Organisation mondiale de la Santé

SOIXANTE-SEPTIÈME ASSEMBLÉE MONDIALE DE LA SANTÉ **A67/47**
Point 22.1 de l'ordre du jour provisoire **17 avril 2014**

Ressources humaines : rapport annuel

Rapport du Secrétariat

1. Le présent rapport donne des indications sur les effectifs de l'Organisation au 31 décembre 2013 et couvre les domaines suivants : profil du personnel ; dépenses de personnel ; profil des employés n'ayant pas le statut de membres du personnel ; dépenses afférentes aux employés n'ayant pas le statut de membres du personnel ; catégories de personnel par type de bureau ; répartition du personnel selon le sexe ; représentation géographique ; âge, classe, durée de service et rotation du personnel ; recrutement ; mobilité du personnel entre les Régions de l'OMS ; et Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite.

2. Le cas échéant, le profil du personnel est comparé au profil correspondant du 31 décembre 2012.[1] Sauf indication contraire, toutes les données figurant dans cette section ont trait aux membres du personnel titulaires d'un engagement à durée déterminée ou d'un engagement continu (ces types de contrats étant par commodité ci-après dénommés « engagements à long terme » pour les distinguer des engagements temporaires).[2]

3. Des informations sur les principales évolutions dans la gestion des ressources humaines en 2013 figurent également dans le budget programme 2012-2013 : appréciation de l'exécution (A67/42) et dans le rapport de situation sur la mise en œuvre de la réforme (A67/4).

Profil du personnel

4. Au 31 décembre 2013, l'OMS comptait au total 7296 membres du personnel dans le monde, dont 6452 titulaires d'engagements à long terme et 844 titulaires d'engagements temporaires (voir le Tableau 1). Sur les titulaires d'engagement à long terme, 2143 (33,2 %) appartenaient aux catégories professionnelle et de rang supérieur, 905 (14 %) étaient des administrateurs recrutés sur le plan national et 3404 (52,8 %) appartenaient à la catégorie des services généraux. Le nombre de membres du personnel titulaires d'engagements à long terme était en baisse de 97 (1,5 %) par rapport à celui indiqué dans le profil au 31 décembre 2012.[1]

---

[1] Voir le document A66/36.

[2] Ces chiffres comprennent le personnel des programmes spéciaux et des accords de collaboration hébergés par l'OMS. S'ils comprennent également le personnel de l'OPS/AMRO financé par l'OMS, ils ne comprennent pas les membres du personnel financés par l'OPS dans la Région des Amériques et ne comprennent pas non plus le personnel du CIRC ni d'autres organismes administrés par l'OMS.

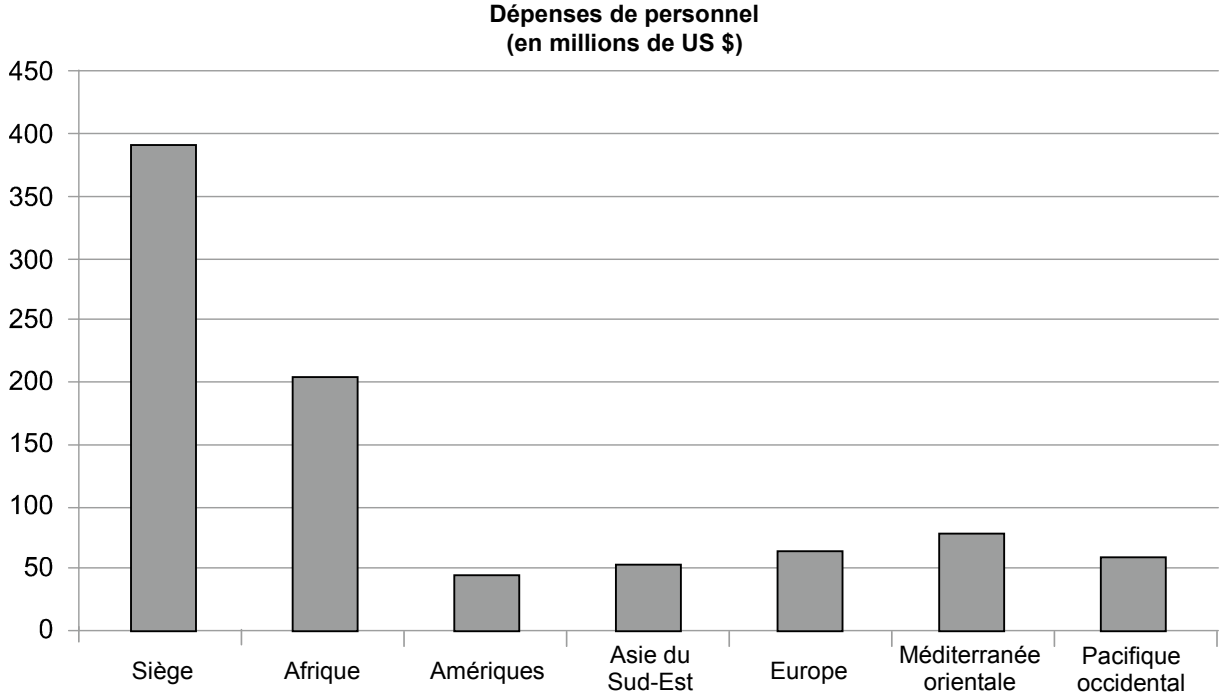
5. Les 844 membres du personnel titulaires de contrats temporaires au 31 décembre 2013 représentaient une augmentation de 55 personnes par rapport aux effectifs au 31 décembre 2012. Le personnel temporaire constitue actuellement 11,6 % de l'ensemble des effectifs de l'Organisation contre 10,8 % au 31 décembre 2012.

6. Le Tableau 2 indique la répartition des membres du personnel titulaires d'engagements à long terme par bureau[1] et selon la classe et le sexe.

Dépenses de personnel

7. En 2013, les dépenses relatives aux membres du personnel et autres employés se sont élevées à US $890,5 millions, soit 39,4 % des dépenses totales de l'Organisation, d'un montant de US $2,261 milliards.[2] Par bureau, les dépenses de personnel se sont élevées au Siège à US $390,5 millions ;[3] au Bureau régional de l'Afrique à US $202,6 millions ; au Bureau régional des Amériques à US $43,7 millions ; au Bureau régional de l'Asie du Sud-Est à US $52,3 millions ; au Bureau régional de l'Europe à US $64,2 millions ; au Bureau régional de la Méditerranée orientale à US $78,3 millions ; et au Bureau régional du Pacifique occidental à US $58,9 millions. La Figure 1 indique les dépenses de personnel par bureau.

Figure 1. Dépenses de personnel par bureau



[1] Dans le Système mondial de gestion, les bureaux régionaux de l'OMS et le Siège sont appelés « grands bureaux ».

[2] Voir le document A67/43.

[3] Ce chiffre est à comparer avec le chiffre de US $428,5 millions pour 2012 (indiqué par erreur comme étant de US $301 millions dans le document A66/36).

Profil des employés n'ayant pas le statut de membres du personnel

8. Comme le montre le Tableau 13,[1] les employés n'ayant pas le statut de membres du personnel (leurs équivalents plein temps estimatifs étant indiqués entre parenthèses) se répartissaient comme suit selon le type de contrat détenu : accords pour l'exécution de travaux 4501 (312) ; consultants 1015 (168) ; et accords de services spéciaux 3540 (3046).[2]

9. Un accord pour l'exécution de travaux est utilisé pour sous-traiter des services ou faire préparer un produit spécifique par des particuliers ou des entreprises. Dans tous les cas, la personne engagée à ce titre reçoit une somme fixe ou un montant maximum ; elle ne travaille pas normalement dans les locaux de l'OMS ; elle n'effectue pas de travail qui nécessite une supervision technique étroite de l'OMS ; et elle n'entreprend pas de voyages pour le compte de l'OMS (autre qu'une visite occasionnelle dans les locaux de l'OMS pour présenter des aspects du travail ou en discuter avec le personnel). Ces accords sont établis pour une période quelconque à partir d'une journée.

10. Les consultants sont des autorités ou des spécialistes reconnus dans un domaine déterminé, qui sont engagés en qualité de conseillers techniques ou à titre consultatif, et apportent généralement des compétences uniques à l'Organisation. Ces contrats ne doivent pas faire double emploi avec le travail des membres du personnel. Un contrat de consultant peut normalement être établi pour une durée quelconque à partir d'une journée.

11. Un accord de services spéciaux est un contrat entre l'Organisation et un ressortissant ou résident d'un pays hôte pour l'utilisation de ses services pour une affectation plus ou moins longue dans le cadre d'un projet ou d'une activité nationaux particuliers. L'accord de services spéciaux est généralement d'une durée de 12 mois renouvelables.

12. Le Tableau 14[1] contient des données sur les jeunes cadres, qui sont titulaires de contrats délivrés par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Le Programme des jeunes cadres offre à de jeunes professionnels souhaitant faire carrière dans le développement une expérience pratique de la coopération technique multilatérale. Les jeunes cadres sont principalement parrainés pour une durée initiale de deux ans, laquelle peut être prolongée pour une partie ou la totalité d'une troisième année par leurs gouvernements respectifs.

Dépenses afférentes aux employés n'ayant pas le statut de membres du personnel

13. En 2013, les services contractuels ont représenté un montant de US $115,6 millions, soit 5 % du total des dépenses de l'Organisation. Les accords pour l'exécution de travaux représentaient 35 % de ce total, les accords de services spéciaux 46,2 % et les contrats de consultants 18,8 %. Le total des dépenses pour les services contractuels par bureau se répartissaient comme suit : Siège US $29,0 millions ; Bureau régional de l'Afrique US $19,6 millions ; Bureau régional de l'Asie du Sud-Est US $23,6 millions ; Bureau régional de l'Europe US $8,3 millions ; Bureau régional de la Méditerranée orientale US $23,5 millions ; et Bureau régional du Pacifique occidental US $11,6 millions.[3]

---

[1] Voir http://intranet.who.int/homes/hrd/WHA67 – HR Annual Report Tables – Annex I.xls.

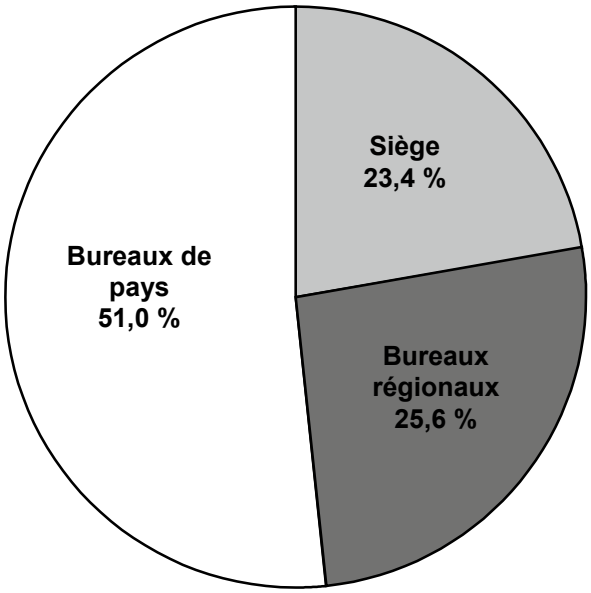
[2] Contrairement à ce qui se faisait les années précédentes, le Tableau 13 indique maintenant le nombre d'employés n'ayant pas le statut de membre du personnel plutôt que le nombre total de contrats émis.

