au personnel se sont montées à US \$507 millions (38 % des dépenses totales de l'Organisation), ce qui représente une hausse de 2,6 % par rapport à la période allant du 1^{er} janvier au 31 juillet 2016.

5. Au 31 juillet 2017, les femmes représentaient 43,7 % des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur titulaires d'engagements de longue durée (voir le Tableau 2 dans les données sur les effectifs), ce qui équivaut à une augmentation de 0,9 % depuis décembre 2016 (leur proportion était alors de 42,8 %). Le souci que la haute direction a de l'équilibre entre les sexes, conjugué à une action dynamique sur les plans de l'ouverture, de la sélection, de la politique et de la responsabilisation, a permis de progresser plus vite sur la voie de la parité hommes-femmes : il a suffi de sept mois pour que le nombre de femmes augmente de 0,9 %. Les avancées au regard de la parité hommes-femmes se manifestent aussi dans la répartition des postes à responsabilité, où les progrès sont conformes à la politique d'égalité des sexes promulguée en janvier 2017, qui préconise une augmentation annuelle de 1,5 % du nombre de femmes occupant des postes de classe P.4 et au-dessus pendant les cinq prochaines années. En sept mois, le nombre de femmes occupant des postes de classe P.4 et au-dessus a déjà augmenté de 5,4 %. Le nouveau Directeur général a par ailleurs montré l'importance qu'il accordait à la parité des sexes en nommant des femmes à 60 % des postes hors classes dans son cabinet.

6. L'ONU-Femmes a salué les efforts faits par l'OMS pour appliquer le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et a noté que, par comparaison avec l'ensemble du système des Nations Unies, l'OMS continuait à mieux se conformer aux exigences du Plan d'action que la moyenne : elle respecte ou dépasse les exigences pour 80 % des indicateurs de performance alors que globalement, le système des Nations Unies ne satisfait qu'à 64 % de ces prescriptions.

7. D'autres efforts seront nécessaires pour mieux assurer la parité des sexes entre les chefs des bureaux de pays (au 31 juillet 2017, la proportion de femmes était de 35 %) et les fonctionnaires des niveaux D.1 et D.2 (au 31 juillet 2017, la proportion de femmes était de 30 %). Le projet de treizième programme général de travail 2019-2023 prévoit de parvenir à la parité parmi les directeurs d'ici à 2023.

8. En ce qui concerne la représentation géographique, les progrès sont moindres que pour la parité des sexes : au 31 juillet, 32 % des États Membres de l'OMS étaient sous-représentés ou non représentés (voir le Tableau 3 dans les données sur les effectifs). Quelque 43 % des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur (contrats temporaires compris) étaient originaires de pays en développement (41 % pour les seuls engagements de longue durée). Parmi les fonctionnaires des niveaux D.1 et D.2, 32 % venaient de pays en développement et seulement 11,7 % de ceux-ci étaient affectés au Siège. Le nouveau Directeur général a fait de la nomination de ressortissants de pays en développement à des postes haut placés une de ses priorités. Le projet de treizième programme général de travail 2019-2023 fixe la cible de 35 % des directeurs au Siège pour une plus grande diversité.

9. Le nombre de membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur titulaires d'engagement de longue durée qui ont changé de lieu d'affectation a augmenté, passant de 129 pendant la période comprise entre janvier et juillet 2016 à 165 pour la période comprise entre janvier et juillet 2017.¹ Autrement dit, 7,9 % du nombre total des membres du personnel de ces

¹ Voir les Tableaux 14 et 15 dans le document intitulé « Human resources: workforce data (as at 31 July 2017) » à l'adresse <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (consulté le 6 novembre 2017).

catégories ont participé à la mobilité géographique. En outre, les mutations d'un grand bureau à un autre représentaient 37 % (61) du nombre total de mutations (165) pendant la période allant de janvier à juillet 2017.

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

10. À son entrée en fonctions, le Directeur général a noué un dialogue avec l'ensemble des membres du personnel à tous les niveaux de l'Organisation et les a invités à suggérer des améliorations. Le grand nombre de propositions reçues traduit l'importance que le personnel accorde au succès et aux buts de l'OMS. Comme certaines suggestions concernaient la gestion des ressources humaines, une stratégie porteuse de transformations devant garantir l'excellence du personnel a été conçue. Ses grands axes sont les suivants :

Un personnel adapté aux besoins

1. Mise en œuvre stratégique de la mobilité.
2. Accroître la diversité grâce à la parité hommes-femmes et à la représentation géographique à tous les niveaux de l'Organisation.
3. Rajeunissement des effectifs et planification prospective de la relève sur la base d'un recrutement stratégique, effectué en temps opportun, et d'un plus grand nombre d'opportunités pour les jeunes cadres.

Un personnel hautement compétent et à la pointe de l'innovation

4. Perfectionnement et autonomisation professionnels grâce à des plans de carrière et à une culture de l'apprentissage.
5. Amélioration des compétences en matière de gestion, plus grande autonomie s'accompagnant de la responsabilisation nécessaire et réorientation pour centrer l'Organisation sur les pays.
6. Récompenser l'innovation et la collaboration.

Un personnel motivé, hautement performant, ayant les moyens d'agir

7. Gestion adaptée des services du personnel, avec davantage d'opportunités pour le personnel hautement performant et une plus grande utilisation des outils de perfectionnement.
8. Instauration progressive d'une culture de la collaboration.
9. Faire du respect une valeur fondamentale au sein de l'OMS.

