

Ressources humaines : rapport annuel

Rapport du Secrétariat

1. Le présent rapport présente des informations concernant les priorités et les activités mises en oeuvre dans le domaine de la gestion des ressources humaines en 2007. On trouvera dans un document distinct un aperçu du profil du personnel du Secrétariat au 30 septembre 2007.¹

PRIORITES ET ACTIVITES EN 2007 ET ACTIVITES PREVUES EN 2008

2. Les priorités et les activités ont été concentrées en 2007 sur les domaines suivants : le Système mondial de gestion et la planification des ressources humaines y afférente ; le classement des postes ; le recrutement et les activités en direction de l'extérieur ; l'organisation des carrières ; l'appui aux changements organisationnels requis pour la mise en place du Système mondial de gestion et la création du Centre mondial de services ; la gestion et le perfectionnement du personnel et la gestion des services du personnel ; la mise en place de conditions de travail favorables ; l'examen continu des rémunérations et des avantages au sein du régime commun des Nations Unies ; l'amélioration des services offerts en matière de ressources humaines ; la mise en oeuvre du cadre des dispositions contractuelles ; la poursuite du dialogue entre le personnel et l'administration concernant l'élaboration des politiques et les initiatives dans le domaine des ressources humaines ; et l'examen du système d'administration de la justice à l'OMS.

Le Système mondial de gestion et la planification des ressources humaines

3. Un travail considérable a été fait en ce qui concerne la mise au point du module de planification des ressources humaines dans le cadre du Système mondial de gestion afin de renforcer les liens avec la planification des programmes. L'expérience a montré que la création de tels liens améliore non seulement l'exécution des programmes, mais aussi le suivi régulier et la mise à jour des progrès et des résultats. C'est dans cet esprit que l'élément ressources humaines a été conçu comme une partie intégrante de la section du plan de travail concernant le Système mondial de gestion. Les administrateurs seront désormais mieux à même de déterminer leurs besoins en effectifs et le profil du personnel et de repérer les lacunes éventuelles au cours du prochain exercice. Ce nouveau dispositif permettra aux administrateurs de prévoir et de planifier en fonction des besoins futurs, d'effectuer des études organiques et d'entreprendre rapidement le recrutement et la sélection du personnel. Au niveau mondial, il sera désormais possible de grouper les recrutements pour des postes analogues dans

¹ Document EB122/24 Add.1.

différents programmes. On s'attend à ce que le Système mondial de gestion renforce encore la planification des ressources humaines, permettant une détermination plus précise des tendances à l'échelle de l'Organisation et une prévision plus systématique et plus efficace des besoins futurs.

4. Le Système mondial de gestion facilitera par ailleurs la rédaction, le classement et le stockage en ligne des descriptions de poste et remplacera l'outil électronique actuel (ePOD). En autorisant des degrés différents de délégation des pouvoirs, il permettra à toutes les Régions de pouvoir élaborer en ligne des descriptions de poste. L'utilisation d'un outil unique pour la préparation et le classement de ces descriptions favorisera une meilleure cohérence du contenu des descriptions de poste et du classement des postes à l'échelle de l'Organisation.

5. La cohérence sera encore améliorée grâce à la poursuite des efforts visant à augmenter le nombre de descriptions de poste génériques tant en ce qui concerne la catégorie des services généraux que la catégorie professionnelle. Cela permettra non seulement de gagner du temps lors de la création et du classement des postes, mais aussi d'éliminer l'obstacle important à une mobilité et un roulement accru du personnel que constituait l'existence de nombreuses descriptions de poste distinctes.

Appui aux changements organiques requis par la mise en place du Système mondial de gestion et la création du Centre mondial de services

6. Les changements organiques liés à l'introduction du Système mondial de gestion et à la création du Centre mondial de services ont exigé un soutien considérable des fonctionnaires chargés de la gestion des ressources humaines. Un processus permettant de pourvoir les postes par appariement des profils et des postes ou sélection du personnel a été mis en place en juillet, à la suite de quoi plus de 280 vacances de poste ont été publiées. Un groupe spécial personnel/administration a été chargé de mener à bien le processus en trois mois ; ce qui a été fait avec succès puisque les postes ont été rapidement pourvus par des membres du personnel qualifiés. La plupart des membres du personnel dont les emplois avaient été touchés par les changements organiques ont retrouvé un autre emploi au sein de l'Organisation.