[3] Les données pour la Région des Amériques ne sont pas disponibles.

Catégories de personnels par type de bureau

14. Au 31 décembre 2013, 23,4 % des membres du personnel titulaires d'engagements à long terme étaient affectés au Siège (dont 2,5 % étaient des membres du personnel travaillant pour le segment Programmes spéciaux et accords de collaboration), 25,6 % aux bureaux régionaux et 51,0 % aux bureaux de pays (voir la Figure 2). Les chiffres correspondants au 31 décembre 2012 étaient de 24,1 % pour le Siège, 24,3 % pour les bureaux régionaux et 51,6 % pour les bureaux de pays.

Figure 2. Répartition des membres du personnel titulaires d'engagements à long terme au 31 décembre 2013, par type de bureau



Répartition du personnel selon le sexe

15. Le niveau de représentation des femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur a régulièrement progressé au cours des 10 dernières années, passant de 33,6 % à 40,8 %.

16. Au 31 décembre 2013, sur 2143 membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur titulaires d'engagements à long terme, 875 (40,8 %) étaient des femmes et 1268 (59,2 %) des hommes. Cela dénote une amélioration dans l'équilibre entre les sexes par rapport aux chiffres correspondants de décembre 2012 qui étaient de 39,5 % pour les femmes et 60,5 % pour les hommes. Les Figures 3 et 4, respectivement, montrent l'amélioration constante dans le rapport hommes/femmes au fil des années et l'évolution projetée vers la parité dans les catégories professionnelle et de rang supérieur.

Figure 3. Évolution du pourcentage de femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur, 1990-2013

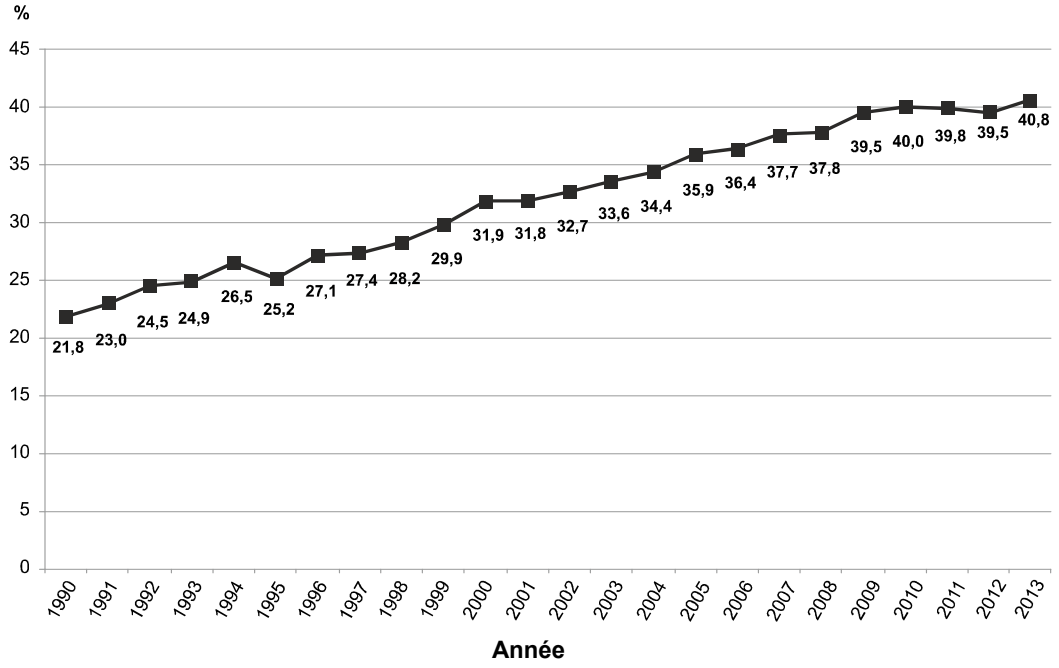
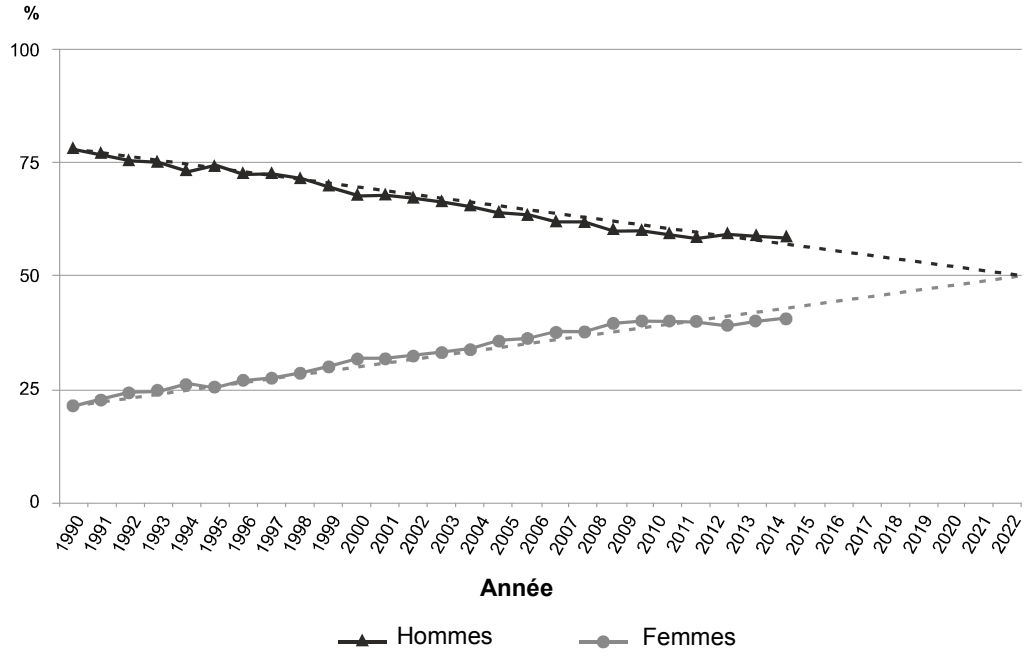


Figure 4. Évolution projetée vers la parité dans les catégories professionnelle et de rang supérieur

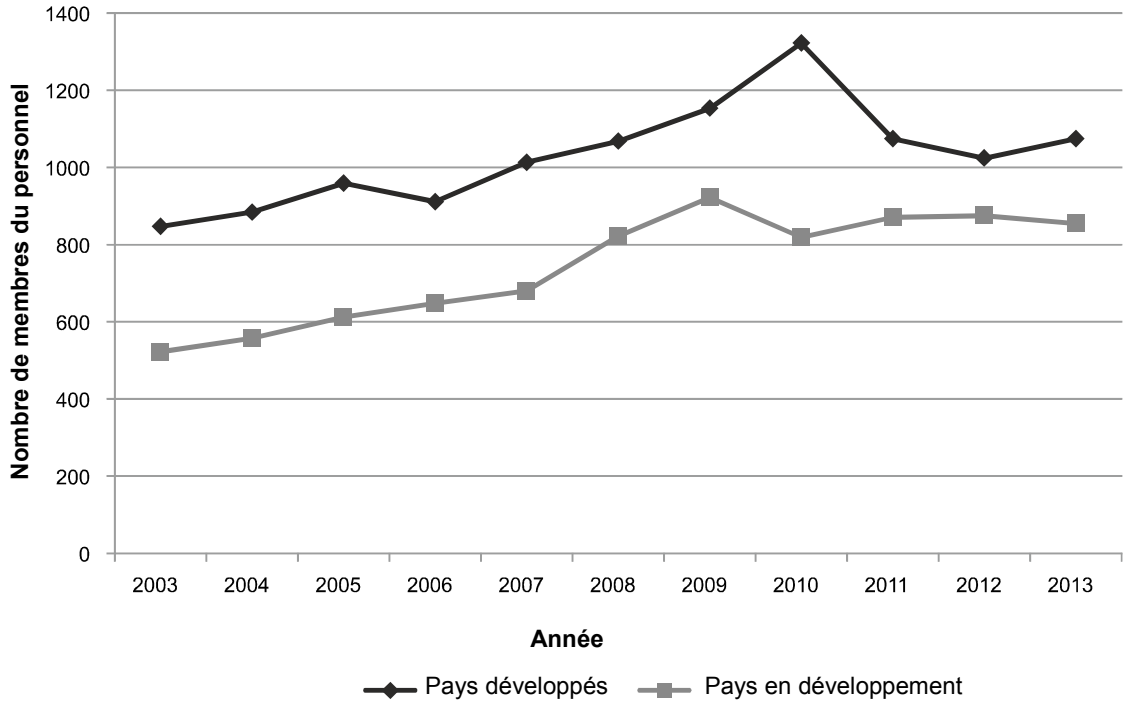


17. Dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, le pourcentage de femmes au 31 décembre 2013 avait également progressé (36,5 % contre 35,9 % au 31 décembre 2012). Dans la catégorie des services généraux, les femmes représentaient 52,9 % des membres du personnel, soit 0,5 % de plus qu'au 31 décembre 2012.

Représentation géographique

18. Au 31 décembre 2013, 44,4 % des postes comptabilisés pour la répartition géographique dans les catégories professionnelle et de rang supérieur étaient occupés par des fonctionnaires venus de pays en développement et 55,6 % par des fonctionnaires de pays développés (la Figure 5 montre l'évolution au cours du temps).

Figure 5. Évolution du nombre de membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur occupant des postes comptabilisés pour la répartition géographique 2003-2013



19. Bien que la formule utilisée pour le calcul de la représentation géographique, qui avait été approuvée par l'Assemblée de la Santé en 2003,[1] reste la même, certaines des variables ont changé.

20. La représentation géographique est désormais calculée sur la base de 1800 postes représentant 196 États Membres (y compris deux Membres associés), du nouveau barème des contributions adopté par la Soixante-Sixième Assemblée mondiale de la Santé en mai 2013,[2] et des projections démographiques de l'ONU disponibles en janvier 2013.[3]

[1] Résolution WHA56.35 dans laquelle la formule suivante pour l'engagement de membres du personnel du Secrétariat de l'OMS a été approuvée : 1) contribution, 45 % ; 2) qualité de membre, 45 % ; 3) population, 10 %.

[2] Résolution WHA66.15.