11. Le Directeur général a réaffirmé son attachement à la mobilité obligatoire, notamment comme moyen d'accroître la diversité au sein de l'Organisation, de renforcer l'expertise technique au niveau des pays et de répartir équitablement les emplois entre les fonctionnaires travaillant dans des lieux d'affectation plus ou moins difficiles. La mobilité géographique a été mise en place par étapes, en

commençant par une phase volontaire de trois ans entre janvier 2016 et décembre 2018. Lors de la phase volontaire, les membres du personnel peuvent, s'ils le souhaitent, se présenter aux postes inscrits par les administrateurs, également sur une base volontaire, sur la liste annuelle des postes soumis à mobilité.

12. Comme la phase volontaire de trois ans prend fin en 2018, de nouvelles modalités de mobilité seront testées en remplacement de la liste annuelle qui, en 2016 et 2017, n'a pas produit les résultats qu'on pouvait attendre d'un dispositif mondial et global censé redistribuer au sein de l'Organisation les fonctions occupées par des fonctionnaires recrutés sur le plan international. Parallèlement, un important travail sera accompli pour préparer la phase obligatoire en 2019. La direction et les représentants du personnel se consultent sur d'éventuels aménagements de la politique de mobilité géographique promulguée en 2016, afin que la mobilité soit réalisée de manière stratégique et profite à la fois à l'Organisation et au personnel. Le Secrétariat présentera un point de la situation aux réunions des organes directeurs en janvier et mai 2018.

13. Le nouveau système de justice interne est entré en vigueur le 1^{er} novembre 2016. Il existait depuis longtemps à l'OMS des mécanismes formels et informels de règlement des différends en matière d'emploi, mais il a été jugé nécessaire de davantage privilégier la prévention des différends à tous les niveaux de l'Organisation, le respect sur le lieu de travail en tant que responsabilité partagée et le règlement amiable des contentieux. En ce qui concerne le processus formel de règlement, le nouveau système de justice interne institutionnalise un processus de révision administrative. Ce processus doit avoir été mené à bien pour pouvoir faire appel devant le Comité d'appel mondial. Aussi bien la révision administrative que la procédure d'appel sont administrées au niveau mondial, de telle sorte que tous les membres du personnel, où qu'ils travaillent, ont accès à la justice sur un pied d'égalité. Des effectifs supplémentaires ont été engagés et centralisés au Centre de l'OMS à Budapest afin que le processus formel soit plus efficace et plus rapide.

14. Au bout d'un an d'application, le nouveau système de justice interne s'avère fonctionner comme prévu. Entre le 1^{er} novembre 2016 et le 30 septembre 2017, une cinquantaine de requêtes en révision administrative ont été déposées, dont une présentée individuellement par 27 membres du personnel de l'OMS¹ auxquels s'applique la décision du Conseil exécutif de reporter au 1^{er} janvier 2019 l'entrée en vigueur du relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans.² Toutes les décisions de révision administrative ont été communiquées dans le délai prescrit de 60 jours, ce qui rend le système de justice interne plus rapide, et donc plus juste. Pour 61 % de ces décisions, il n'y a pas eu d'appel ultérieur. Le nouveau Comité d'appel mondial a examiné 27 appels interjetés par des membres du personnel de l'OMS, dont 16 étaient des cas nouveaux concernant des décisions de révision administrative et les autres des appels en suspens introduits auprès du Comité d'appel du Siège et des comités d'appel régionaux, ou déferés au système de justice interne de l'OMS par le Tribunal administratif de l'OIT. De même, le Comité d'appel mondial a fait part de ses recommandations au Directeur général dans le délai prescrit de 90 jours, preuve que le groupe, composé de trois membres au lieu des cinq membres requis par l'ancien système et présidé par un professionnel à plein temps, est plus facile à convoquer et travaille plus efficacement.

¹ Ils représentent 15 % des 169 membres du personnel de l'OMS qui atteindront l'âge de départ à la retraite en 2018.

² Voir la résolution EB141.R2 (2017).

15. Entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet 2017, l’OMS a accueilli 585 stagiaires,¹ dont 76 % étaient des femmes et 24 % venaient de pays en développement, proportions qui étaient respectivement de 74 % et de 22 % au 31 juillet 2016. Pendant cette même période, le nombre total de stagiaires a diminué de 11 % par rapport à 2016 (585 au 31 juillet 2017 contre 659 au 31 juillet 2016). Le nombre de nationalités représentées a augmenté, passant de 82 à 86 dans le même intervalle. Des efforts permanents sont déployés pour réduire le nombre de stagiaires au Siège et multiplier les possibilités au niveau régional et au niveau des pays.

16. Le nouveau Directeur général a récemment créé un groupe de travail composé de stagiaires et de représentants d’unités techniques et du Département Gestion des ressources humaines pour améliorer la qualité du programme et notamment perfectionner les processus de recrutement et d’entrée en fonctions. L’OMS envisage également d’accroître la diversité, par exemple en établissant un catalogue des universités et des donateurs privés qui pourraient parrainer des stages, et en étudiant la possibilité de mettre en place un régime d’autofinancement des stagiaires.

MESURES À PRENDRE PAR LE COMITÉ DU PROGRAMME, DU BUDGET ET DE L’ADMINISTRATION

17. Le Comité est invité à prendre note du rapport.

= = =

¹ Voir les Tableaux 16 et 17 dans le document intitulé « Human resources: workforce data (as at 31 July 2017) » à l’adresse <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (consulté le 6 décembre 2017).