Classement des postes

7. Compte tenu du succès de la nouvelle norme-cadre des Nations Unies pour le classement des postes de la catégorie professionnelle, la Commission de la Fonction publique internationale a décidé d'envisager de remplacer les multiples normes de classement en vigueur dans le régime commun des Nations Unies pour les postes de la catégorie des services généraux par une norme unique inspirée des mêmes principes que la norme-cadre. Un groupe de travail interinstitutions a donc été créé, mais les progrès ont été lents. Malgré les informations positives reçues des organisations du régime commun des Nations Unies quant à leur expérience concernant la norme-cadre pour les postes de la catégorie professionnelle, les efforts visant à concevoir une norme unique pour le personnel recruté localement se sont heurtés à des nombreuses difficultés. L'OMS reste attachée à la création d'une norme unique et a pris la tête des organisations basées à Genève au sein du groupe de travail interinstitutions.

8. Le nombre de postes classés par le Département Gestion des ressources humaines a continué à augmenter de manière importante pendant la période considérée ; ce chiffre est en effet passé de 544 pour l'année civile 2006 à 655 pour les neuf premiers mois de 2007. Cette augmentation reflète en grande partie l'augmentation du nombre de nouveaux postes créés ainsi que la restructuration de l'Organisation.

Recrutement et activités en direction de l'extérieur

9. En ce qui concerne l'engagement pris de longue date par l'OMS en faveur de l'élargissement des sources de recrutement, des efforts accrus ont été faits pour distribuer plus largement les avis de vacance de poste, notamment en utilisant davantage les sites Web tels que DevNet et ReliefWeb.

10. L'équipe chargée du recrutement a participé cette année à deux salons de l'emploi, l'un à Lausanne et l'autre à Berlin. Les deux salons, qui ont attiré un grand nombre de participants, visaient des personnes souhaitant travailler dans les organisations internationales.

11. Des activités ciblées ont été organisées en Israël et au Mexique à la demande des Ministères de la Santé de ces pays. Une visite en Israël a été organisée pour présenter le régime commun des Nations Unies lors d'un forum et sensibiliser aux possibilités d'emploi et aux procédures de recrutement. Trois autres organisations des Nations Unies étaient représentées lors de ce forum.

12. Un atelier de prérecrutement semblable à ceux qui avaient été organisés précédemment en Chine a été organisé au Mexique. Son but était de préparer les participants – 20 professionnels de la santé publique venus de tout le Mexique – à accroître leurs chances de recrutement à l'OMS. Les participants ont été formés à rédiger un curriculum vitae en ligne et des lettres de motivation pour accompagner leur demande d'emploi. Ils ont par ailleurs pris part à des entretiens fondés sur les compétences, des tests écrits et des exposés techniques. Les ateliers s'inspiraient d'éléments de sélection réels, en utilisant des exemples tirés du processus de recrutement pour des postes récemment pourvus.

13. Dix jeunes cadres sont entrés à l'OMS entre le 1^{er} janvier et le 30 septembre 2007 (deux Danois, quatre Allemands et deux Italiens, un Japonais et un Espagnol). Huit sur dix étaient des femmes et sept venaient de pays soit sous-représentés, soit se situant en dessous du point médian de la fourchette de représentation. En janvier et février 2008, huit autres jeunes cadres arriveront à l'OMS (deux financés par la Belgique, un Finlandais, deux Français, un Allemand, un Italien et un ressortissant de République de Corée). Les deux jeunes cadres financés par la Belgique viennent de pays en développement. Au moins trois jeunes cadres seront des femmes et deux viendront de pays sous-représentés (à l'exclusion des deux financés par la Belgique). Ainsi, le programme des jeunes cadres a donc un effet très bénéfique sur la diversité, et les efforts visant à rechercher d'autres donateurs pour financer ce programme se poursuivent.

Système de recrutement électronique

14. En 2007, le système de recrutement électronique, mis en place en décembre 2002, a été mis à jour et développé pour répondre à l'augmentation de la demande. Les changements en question ont permis de traiter un plus grand nombre de notices personnelles, de créer de meilleures conditions pour l'exécution des tests et d'améliorer les conditions de sécurité.