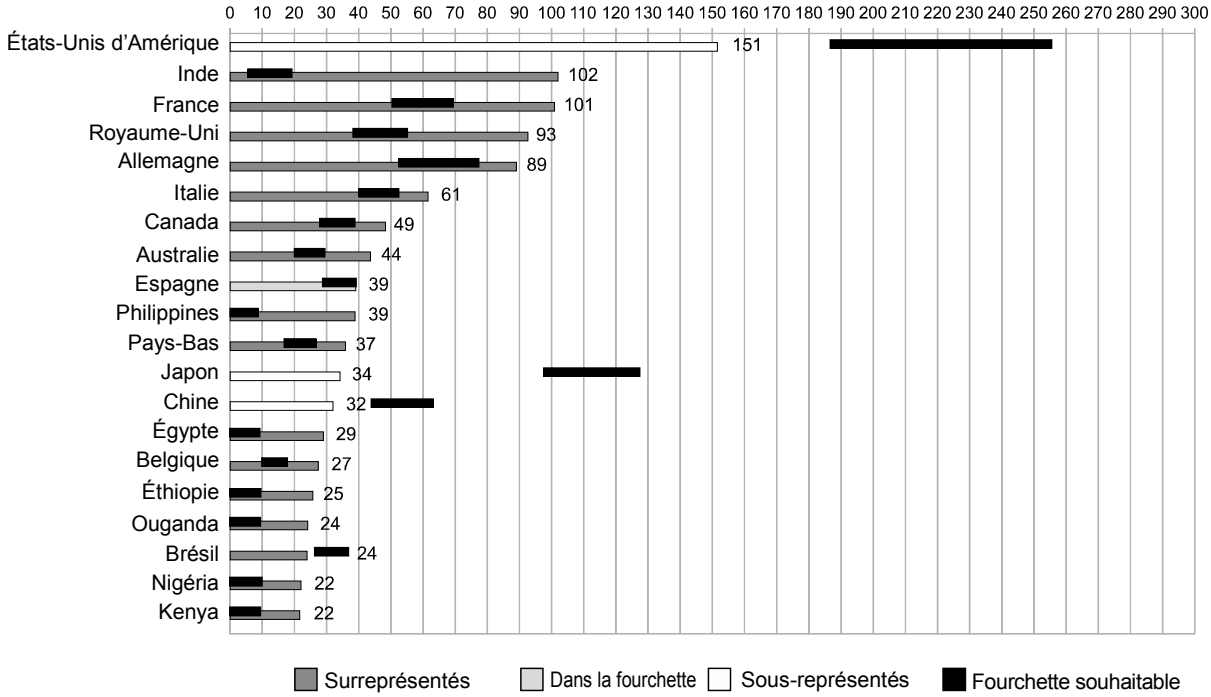
[3] Voir http://www.un.org/en/development/desa/population/theme/trends/index.shtml (consulté le 20 mars 2014).

21. Le calcul de la représentation géographique à l'OMS est basé sur l'ensemble des postes non linguistiques des catégories professionnelle et de rang supérieur, quels que soient le lieu d'affectation et la source de financement, avec les exceptions suivantes : les postes du CIRC et de l'OPS qui ont des budgets distincts ; les entités pour lesquelles le Siège fournit des services administratifs et dont le personnel est titulaire de contrats de l'OMS, telles que les programmes spéciaux et les accords de collaboration (par exemple les alliances et partenariats), l'ONUSIDA, le Centre international de Calcul, la Facilité internationale d'achat des médicaments (UNITAID) et le Programme africain de lutte contre l'onchocercose ; enfin, le personnel détaché rémunéré par son gouvernement ou son institution d'origine.

22. Au 31 décembre 2013, sur les 196 États Membres (y compris deux Membres associés), 96 se situaient dans la fourchette de représentation souhaitable ; 34 (y compris les deux Membres associés) n'étaient pas représentés ; 17 étaient sous-représentés ; et 49 surreprésentés (voir le Tableau 3).

23. La Figure 6 indique quels sont les 20 États Membres les plus fortement représentés dans les catégories professionnelle et de rang supérieur. Conjointement, ils représentent 53,9 % des membres du personnel appartenant à ces catégories. On trouve des pays surreprésentés dans toutes les Régions de l'OMS.

Figure 6. États Membres les plus fortement représentés dans les catégories professionnelle et de rang supérieur



24. Les Tableaux 4a à 4f[1] renseignent sur le degré de représentation des États Membres pour chaque Région (les données n'incluent pas les fonctionnaires occupant des postes financés par leur pays d'origine). Les changements ci-après sont intervenus depuis le dernier rapport annuel au 31 décembre 2012 :

- six États Membres, précédemment non représentés (Jamaïque, Lesotho, Lituanie, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Suriname et Swaziland), se situent désormais dans la fourchette de représentation souhaitable ;

- neuf États Membres, qui étaient précédemment dans la fourchette souhaitable (Brésil, États-Unis d'Amérique, Fédération de Russie, Mexique, Norvège, Pologne, République de Corée, Slovaquie et Turquie), sont désormais sous-représentés ;

- un État Membre, auparavant situé dans la fourchette souhaitable (Kirghizistan), n'est désormais plus représenté ;

- deux États Membres, qui étaient précédemment sous-représentés (Indonésie et Viet Nam), se situent désormais dans la fourchette souhaitable ;

- deux États Membres qui étaient précédemment surreprésentés (Malaisie et Espagne), se situent désormais dans la fourchette souhaitable ; et

- trois États Membres précédemment situés dans la fourchette souhaitable (Allemagne, Argentine et Niger), sont désormais surreprésentés.

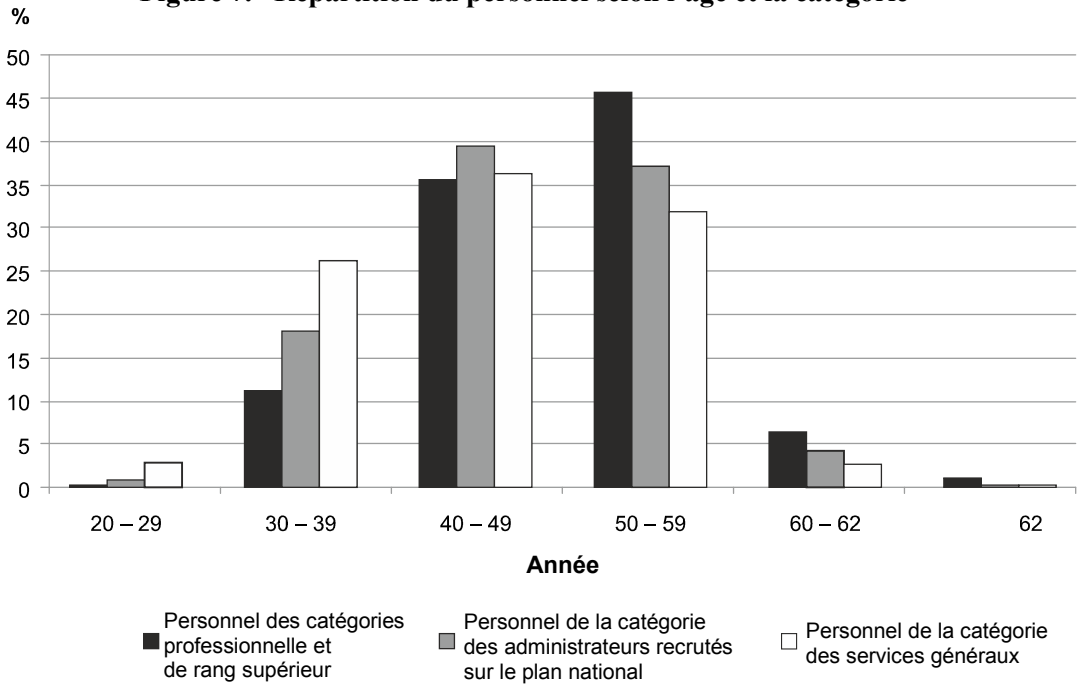
25. Le Tableau 5[1] fait apparaître la repartition des membres du personnel aux postes non comptabilisés pour la représentation géographique : personnel travaillant pour des programmes spéciaux ou des accords de collaboration ; membres du personnel détachés par leur pays ou par une institution ; et personnels linguistiques tels que les traducteurs et éditeurs.

Âge, classe, durée de service et rotation du personnel

26. Au 31 décembre 2013, 46,9 % des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur avaient moins de 50 ans. Les moins de 50 ans représentaient 58,3 % de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national et 65,3 % de celle des services généraux (voir les Tableaux 6 et 7[1] et la Figure 7).

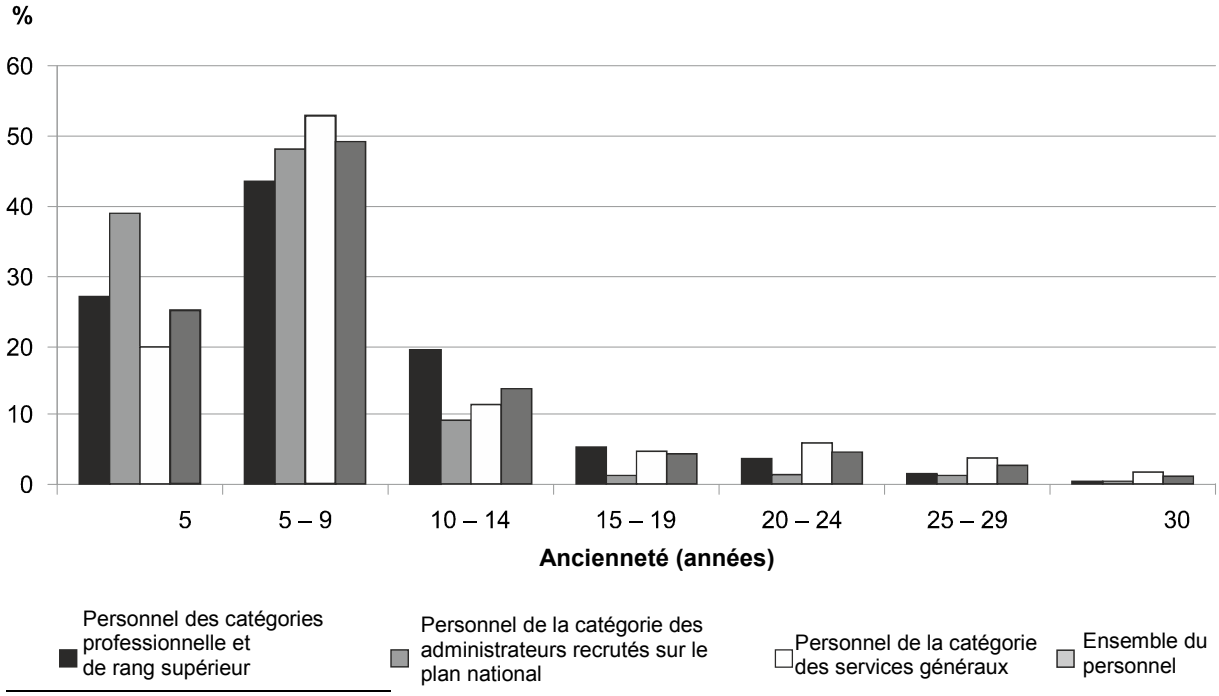
[1] Voir http://intranet.who.int/homes/hrd/ WHA67 – HR Annual Report Tables – Annex I.xls.

Figure 7. Répartition du personnel selon l'âge et la catégorie



27. La Figure 8 et le Tableau 8 indiquent la répartition en pourcentages des membres du personnel selon la catégorie et la durée de service au 31 décembre 2013. En ce qui concerne la durée de service, les pourcentages à cette date s'établissaient comme suit : membres du personnel ayant moins de cinq années de service 18,3 % ; membres ayant de 5 à 9 années de service 54,1 % ; membres ayant de 10 à 14 années de service 14,7 % ; et membres ayant plus de 15 années de service 12,8 %.[1]

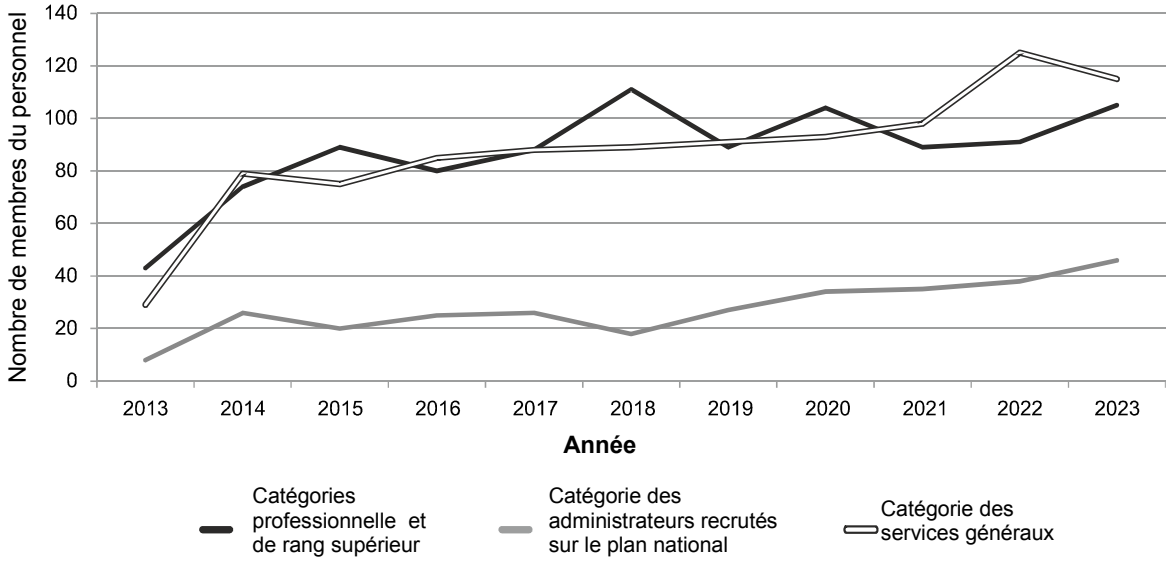
Figure 8. Répartition du personnel selon la durée de service et la catégorie



[1] Voir http://intranet.who.int/homes/hrd/ WHA67 – HR Annual Report Tables – Annex I.xls.

28. Selon les projections actuelles (Tableau 10 et Figure 9), 973 membres du personnel représentant 15,1 % des effectifs totaux devraient prendre leur retraite dans les cinq prochaines années (dont 20,6 % des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur). Au cours des 10 prochaines années, 2153 membres du personnel, représentant 33,4 %, des effectifs totaux, devraient prendre leur retraite (dont 42,9 % des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur). Le Tableau 9 indique le nombre de départs à la retraite prévus au cours de chaque année civile.

Figure 9. Nombre de départs à la retraite prévus au cours des 10 prochaines années



Recrutement

29. En 2013, 128 nouveaux membres du personnel ont été engagés dans les catégories professionnelle et de rang supérieur ; 79 d'entre eux (61,7 %) ont été recrutés à l'extérieur de l'Organisation (dont 11 au titre d'un transfert interinstitutions) et 49 (38,3 %) étaient déjà titulaires de contrats temporaires. Parmi ces nouveaux membres du personnel, 36,7 % étaient originaires de pays précédemment non représentés ou sous-représentés. En 2013, le délai moyen s'écoulant entre la publication initiale de l'avis de vacance de poste et la décision finale s'établissait, pour l'ensemble de l'Organisation, à 3,8 mois.

30. Le Tableau 9 donne des indications sur le recrutement du personnel.[1] Les femmes représentaient 49,3 % du total des nouveaux engagements dans toutes les catégories en 2013 ; elles totalisaient 51,6 % des nouveaux recrutements dans les catégories professionnelle et de rang supérieur ; et représentaient, respectivement, 28,8 % et 61,9 % des nouvelles recrues dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national et dans la catégorie des services généraux.

[1] Voir http://intranet.who.int/homes/hrd/ WHA67 – HR Annual Report Tables – Annex I.xls.

Mobilité du personnel entre les Régions de l'OMS

31. Le Tableau 11[1] donne un aperçu des effectifs des catégories professionnelle et de rang supérieur par grand bureau et par Région de la nationalité. Il indique la Région de la nationalité des membres du personnel en poste à chaque lieu d'affectation et le lieu d'affectation des membres du personnel originaires de chaque Région. La tendance à employer les membres du personnel dans leur Région d'origine persiste (voir également les Figures 10 et 11).

Figure 10. Pourcentage des membres du personnel hors Siège travaillant dans leur Région de nationalité (catégories professionnelle et de rang supérieur)

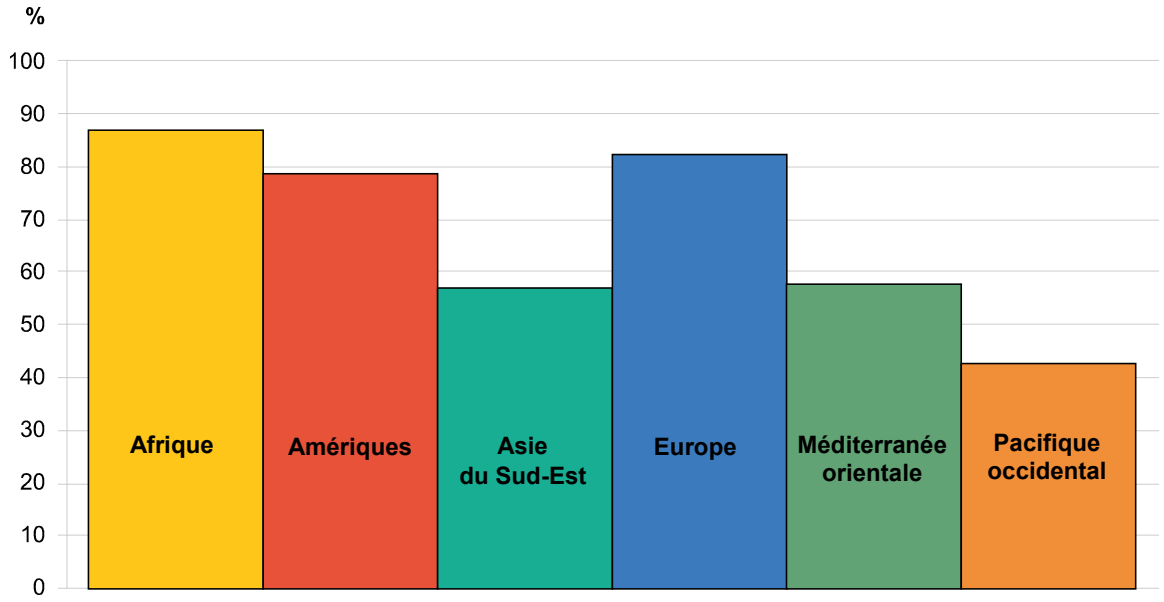


Figure 11. Répartition des membres du personnel du Siège par Région de nationalité (catégories professionnelle et de rang supérieur)

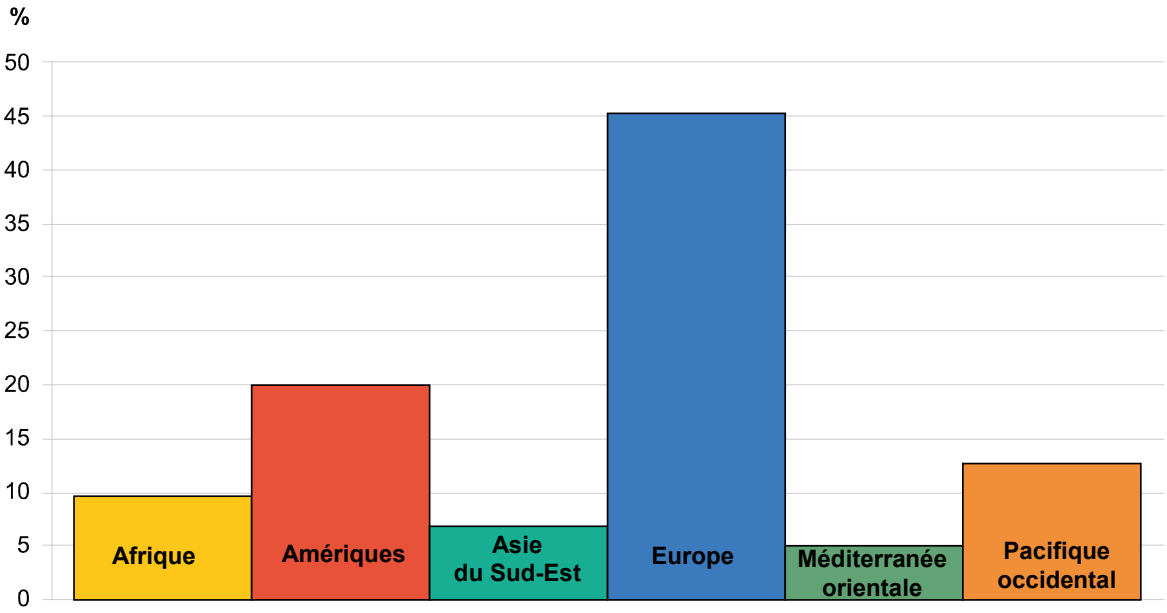
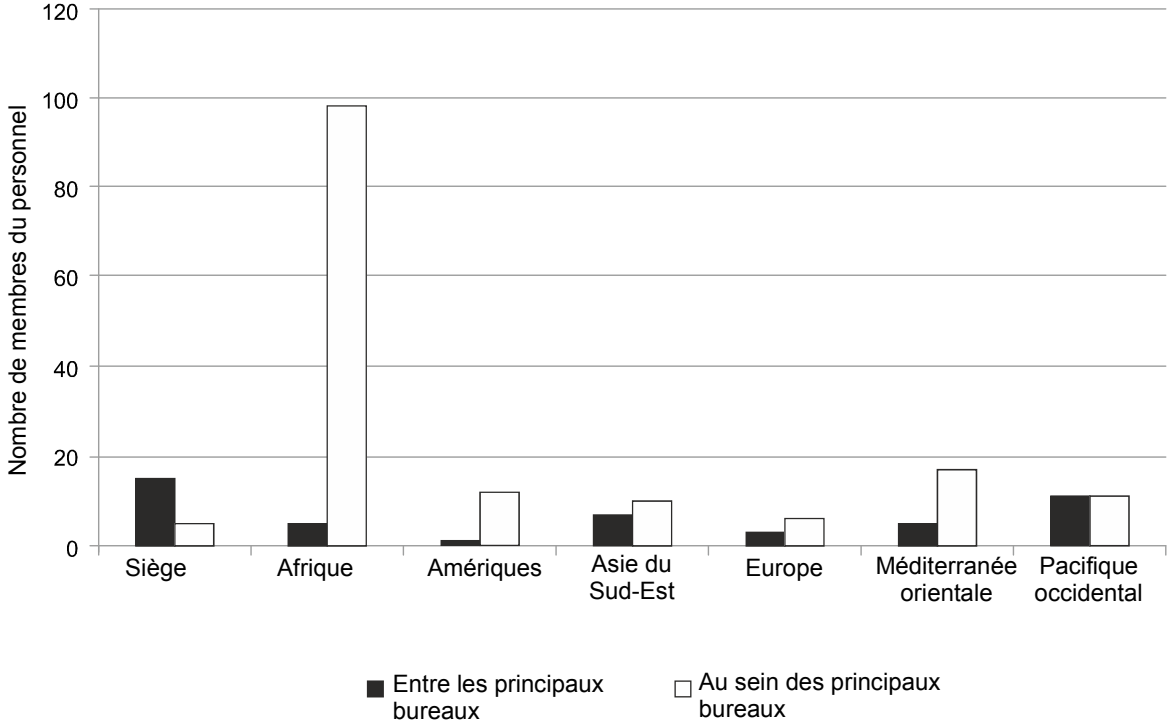