15. Au Siège, les tests en ligne ont été généralisés et les bureaux régionaux qui administrent des tests dans le cadre du processus de sélection ont tous recours aux tests électroniques. Les tests en ligne permettent aux candidats de passer des tests écrits au lieu et à l'heure de leur choix, plutôt que de devoir se rendre dans un centre d'examen aux frais de l'OMS. Bien que des tests non supervisés puissent être considérés comme exposant l'Organisation à un risque, le logiciel utilisé pour déceler les plagiats semble efficace. En outre, une formation approfondie aux tests en ligne a été dispensée au personnel des ressources humaines dans les bureaux régionaux et au Siège pour qu'il comprenne bien l'utilité de ces tests et la nécessité d'une très stricte application des procédures agréées.

16. Pendant le premier trimestre de 2007, pour permettre un recrutement plus rapide tout en assurant une plus grande cohérence des normes appliquées pour les tests, un exercice de grande ampleur a été entrepris afin d'évaluer et d'interviewer des candidats pour les principaux types de tâches remplies par le personnel recruté localement. Cette procédure a permis d'établir une liste de plus de 170 candidats. L'idée est d'organiser de tels tests et entretiens à intervalles réguliers.

17. Dans le rapport de sa troisième réunion,¹ le Comité du Programme, du Budget et de l'Administration a demandé qu'à l'avenir les rapports annuels sur les ressources humaines fournissent des informations sur le nombre de nominations effectuées directement par le Directeur général en vertu de l'article 410.4 du Règlement du Personnel. Pendant la période considérée, on a dénombré 27 nominations de ce type, à savoir : quatre fonctionnaires hors classes, un à la classe D.2, un à la classe D.1, un à la classe P.6, dix à la classe P.5, neuf à la classe P.4 et un à la classe P.3. Six de ces nominations concernaient des ressortissants de pays sous-représentés, dont une femme. Pendant la même période, 74 % des nominations directes ont concerné des détachements d'autres organisations et 44 % des femmes.

Organisation des carrières

18. Fin 2006, le Conseil mondial personnel/administration a approuvé un cadre d'organisation des carrières pour l'OMS, qui définit une stratégie pour la conception, et la mise en place progressive sur deux ans, d'un certain nombre d'éléments appelés à constituer une approche intégrée de l'organisation des carrières.

19. Un document d'orientation sur le premier module du cadre de l'organisation des carrières, concernant la transition professionnelle, a été mis au point et distribué dans les Régions. Il comprend un ensemble de compétences et des mesures de renforcement à l'intention des administrateurs et du personnel, et recommande notamment le recours à des consultants extérieurs pour dispenser un soutien lors de la transition professionnelle aux membres du personnel dont le poste est menacé.

20. Un guide de soutien à l'organisation des carrières pour le personnel, qui constitue l'un des éléments du cadre, a été rédigé et la dernière version est disponible sur le site Web dédié. Ce guide traite entre autres des étapes que supposent la gestion de sa carrière, la mise en évidence et l'auto-évaluation de ses compétences et de ses atouts, l'importance de la constitution de réseaux et la façon de procéder, la rédaction d'un curriculum vitae, la préparation à un entretien et la planification financière. Le projet de guide avait d'abord été communiqué aux Régions pour observations et pour garantir que le point de vue des Régions et des pays soit pris en compte. Le guide continuera d'être actualisé en tenant compte des commentaires des utilisateurs.

21. Des profils de carrière types, qui encourageront les membres du personnel à réfléchir à leurs besoins à long terme et à leur avenir et engageront l'Organisation à diffuser des informations sur ses besoins futurs en personnel, sont actuellement mis au point.

22. En outre, un site Web, accessible par l'Intranet à partir de tous les bureaux de l'OMS, a été créé ; il porte sur un large éventail de sujets susceptibles d'intéresser le personnel cherchant à réorienter sa carrière professionnelle et à savoir comment s'y prendre.

¹ Document EB117/3.

Gestion et perfectionnement du personnel

23. Plusieurs initiatives ont été prises au cours de l'année écoulée en ce qui concerne le perfectionnement du personnel et la gestion des services du personnel. Un nouvel outil électronique de gestion des services du personnel a été mis en service au Siège pour le personnel au bénéfice d'engagements à durée déterminée et il fait actuellement l'objet d'un essai pilote dans deux Régions. Tout en améliorant le suivi du processus grâce à de meilleurs outils de compte rendu, le nouveau système comprend une sélection de compétences comportementales tirées d'un modèle mondial OMS de compétences et un plan de perfectionnement obligatoire.