Figure 12. Changement de lieu d'affectation entre grands bureaux ou au sein d'un même bureau pendant la période comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre 2013[1]



32. Le Tableau 12[1] et la Figure 12 donnent des détails sur les mouvements du personnel au sein de l'Organisation entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2013. Le taux de réaffectation le plus élevé a été enregistré dans la Région africaine (50 %, dont 97,0 % de réaffectation au sein de la Région).

33. Comme il ressort du Tableau 12, un total de 206 membres du personnel ont été réaffectés, soit 9,6 % du nombre total de fonctionnaires des catégories professionnelle et de rang supérieur. Sur ces 206 réaffectations, 47 correspondaient à des mouvements vers d'autres grands bureaux, dont 17 entre le Siège et les Régions et 15 entre les Régions et le Siège. Cent cinquante-neuf membres du personnel ont été réaffectés au sein du même bureau.

[1] Dans le cas du Siège, un changement de lieu d'affectation peut signifier un mouvement vers l'un des bureaux administrés par le Siège.

Figure 13 Répartition des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur réaffectés vers un autre grand bureau (47 mouvements)

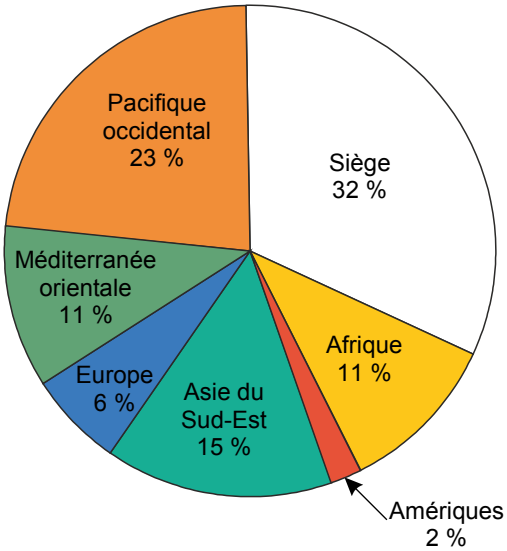
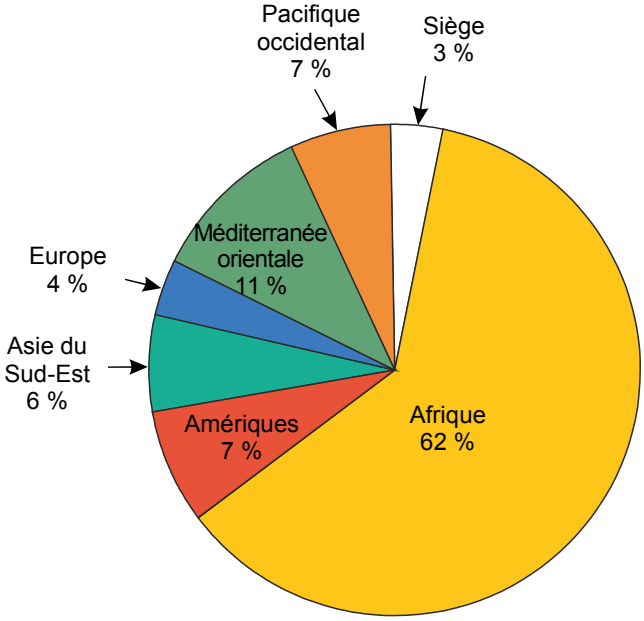


Figure 14 Répartition des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur réaffectés au sein d'un même bureau (159 mouvements)



Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite

34. Un pourcentage important des effectifs de l'Organisation est déployé au sein de l'Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite. Le Plan stratégique pour l'éradication de la poliomyélite et la phase finale 2013-2018 met en place une approche globale pour parvenir à éradiquer la poliomyélite. Le Plan s'appuie sur l'infrastructure des ressources humaines édifiée au cours des 25 dernières années afin d'éradiquer la maladie et de soutenir d'autres initiatives. En janvier 2013, au cours de l'examen par le Conseil exécutif à sa cent trente-deuxième session de certains amendements au Statut du Personnel et au Règlement du Personnel, il a été demandé au Secrétariat de mener une étude indépendante des risques associés à la composante ressources humaines de l'Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite dans le contexte de la fin du programme de lutte antipoliomyélitique prévu pour 2018. En mai 2013, le Comité du Programme, du Budget et de l'Administration du Conseil exécutif a demandé que les rapports futurs sur les ressources humaines incluent des informations actualisées sur la situation, et a déclaré attendre avec intérêt les résultats de l'étude actuellement en cours et les propositions du Secrétariat sur la manière dont ces risques pouvaient être atténués.[1] Une étude indépendante sur ces risques a été menée entre juillet octobre 2013 et est jointe en annexe au présent rapport.

35. En janvier 2014, le Comité du Programme, du Budget et de l'Administration a recommandé au Conseil exécutif de prendre note du rapport annuel provisoire 2013 sur les ressources humaines et a prié le Secrétariat de mettre totalement en œuvre le plan d'action établi en vue de réduire et de gérer

[1] Voir le document A66/60.

les passifs financiers associés aux ressources humaines financées au titre de la lutte contre la poliomyélite et de mettre au point un plan pour réduire ces effectifs, conformément aux étapes prévues dans le Plan stratégique pour l'éradication de la poliomyélite et la phase finale 2013-2018, et, sur la base de ce Plan, d'affiner les estimations pour la mise en place d'un fonds d'indemnités de fin de contrat et de définir les options pour son financement.[1]

36. À sa cent trente-quatrième session en janvier 2014, le Conseil exécutif a pris note du rapport et le Secrétariat a confirmé qu'il rendrait compte de la situation à la Soixante-Septième Assemblée mondiale de la Santé en mai 2014, en particulier s'agissant du plan établi pour gérer les passifs financiers.

37. D'autres précisions concernant l'Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite sont fournies dans le rapport du Secrétariat intitulé : Intensification de l'Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite (document A67/38).

MESURES À PRENDRE PAR L'ASSEMBLÉE DE LA SANTÉ

38. L'Assemblée de la Santé est invitée à prendre note du rapport.

[1] Voir le document EB134/3.

Liste des tableaux

Les tableaux 1, 2, 3, 10 et 15 sont contenus dans le présent rapport et figurent en **caractères gras** dans la liste ci-après. L'ensemble des tableaux auxquels il est fait référence dans le texte qui précède sont accessibles en ligne sur la page Web du Département Gestion des ressources humaines[1] (sauf indication contraire, les informations fournies sont celles disponibles au 31 décembre 2013).

Tableau 1	**Nombre de membres du personnel titulaires d'engagements à long terme et d'engagements temporaires**
Tableau 2	**Répartition des membres du personnel titulaires d'engagements à long terme par bureau, classe et sexe**
Tableau 3	**État récapitulatif des pays ne se trouvant pas dans la fourchette souhaitable, par Région**
Tableaux 4a-4f	Répartition des membres du personnel occupant des postes comptabilisés aux fins de la représentation géographique, par pays d'origine
Tableau 5	Répartition des membres du personnel occupant des postes non comptabilisés aux fins de la représentation géographique, par pays d'origine
Tableau 6	Classement du personnel par âge, sexe et bureau
Tableau 7	Classement du personnel par classe et par âge, tous lieux d'affectation confondus
Tableau 8	Classement du personnel en fonction de la durée de service
Tableau 9	Engagements du 1er janvier au 31 décembre 2013
Tableau 10	**Projections concernant les départs à la retraite**
Tableau 11	Effectif total du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur, par bureau et Région de la nationalité
Tableau 12	Mobilité du personnel : changement de lieu d'affectation
Tableau 13	Nombre de contrats ne conférant pas le statut de membres du personnel, par bureau
Tableau 14	Nombre de jeunes cadres, par bureau et par pays parrainant
Tableau 15	**Candidatures à des postes à l'OMS : ventilation selon le sexe des candidats et par bureau**

[1] Voir http://intranet.who.int/homes/hrd/ WHA67 – HR Annual Report Tables – Annex I.xls.

TABLEAU 1. NOMBRE DE MEMBRES DU PERSONNEL TITULAIRES D'ENGAGEMENTS À LONG TERME ET D'ENGAGEMENTS TEMPORAIRES

Catégorie	Siège	*Programmes spéciaux et accords de collaboration*[a]	Afrique	Amériques[b]	Asie du Sud-Est	Europe	Méditerranée orientale	Pacifique occidental	Total
Engagements à long terme									
Engagements à durée déterminée									
Professionnelle et de rang supérieur	339	28	123	105	40	75	85	86	881
Administrateurs recrutés sur le plan national	21	0	357	5	22	30	51	44	530
Services généraux	194	6	554	43	102	56	144	150	1 249
Total	**554**	**34**	**1 034**	**153**	**164**	**161**	**280**	**280**	**2 660**
Engagements continus									
Professionnelle et de rang supérieur	618	25	223	16	88	116	90	86	1 262
Administrateurs recrutés sur le plan national	30	0	226	1	20	44	29	25	375
Services généraux	516	12	705	9	259	138	326	190	2 155
Total	**1 164**	**37**	**1 154**	**26**	**367**	**298**	**445**	**301**	**3 792**
Nombre total d'engagements à long terme	**1 718**	**71**	**2 188**	**179**	**531**	**459**	**725**	**581**	**6 452**
Engagements temporaires									
Engagements temporaires au titre de l'article 420.4 du Règlement du personnel									
Professionnelle et de rang supérieur	146	26	59	7	41	18	83	23	403
Administrateurs recrutés sur le plan national	1	0	30	0	65	1	14	10	121
Services généraux	74	5	47	3	113	3	22	26	293
Total	**221**	**31**	**136**	**10**	**219**	**22**	**119**	**59**	**817**
Engagements temporaires de 60 jours ou moins									
Professionnelle et de rang supérieur	3	1	0	0	0	0	0	0	4
Administrateurs recrutés sur le plan national	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Services généraux	4	0	2	0	1	0	0	15	22
Total	**7**	**1**	**2**	**0**	**1**	**0**	**0**	**16**	**27**
Nombre total d'engagements temporaires	**228**	**32**	**138**	**10**	**220**	**22**	**119**	**75**	**844**
Nombre total de membres du personnel	**1 946**	**103**	**2 326**	**189**	**751**	**481**	**844**	**656**	**7 296**

[a] À savoir : Secrétariat du Partenariat Faire reculer le paludisme, Secrétariat du Partenariat Halte à la tuberculose, Partenariat pour la santé de la mère, du nouveau-né et de l'enfant, Réseau de métrologie sanitaire, Alliance pour la recherche sur les systèmes et politiques de santé, Alliance mondiale pour les personnels de santé et Comité permanent de nutrition de l'ONU.

[b] Une meilleure comptabilisation de l'utilisation des fonds de l'OMS par l'OPS a montré une augmentation du nombre d'employés financés par l'OMS dans la Région des Amériques.

TABLEAU 2. RÉPARTITION DES MEMBRES DU PERSONNEL TITULAIRES D'ENGAGEMENTS À LONG TERME PAR BUREAU, CLASSE ET SEXE[a]

Catégories professionnelle et de rang supérieur

Bureau	P.1			P.2			P.3			P.4			P.5			P.6/D.1			D.2			Hors classes			Total			Pourcentage	
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F
Siège	0	0	0	8	27	35	65	105	170	152	181	333	201	111	312	53	19	72	21	4	25	7	3	10	507	450	957	53,0	47,0
Programmes spéciaux et accords de collaboration	0	0	0	2	2	4	3	13	16	7	6	13	8	6	14	2	1	3	1	2	3	0	0	0	23	30	53	43,4	56,6
Afrique	0	0	0	7	3	10	30	14	44	122	41	163	72	16	88	31	8	39	0	1	1	1	0	1	263	83	346	76,0	24,0
Amériques	0	1	1	4	5	9	6	7	13	45	38	83	8	5	13	1		1	0	0	0	0	1	1	64	57	121	52,9	47,1
Asie du Sud-Est	0	0	0		1	1	6	2	8	25	8	33	42	23	65	17	2	19	0	1	1	1		1	91	37	128	71,1	28,9
Europe	2	7	9	8	15	23	21	18	39	26	28	54	22	23	45	13	6	19	1		1	0	1	1	93	98	191	48,7	51,3
Méditerranée orientale	2	1	3	3	7	10	13	10	23	37	16	53	33	19	52	23	5	28	4	1	5	1	0	1	116	59	175	66,3	33,7
Pacifique occidental	0	0	0	1	1	2	4	7	11	46	23	69	44	23	67	13	7	20	2	0	2	1	0	1	111	61	172	64,5	35,5
Total	**4**	**9**	**13**	**33**	**61**	**94**	**148**	**176**	**324**	**460**	**341**	**801**	**430**	**226**	**656**	**153**	**48**	**201**	**29**	**9**	**38**	**11**	**5**	**16**	**1 268**	**875**	**2 143**	**59,2**	**40,8**
Pourcentage par classe	30,8	69,2	100,0	35,1	64,9	100,0	45,7	54,3	100,0	57,4	42,6	100,0	65,5	34,5	100,0	76,1	23,9	100,0	76,3	23,7	100,0	68,8	31,3	100,0	59,2	40,8	100,0		
Pourcentage du total			0,6			4,4			15,1			37,4			30,6			9,4			1,8			0,7			100,0		

Administrateurs recrutés sur le plan national

Bureau	A			B			C			D			Total			Pourcentage	
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F
Siège[b]	1	2	3	16	15	31	9	8	17	0	0	0	26	25	51	51,0	49,0
Programmes spéciaux et accords de collaboration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0
Afrique	9	3	12	134	40	174	265	122	387	9	1	10	417	166	583	71,5	28,5
Amériques	0	1	1	1	1	2	1	0	1	1	1	2	3	3	6	50,0	50,0
Asie du Sud-Est	4	2	6	5	6	11	11	10	21	4	0	4	24	18	42	57,1	42,9
Europe	3	3	6	13	24	37	11	20	31	0	0	0	27	47	74	36,5	63,5
Méditerranée orientale	3	2	5	29	18	47	15	8	23	4	1	5	51	29	80	63,8	36,3
Pacifique occidental	1	9	10	11	14	25	14	18	32	1	1	2	27	42	69	39,1	60,9
Total	**21**	**22**	**43**	**209**	**118**	**327**	**326**	**186**	**512**	**19**	**4**	**23**	**575**	**330**	**905**	**63,5**	**36,5**
Pourcentage par classe	48,8	51,2	100,0	63,9	36,1	100,0	63,7	36,3	100,0	82,6	17,4	100,0	63,5	36,5	100,0		
Pourcentage du total			4,8			36,1			56,6			2,5			100,0		

Services généraux

Bureau	G.1			G.2			G.3			G.4			G.5			G.6			G.7			Total			Pourcentage	
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F
Siège	1		1	2		2	16	6	22	23	103	126	63	291	354	49	147	196	2	7	9	156	554	710	22,0	78,0
Programmes spéciaux et accords de collaboration			0			0			0		7	7	2	5	7		4	4			0	2	16	18	11,1	88,9
Afrique	20	8	28	437	8	445	98	16	114	51	81	132	52	119	171	76	125	201	90	78	168	824	435	1 259	65,4	34,6
Amériques			0			0			0	1	9	10	1	13	14	8	17	25	1	2	3	11	41	52	21,2	78,8
Asie du Sud-Est	4	1	5	58		58	32	9	41	27	30	57	41	65	106	33	18	51	32	12	44	227	135	362	62,7	37,3
Europe			0	10		10	15	1	16	1	19	20	25	91	116	10	20	30	1	1	2	62	132	194	32,0	68,0
Méditerranée orientale	31	2	33	47	1	48	45	1	46	26	69	95	34	107	141	34	37	71	12	24	36	229	241	470	48,7	51,3
Pacifique occidental	2	5	7	19		19	23	8	31	5	62	67	10	94	104	27	56	83	7	22	29	93	247	340	27,4	72,6
Total	**58**	**16**	**74**	**573**	**9**	**582**	**229**	**41**	**270**	**134**	**380**	**514**	**228**	**785**	**1 013**	**237**	**424**	**661**	**145**	**146**	**291**	**1 604**	**1 801**	**3 405**	**47,1**	**52,9**
Pourcentage par classe	78,4	21,6	100,0	98,5	1,5	100,0	84,8	15,2	100,0	26,1	73,9	100,0	22,5	77,5	100,0	35,9	64,1	100,0	49,8	50,2	100,0	47,1	52,9	100,0		
Pourcentage du total			2,2			17,1			7,9			15,1			29,8			19,4			8,5			100,0		

H – hommes, F – femmes, T – total.

[a] Comprend l'ensemble du personnel, tous postes confondus y compris ceux qui ne sont pas aux fins de la représentation géographique).

[b] Les administrateurs recrutés sur le plan national figurant sur la colonne « Siège » sont affectés à un bureau hors de Genève (Addis-Abeba, Kobe, Kuala Lumpur, etc.).

TABLEAU 3. ÉTAT RÉCAPITULATIF DES PAYS NE SE TROUVANT PAS DANS LA FOURCHETTE SOUHAITABLE, PAR RÉGION

Bureau	Pays non représentés	Pays sous-représentés	Pays surreprésentés
Afrique			Afrique du Sud Bénin Burkina Faso Burundi Cameroun Congo Côte d'Ivoire Éthiopie Ghana Kenya Malawi Mali Niger Nigéria Ouganda République démocratique du Congo République-Unie de Tanzanie Rwanda Sénégal Togo Zambie Zimbabwe
Amériques	Antigua-et-Barbuda Bahamas Barbade Grenade Haïti Paraguay Porto Rico* Saint-Kitts-et-Nevis Sainte-Lucie Saint-Vincent-et-les-Grenadines	Brésil États-Unis d'Amérique Mexique	Argentine Canada Pérou
Asie du Sud-Est			Bangladesh Inde Népal Sri Lanka
Europe	Andorre Chypre Kirghizistan Luxembourg Monaco Monténégro Saint-Marin	Autriche Fédération de Russie Grèce Israël Norvège Pologne Portugal Slovaquie Turquie	Allemagne Belgique Danemark France Irlande Italie Pays-Bas Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord Suède Suisse
Méditerranée orientale	Émirats arabes unis Koweït Oman Qatar	Arabie saoudite	Égypte Iran (République islamique d') Jordanie Liban Pakistan Soudan Tunisie
Pacifique occidental	Brunéi Darussalam Îles Cook Îles Marshall Kiribati Micronésie (États fédérés de) Nauru Nioué Palaos République démocratique populaire lao Samoa Tokélaou* Tuvalu Vanuatu	Chine Japon République de Corée Singapour	Australie Nouvelle-Zélande Philippines

* Membre associé.