24. Le Programme OMS d'encadrement mondial est entré dans sa troisième phase, l'apprentissage par l'action, qui consiste à aider les participants à passer en revue et à faire évoluer leurs compétences en matière de direction et de gestion. En travaillant par petits groupes, les participants bénéficient de l'aide d'un animateur qualifié qui favorise l'acquisition des comportements requis pour améliorer les compétences gestionnaires et de direction dans le travail de tous les jours. La deuxième série d'ateliers portant sur le développement des compétences dans des domaines tels que la gestion des services du personnel, la résolution de conflits, la gestion et la direction de la collaboration et du changement ont été menés à bien, et les participants ont entrepris un apprentissage individuel supplémentaire.

25. Une étude mondiale du personnel a été demandée dans le cadre de la stratégie d'évaluation du Programme d'encadrement mondial. Dans un premier temps en 2005, le personnel de toute l'Organisation a été invité à répondre à un questionnaire en ligne (en anglais, espagnol et français). Les questions étaient destinées à recueillir des informations dans les domaines suivants : la perception par le personnel de la gestion et de la direction dans un environnement complexe et en mutation ; la façon dont la direction perçoit le mandat de l'OMS, la stratégie et la planification ; la façon dont est perçu le climat de travail à l'OMS ; la façon dont le personnel perçoit la communication, la collaboration et la coordination dans toute l'Organisation et entre les différentes parties de celle-ci ; la perception des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement ; et des questions liées à l'exécution des tâches. L'enquête a été rééditée en 2007 et plus de 22 % du personnel a répondu au questionnaire, soit un taux de réponse analogue à celui de 2005. Les données des enquêtes de 2005 et de 2007 tendent à montrer que le Programme d'encadrement mondial a permis de progresser par rapport aux objectifs du programme, à savoir l'amélioration de l'efficacité gestionnaire et directionnelle des responsables à l'OMS, et l'amélioration de la communication, de la collaboration et de la coordination au sein de l'Organisation et entre tous ses niveaux.

26. Il ressort de ces enquêtes que le personnel est très fier et satisfait de travailler à l'OMS, que les relations entre les membres du personnel et leur supérieur hiérarchique direct sont bonnes et que les membres du personnel savent très bien quel est leur rôle dans l'Organisation et les compétences dont ils ont besoin pour le remplir efficacement. Les conclusions de l'enquête confortent ce qu'avaient déjà fait apparaître les résultats globaux de l'instrument d'évaluation à 360 degrés qui permet de connaître l'opinion des participants eux-mêmes sur leurs propres besoins de perfectionnement. L'opportunité d'investir dans un renforcement des comportements figurant dans le modèle de compétences mondial de l'OMS à travers le Programme d'encadrement mondial a donc été confirmée. L'attention doit maintenant être concentrée sur la gestion au quotidien du personnel, en l'informant sur ses services, en réglant les conflits, en s'efforçant de perfectionner le personnel et de conduire le changement. Il faut reconnaître les efforts que font déjà les supérieurs hiérarchiques immédiats pour améliorer leurs compétences gestionnaires ; toutefois, on s'est aperçu que certaines compétences en matière directionnelle restaient faibles et cela à l'échelle de l'Organisation. Les hauts responsables doivent faire preuve de plus grandes compétences dans la gestion des aspects humains et surtout s'efforcer de faire davantage correspondre ce qu'ils disent en tant qu'administrateurs et ce qu'ils font. D'après l'enquête, ce décalage est en effet souvent perçu par le personnel comme un problème important.

27. Le Programme d'encadrement mondial est le fleuron du programme de travail du Comité d'apprentissage mondial. Le développement des compétences gestionnaires et directionnelles est l'un des six domaines prioritaires pour l'exercice définis par le Comité d'apprentissage mondial. Le Comité a donné son avis sur la répartition des fonds disponibles pour le perfectionnement du personnel et l'apprentissage depuis janvier 2004. Réagissant aux conclusions du premier examen mondial de perfectionnement du personnel et de l'apprentissage (2004-2005), le Comité d'apprentissage mondial a dénombré plusieurs problèmes : il faudrait notamment se concentrer plus clairement sur le perfectionnement du personnel dans les pays, optimiser l'utilisation des nouvelles technologies pour le perfectionnement du personnel là où il travaille, améliorer le dialogue entre les membres du personnel et les supérieurs hiérarchiques afin de rechercher et de planifier les possibilités de perfectionnement qui permettront d'améliorer l'exécution des tâches et d'améliorer substantiellement la façon dont les activités d'apprentissage sont évaluées. Le Comité d'apprentissage mondial passera en revue les progrès accomplis en matière de perfectionnement du personnel et d'apprentissage sur la base des résultats obtenus pendant l'exercice en cours.