TABLEAU 10. PROJECTIONS CONCERNANT LES DÉPARTS À LA RETRAITE[a]

Bureau	Catégorie	Nombre total de fonctionnaires au 31 décembre 2013	Nombre de fonctionnaires devant prendre leur retraite							
			D'ici au 31 décembre 2014 (1 an)		D'ici au 31 décembre 2016 (3 ans)		D'ici au 31 décembre 2018 (5 ans)		D'ici au 31 décembre 2023 (10 ans)	
			Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Siège	P	957	29	3,0	91	9,5	165	17,2	375	39,2
	APN	51	0	0,0	1	2,0	1	2,0	2	3,9
	SG	710	14	2,0	60	8,5	106	14,9	212	29,9
Programmes spéciaux et accords de collaboration	P	53	1	1,9	3	5,7	6	11,3	15	28,3
	APN	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	SG	18	1	5,6	3	16,7	5	27,8	10	55,6
Afrique	P	346	17	4,9	54	15,6	97	28,0	187	54,0
	APN	583	19	3,3	53	9,1	83	14,2	213	36,5
	SG	1 259	32	2,5	88	7,0	148	11,8	367	29,2
Amériques	P	121	5	4,1	18	14,9	32	26,4	56	46,3
	APN	6	1	16,7	2	33,3	5	83,3	5	83,3
	SG	52	4	7,7	9	17,3	19	36,5	28	53,8
Asie du Sud-Est	P	128	7	5,5	24	18,8	39	30,5	73	57,0
	APN	42	3	7,1	5	11,9	8	19,0	21	50,0
	SG	362	12	3,3	35	9,7	58	16,0	107	29,6
Europe	P	191	4	2,1	7	3,7	20	10,5	52	27,2
	APN	74	0	0,0	1	1,4	2	2,7	15	20,3
	SG	232	3	1,3	8	3,4	12	5,2	34	14,7
Méditerranée orientale	P	175	7	4,0	32	18,3	51	29,1	102	58,3
	APN	80	2	2,5	6	7,5	11	13,8	24	30,0
	SG	470	5	1,1	18	3,8	37	7,9	100	21,3
Pacifique occidental	P	172	4	2,3	14	8,1	32	18,6	60	34,9
	APN	69	1	1,4	3	4,3	5	7,2	15	21,7
	SG	340	6	1,8	18	5,3	31	9,1	80	23,5
TOTAL	**P**	**2 143**	**74**	**3,5**	**243**	**11,3**	**442**	**20,6**	**920**	**42,9**
	APN	**905**	**26**	**2,9**	**71**	**7,8**	**115**	**12,7**	**295**	**32,6**
	SG	**3 405**	**77**	**2,3**	**239**	**7,0**	**416**	**12,2**	**938**	**27,5**
	TOUTES CATÉGORIES	**6 453**	**177**	**2,7**	**553**	**8,6**	**973**	**15,1**	**2 153**	**33,4**

[a] Chiffres cumulés. Par exemple, le nombre total de fonctionnaires devant prendre leur retraite au 31 décembre 2016 comprend ceux qui doivent prendre la retraite au 31 décembre 2014.
P – catégories professionnelle et de rang supérieur, APN – administrateurs recrutés sur le plan national, SG – services généraux.

TABLEAU 15. CANDIDATURES À DES POSTES À L'OMS : VENTILATION SELON LE SEXE DES CANDIDATS ET PAR BUREAU

Bureau*	2012				2013			
	Hommes	Femmes	Total	% femmes	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Siège	15 484	10 375	25 859	40,1	21 457	14 791	36 248	40,8
Afrique	5 437	2 007	7 444	27,0	15 415	4 773	20 188	23,6
Amériques/OPS	7 978	6 530	14 508	45,0	5 263	4 272	9 535	44,8
Méditerranée orientale	11 473	4 254	15 727	27,0	9 868	3 984	13 852	28,8
Europe	4 270	3 037	7 307	41,6	3 847	2 425	6 272	38,7
Asie du Sud-Est	4 769	1 982	6 751	29,4	7 614	3 214	10 828	29,7
Pacifique occidental	7 962	3 819	11 781	32,4	6 236	2 877	9 113	31,6
Total	**57 373**	**32 004**	**89 377**	**35,8**	**69 700**	**36 336**	**106 036**	**34,3**

* Postes ayant fait l'objet d'un avis de vacance dans ce bureau.

ANNEXE

RESSOURCES HUMAINES DE L'INITIATIVE MONDIALE POUR L'ÉRADICATION DE LA POLIOMYÉLITE

Contexte

1. En janvier 2013, le Conseil exécutif à sa cent trente-deuxième session a examiné un rapport sur certains amendements au Statut du Personnel et au Règlement du Personnel.[1] Au cours des discussions, dans le cadre des préoccupations exprimées concernant la conversion de contrats à durée déterminée en engagements continus, il a été demandé au Secrétariat de mener à bien une étude indépendante des risques financiers associés aux ressources humaines de l'Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite de façon à ce qu'ils puissent être pris en charge dans le contexte de la fin du programme de lutte antipoliomyélitique prévue pour 2018.[2]

2. En mai 2013, le Comité du Programme, du Budget et de l'Administration du Conseil exécutif a, dans son rapport à la Soixante-Sixième Assemblée mondiale de la Santé concernant le rapport annuel sur les ressources humaines,[3] fait part de ses préoccupations quant aux engagements à long terme associés aux importants effectifs du programme de lutte contre la poliomyélite, un projet limité dans le temps. Le Comité a demandé qu'une section particulière soit consacrée dans les rapports futurs à des informations actualisées sur cette situation, et a déclaré attendre avec intérêt les résultats de l'étude actuellement en cours et les propositions du Secrétariat sur la manière dont ces risques pouvaient être atténués.

Résultats de l'étude sur les ressources humaines à long terme – résumé et recommandations issus du rapport final

3. Le *Plan stratégique pour l'éradication de la poliomyélite et la phase finale 2013-2018*[4] met en place une approche globale pour parvenir à éradiquer la poliomyélite, en tirant parti de l'infrastructure des ressources humaines qui a été établie au cours des 25 dernières années afin d'éradiquer la maladie, et apporte aussi un soutien à d'autres initiatives. L'interruption de la transmission du poliovirus et la certification éventuelle de l'éradication de la poliomyélite se traduiront par un changement dans les besoins en personnel et une réduction du financement destiné à la lutte contre la poliomyélite, qui aboutira à la clôture du programme.

4. Les partenaires de la mise en œuvre de l'Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite ont commandé un rapport indépendant auprès d'une grande firme de consultants en gestion afin d'obtenir une vue d'ensemble sur la composition de l'infrastructure actuelle des ressources humaines financées par l'Initiative, des engagements financiers associés aux effectifs de l'OMS financés à partir de fonds spécifiques à la lutte contre la poliomyélite, et des possibilités et des

[1] Document EB132/40.

[2] Voir le procès-verbal de la cent trente-deuxième session du Conseil exécutif, quinzième séance, section 1 (en anglais).

[3] Document A66/60.

[4] Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite. *Plan stratégique pour l'éradication de la poliomyélite et la phase finale 2013-2018*. Genève, Organisation mondiale de la Santé, 2013 (document WHO/POLIO/13.02 ; http://www.polioeradication.org/Resourcelibrary/Strategyandwork.aspx, consulté le 18 décembre 2013).

risques associés aux solutions à long terme et aux besoins parallèles en ressources humaines financées jusque-là par les fonds destinés à la lutte contre la poliomyélite. De juillet à octobre 2013, l'équipe de consultants a recueilli et analysé les données relatives aux ressources humaines provenant des principaux partenaires de l'Initiative ; tenu trois séances de conférence vidéo et un atelier avec les responsables techniques, gestionnaires et administratifs du Bureau régional de l'Afrique, du Bureau régional de l'Asie du Sud-Est et du Bureau régional de la Méditerranée orientale, ainsi qu'avec le Siège ; et mené des entretiens avec les bureaux de pays dans les pays où la poliomyélite est endémique, et avec plus de 30 représentants de haut niveau des organismes donateurs, des initiatives pour la santé, des principales agences partenaires de l'Initiative et de certains gouvernements nationaux (Inde et Nigéria). Les principales conclusions de ces consultations sont présentées ci-après.

Cartographie des ressources humaines financées à partir des fonds spécifiques à la poliomyélite et examen des plans actuels en matière de ressources humaines

- L'OMS a un effectif total de 7283 membres du personnel financé à partir de fonds spécifiques à la poliomyélite, dont 1014 sont titulaires de contrats leur conférant le statut de membres du personnel (14 %) et 6269 titulaires de contrats ne leur conférant pas le statut de membres du personnel (86 %), pour un coût total annuel de US $145,7 millions (Figure 1).

- Parmi les grands bureaux, la Région africaine est la Région où le nombre de membres du personnel financés à partir de fonds spécifiques à la poliomyélite (827 ou 82 % des contrats conférant le statut de membre du personnel) et le nombre de contrats ne conférant pas le statut de membre du personnel (2449 ou 39 % de l'ensemble des contrats ne donnant pas le statut de membre du personnel financés à partir de fonds spécifiques à la poliomyélite) sont les plus élevés, et celle où le montant total des dépenses annuelles est le plus important (US $86,2 millions ou 59 %) (Figure 1).

- Les dispositifs contractuels actuels et les barèmes des traitements varient largement d'une Région à l'autre, en fonction de paramètres tels que les fonctions au niveau national, l'utilisation des contrats conférant le statut de membre du personnel et les pratiques de rémunération de l'économie locale.

- Le niveau des ressources humaines financées à partir de fonds spécifiques à la poliomyélite dans les pays exempts de la maladie est resté largement constant, suggérant un manque d'adéquation avec le statut de pays exempt de la poliomyélite et/ou l'utilisation du personnel « financé par la poliomyélite » pour d'autres priorités en matière de santé.

- Le niveau de recours aux ressources humaines financées à partir de fonds spécifiques à la poliomyélite par d'autres domaines de programme varie d'une Région à l'autre, et est particulièrement élevé dans la Région africaine où l'on s'appuie largement sur le personnel « financé par la poliomyélite » pour soutenir les activités de vaccination nationale.

- D'un bureau régional à l'autre et d'un pays à l'autre, on trouve diverses façons d'envisager l'avenir – au-delà de l'exercice 2018-2019 – des activités non liées à l'éradication de la poliomyélite qui sont actuellement menées par le personnel financé à partir de fonds spécifiques à la poliomyélite. La planification de la transition reste sporadique et limitée.

Engagements financiers associés aux effectifs de l'OMS financés à partir de fonds spécifiques à la poliomyélite

- Compte tenu des dispositions contractuelles actuelles concernant les postes financés par l'Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite, d'importants coûts d'indemnisation devront être pris en charge au cours de l'exercice 2018-2019.

- Les coûts de résiliation des engagements lors de la clôture du programme en 2019 pourraient s'élever à US $122 millions si l'on retient le scénario le plus pessimiste basé sur une résiliation brutale des contrats sans planification préalable.

- Soixante-dix-neuf pour cent des coûts d'indemnisation sont associés à des engagements continus ou à des engagements à durée déterminée (Figure 2), bien que ceux-ci ne représentent que 12 % de l'ensemble des postes financés à partir de ressources spécifiques à la poliomyélite. La majeure partie de ces coûts d'indemnisation (70 %) concernent la Région africaine.

- Un scénario basé sur une synchronisation partielle des dates de fin de contrats et de la clôture du programme et l'utilisation d'une prévision optimiste du niveau des affectations (25 à 30 %) permettrait de ramener les coûts de résiliation des engagements à US $77 millions (Figure 3). Une synchronisation totale des dates de fin de contrats et une proportion plus élevée de réaffectations pourraient permettre de réduire encore davantage les coûts d'indemnisation. Si, en outre, les délais de clôture étaient prolongés au-delà de la période de la certification, les coûts totaux d'indemnisation pourraient être ramenés à environ US $50 millions.

- Il conviendrait d'instaurer un fonds pour couvrir les coûts de licenciement qui ne sont pas financés.

Solutions à long terme et besoins parallèles en ressources humaines financées jusque-là par les fonds spécifiques à la poliomyélite

- Les parties prenantes extérieures ont estimé que les dispositions relatives aux ressources humaines de l'Initiative étaient exceptionnelles et justifiées par la nature de l'objectif d'éradication, dans l'intérêt public mondial ; elles ont déclaré que, pour des fonctions essentielles de santé publique telles que la surveillance et la vaccination, il appartenait aux gouvernements nationaux de financer l'infrastructure des ressources humaines dans toute la mesure possible.

- Les capacités de l'infrastructure des ressources humaines de l'Initiative les plus appréciées et les plus fréquemment citées par les parties prenantes extérieures en tant que fonctions utiles à la santé publique ont été celles relatives à la surveillance (86 %), aux réseaux de laboratoires (50 %) et à la mobilisation sociale (46 %). À l'inverse, les domaines les moins fréquemment cités ont été les communications (7 %) et le renforcement des systèmes pour la vaccination systématique (10 %).

- Les parties prenantes ont déclaré que, bien que les enquêtes menées à ce jour sur l'impact du personnel financé par l'Initiative sur la vaccination systématique et les objectifs de vaccination au sens large attestent dans une certaine mesure des activités non liées à la poliomyélite menées par l'intermédiaire de l'infrastructure des ressources humaines de l'Initiative, elles ne répondent pas aux questions concernant l'impact sur les objectifs autres que la poliomyélite, ou les lacunes que l'absence de financement lié à la poliomyélite pourrait entraîner.

Priorités de l'OMS pour réduire les engagements et améliorer la planification des ressources humaines liées à la lutte contre la poliomyélite

5. D'ici la mi-2014, le Secrétariat normalisera et améliorera les processus et pratiques de gestion des ressources humaines du programme de lutte contre la poliomyélite dans l'ensemble des bureaux de l'OMS afin de commencer à réduire les engagements financiers lorsque cela est possible et de veiller à ce que ces engagements n'augmentent pas davantage :

- en mettant en adéquation les effectifs financés par les fonds spécifiques à la poliomyélite et le statut des pays au regard de la poliomyélite ;

- en examinant les vacances de poste existantes et en limitant le recrutement moyennant des contrats à long terme ;

- en favorisant une transition progressive vers des contrats plus courts et des dispositifs plus temporaires, en particulier pour les postes au niveau national sans possibilité de réaffectation ;

- en planifiant la synchronisation des contrats ne donnant pas le statut de membre du personnel et des engagements temporaires et la date de fin de l'Initiative ;

- en planifiant la synchronisation des engagements à durée déterminée existants et la fin de l'Initiative et la suppression en temps voulu des postes occupés par des personnes titulaires d'engagements continus ;

- en instaurant un moratoire sur les nouveaux postes à durée déterminée, à l'exception des postes de direction et des postes hautement spécialisés, si nécessaire.

6. Reconnaissant l'absence de différences significatives entre l'indemnisation de la cessation de service pour les engagements à long terme après cinq ans de service et les engagements continus, le Secrétariat ne recommande pas de mettre fin à la conversion des engagements à long terme du personnel actuel en engagements continus, étant donné que les économies potentielles sont minimes, tandis que les risques au regard des objectifs programmatiques sont élevés.

7. Le Secrétariat travaillera avec l'ensemble des partenaires de l'Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite afin de préciser les fonctions requises et de mettre en adéquation les plans en matière de ressources humaines financés à partir de fonds spécifiques à la poliomyélite aux niveaux régional et national, selon trois phases : pendant la période d'interruption de la transmission et une année après que le dernier cas escompté de poliovirus sauvage a été détecté (fin 2015), jusqu'à la certification de l'éradication (2015-2018/19), et au-delà de la certification pour le retrait du vaccin antipoliomyélitique oral bivalent (2019-2023). Ce processus de planification doit permettre d'utiliser au mieux les possibilités de réaffectation interne pour le personnel recruté au plan international.

8. La solution consistant à créer un fonds pour couvrir les indemnités de licenciement et les coûts de cessation d'emploi pour un montant pouvant aller jusqu'à US $77 millions sera étudiée. La valeur finale du fonds sera déterminée par les délais convenus et les résultats de la planification de la gestion des ressources humaines.

9. D'ici la mi-2015, dans le contexte de la planification de la transmission des acquis de la lutte contre la poliomyélite, le Secrétariat commencera à travailler avec les gouvernements nationaux et les principaux acteurs du développement dans les 10 pays qui totalisent 90 % de l'infrastructure des ressources humaines de l'OMS financée à partir de fonds spécifiques à la poliomyélite afin de discuter de plans de transition au niveau national compte tenu des changements prévus dans l'infrastructure financée à partir de ces fonds spécifiques.

Figure 1. Personnel de l'OMS financé par les fonds spécifiques à la poliomyélite

	Bureau	**Nombre de personnes**	**Coût annuel en millions de US $**	**Observations**
Employés ayant le statut de membres du personnel	Siège	50	5,9	• Le programme de lutte contre la poliomyélite dispose de personnel dans de multiples Régions • La majorité des effectifs se situe dans la Région africaine et dans les Régions de l'Asie du Sud-Est et de la Méditerranée orientale • Parmi ces Régions, la Région africaine a la plus grande proportion d'employés ayant le statut de membres du personnel comme d'employés n'ayant pas le statut de membres du personnel • La majeure partie des effectifs est titulaire de contrats ne conférant pas le statut de membre du personnel • Le type de contrat (statut de membre du personnel ou non) est un élément clé du coût salarial global et des éventuelles indemnités de licenciement
	Afrique	827	56,4	
	Asie du Sud-Est	41	1,9	
	Méditerranée orientale	86	11,4	
	Autre	10	1,3	
	Sous-total	**1 014**	**76,8**	
Employés n'ayant pas le statut de membres du personnel	Siège	1	0,1	
	Afrique	2 449*	29,8	
	Asie du Sud-Est	2 311	22,3	
	Méditerranée orientale	1 507	16,6	
	Autre	1	0,1	
	Sous-total	**6 269**	**68,9**	
	Total	**7 284**	**145,7**	

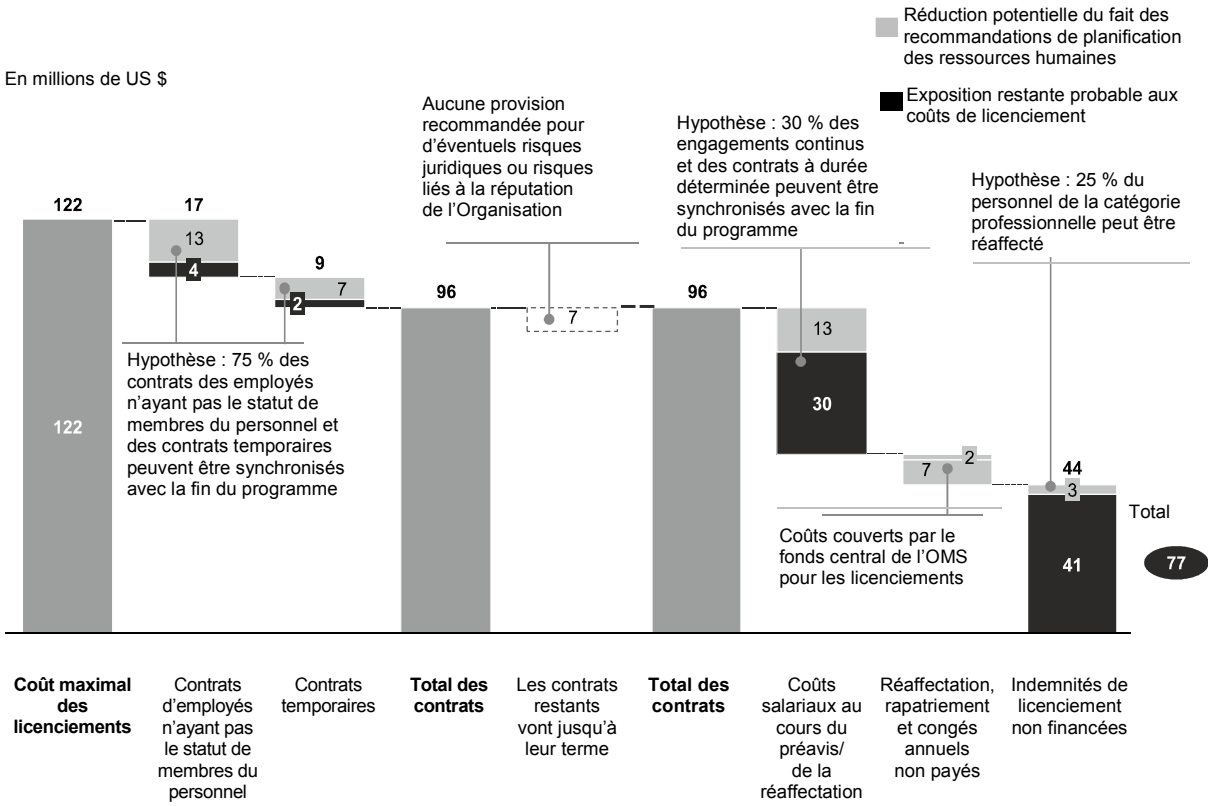
* Les données relatives aux employés n'ayant pas le statut de membres du personnel ne sont disponibles que pour 328 employés. Les autres données proviennent des plans à long terme de l'OMS pour les ressources humaines (2013) et de données complémentaires.

Figure 2. Coût de licenciement des effectifs actuellement financés par le programme de lutte antipoliomyélitique : scénario de clôture rapide

Hypothèses	Scénario d'indemnisation maximale en fonction du type de contrats en 2013 En millions de US $ **122**
• Programme clôturé en décembre 2019 • Aucune planification ou gestion préalable visant à réduire les effectifs actuels n'a eu lieu • L'infrastructure concernant les accords pour l'exécution de travaux (APW), les accords de services spéciaux (SSA) et le personnel temporaire est la même qu'aujourd'hui • Le versement des indemnités aux employés n'ayant pas le statut de membres du personnel est conforme aux contrats individuels* • La durée de service des employés titulaires actuellement d'engagements à durée déterminée et d'engagements continus augmente jusqu'en décembre 2019 – Les contrats du personnel titulaire d'engagements à durée déterminée dont la durée de service excède cinq ans au cours de cette période sont convertis en engagements continus, pourvu qu'ils aient été embauchés avant février 2013 • Le personnel reste sur son lieu d'affectation actuel jusqu'en décembre 2019 • L'Assurance-maladie du personnel (SHI) augmente de 4 % par an • Les barèmes de traitement des Nations Unies restent conformes aux dernières informations de la CFPI	SSA (9) APW (8) Contrats temporaires (9) Engagements à durée déterminée (59) Engagements continus (37)

* Dans certaines Régions, il est possible que des employés de longue date, titulaires de contrats régulièrement renouvelés ne conférant pas le statut de membre du personnel, revendiquent une indemnité plus importante à la cessation d'emploi. Si l'OMS accepte de payer des sommes supérieures aux engagements contractuels figurant dans les accords de services spéciaux, le coût sera plus élevé.

Figure 3. Scénario type pour une réduction potentielle des coûts liés aux licenciements



= = =