28. Des groupes clés, ou publics cibles, ont été recensés dans chacun de ces domaines au titre du cadre stratégique d'apprentissage révisé et amélioré. Cela permettra une approche de l'apprentissage plus systématique et garantira que les ressources puissent être utilisées pour combler les lacunes des programmes d'apprentissage actuels. Ces activités seront menées dans le cadre d'une série d'indicateurs approuvés pour veiller à ce que les résultats puissent être mesurés aux niveaux individuel, des programmes et de l'Organisation.

Gestion des services du personnel

29. La gestion des services du personnel est importante pour l'Organisation, car elle lui permet de remplir les engagements pris auprès des organes directeurs.

30. L'OMS est de plus en plus sollicitée du fait de la complexité croissante de l'environnement sanitaire mondial et du fait qu'on lui demande sans cesse d'être plus efficace. L'efficacité de l'exécution des résultats est déterminante : plus les services rendus par l'OMS aux gens, au grand public et aux gouvernements sont satisfaisants, plus l'impact sur la santé mondiale est important et plus l'Organisation a de poids dans l'action sanitaire mondiale. Le monde actuel offre de plus en plus de possibilités d'action aux personnes de talent. Pour l'OMS, le fait d'attirer les meilleurs candidats et de les garder dépend de sa capacité à proposer un milieu de travail à la fois motivant et enrichissant pour des personnes au potentiel exceptionnel.

31. En bref, pour accroître l'efficacité de l'Organisation, il faut améliorer l'efficacité des services de son personnel. Il est essentiel pour cela d'aligner des objectifs concernant le personnel sur ceux de l'Organisation dans son ensemble.

32. A l'heure actuelle, la responsabilité d'obtenir des résultats passe successivement du Directeur général aux administrateurs de l'OMS à tous les niveaux de l'Organisation. A leur tour, ceux-ci assignent des responsabilités aux équipes et aux membres du personnel. Cette délégation ressort dans les plans opérationnels et les plans de travail assignés aux équipes et aux départements. Voici certains principes essentiels pour améliorer la gestion des services du personnel :

- Le Règlement du Personnel de l'OMS veut que les fonctionnaires de classe D.2 ou inférieure établissent un plan de travail et que les objectifs clés soient consignés dans le système de gestion et de développement des services du personnel. A partir de 2008, il faudra aligner au moins l'un des objectifs individuels sur les résultats du plan de travail de l'équipe à laquelle

appartiennent les membres du personnel. Le Directeur général a par ailleurs étendu le système de gestion et de développement des services du personnel aux postes hors classes.

- La gestion des services du personnel sera continuellement suivie et améliorée. Avec l'introduction du Système mondial de gestion au cours du prochain exercice, chaque bureau aura les moyens de vérifier que les évaluations sont complètes et à jour et de prendre les mesures correctrices nécessaires.
- Gérer les services du personnel est l'une des responsabilités les plus importantes de tout administrateur. Il est donc admis que, si les administrateurs sont tenus pour responsables de cette fonction, l'Organisation doit les doter des moyens nécessaires pour s'en acquitter. Le programme de formation et de perfectionnement des cadres est actuellement élargi de façon à insister davantage sur les compétences nécessaires pour fixer des objectifs, avoir des entretiens utiles avec le personnel sur ses services, et établir des programmes de perfectionnement qui permettent à chaque membre du personnel d'accroître au maximum sa contribution aux activités de l'Organisation.
- A l'avenir, autorité, responsabilité et obligation redditionnelle seront alignées. La délégation de pouvoirs en matière de gestion du personnel comporte l'obligation de gérer les services des membres du personnel et de veiller à leur perfectionnement en tenant compte des besoins futurs de l'Organisation.
- Le fonds de perfectionnement du personnel sera utilisé pour financer les activités de formation nécessaires pour doter les membres du personnel des compétences voulues pour atteindre les objectifs stratégiques.
- Pour améliorer les services du personnel, l'Organisation doit régulièrement évaluer l'efficacité de son approche gestionnaire. Les enseignements tirés et les recommandations issues de ces examens seront pris en compte pour adapter les outils et les processus. La récente étude menée par un bureau de consultants en gestion a abouti à une série de recommandations qui seront mises en oeuvre pendant l'exercice 2008-2009 en consultation avec le personnel et l'administration dans toute l'Organisation.

Mise en place de conditions de travail favorables

33. En 2007, l'OMS a continué de se concentrer sur divers aspects de son programme visant à mettre en place des conditions de travail favorables.

34. Des activités stratégiques ont été entreprises en vue de continuer à mettre en place un milieu de travail qui favorise davantage encore le bien-être du personnel. Les domaines retenus vont du VIH/sida sur le lieu de travail et de l'emploi des conjoints à la réforme de la gestion des ressources humaines en vue d'améliorer les conditions d'emploi, l'accent étant mis sur le bien-être du personnel et les politiques tendant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

35. Dans le cadre de la stratégie d'apprentissage des Nations Unies sur le VIH/sida, les membres du personnel ont suivi les séances d'information interactives destinées à accroître leur degré de sensibilisation et à développer leurs connaissances et leurs compétences concernant le VIH/sida sur le lieu de travail. Conformément aux meilleures pratiques en matière de gestion des ressources humaines, tous les membres du personnel doivent maintenant suivre cette formation dans leur propre intérêt et celui de leur famille. Afin d'offrir au personnel davantage de choix dans les méthodes d'apprentissage

en fonction de leurs préférences, l'OMS a mis en place une deuxième formule qui répond aux exigences de la politique de l'Organisation, à savoir un exercice de simulation baptisé « Wild Fire ». En utilisant une approche fondée sur l'expérience et sous la supervision d'animateurs spécialisés de l'OMS, les membres du personnel sont invités à une simulation de groupe qui leur permettra de savoir ce que c'est i) de penser qu'on est infecté, ii) de connaître ou de ne pas connaître son statut à l'égard du VIH, iii) de dévoiler ou de ne pas dévoiler cette information aux personnes concernées, et iv) d'être touché par l'épidémie même si l'on n'est pas infecté soi-même.

36. Des contacts réguliers ont été entretenus avec les bureaux régionaux et de pays afin d'échanger des stratégies, des enseignements et des matériels d'apprentissage actualisés en vue de ces séances d'information. En outre, l'OMS a organisé à Genève le premier atelier de formation d'animateurs pour élargir les capacités des institutions des Nations Unies à Genève de dispenser ces séances d'apprentissage.

37. Les efforts ont également porté sur la mise en oeuvre de la politique élargie de l'OMS concernant le VIH/sida sur le lieu de travail, baptisée « WHO LIVES ».¹ Dans un premier temps, le groupe spécial de l'OMS chargé du VIH/sida sur le lieu de travail a élaboré des principes fondamentaux, des normes minimales, des indicateurs et des conditions d'application. Ceux-ci constituent le cadre fondamental qui orientera le développement futur de WHO LIVES et les politiques et procédures correspondantes. Ce cadre résulte d'un processus de consultation mondial tenant compte des enseignements de l'expérience et se concentre sur la prévention, le traitement et les soins ainsi que sur les mesures de soutien, pour pouvoir servir concrètement à tous les membres du personnel et à leur famille.

38. L'OMS a participé activement aux organes interinstitutions dans le domaine du VIH/sida sur le lieu de travail et l'emploi des conjoints, par exemple le groupe de travail interinstitutions des ressources humaines sur le VIH/sida, l'emploi et la mobilité des conjoints dans les organisations du régime commun des Nations Unies. Des contributions pertinentes ont été apportées à la préparation de propositions techniques et budgétaires sur chaque sujet, y compris les positions stratégiques de « UN Cares », qui est le programme harmonisé du régime commun des Nations Unies sur le VIH/sida sur le lieu de travail.

39. Des efforts particuliers ont été faits pour améliorer les politiques existantes en faveur du personnel, l'accent étant mis en particulier sur les conditions d'emploi, l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et le bien-être des familles. A sa cent vingtième session en janvier 2007, le Conseil exécutif a confirmé, dans la résolution EB120.R10, des amendements à un certain nombre d'articles du Règlement du Personnel portant sur un large éventail de droits relatifs aux congés et aux voyages. A la suite de cela, les politiques et procédures correspondantes ont été révisées à l'échelle de l'Organisation. Les changements permettent de mieux aligner les politiques et les pratiques de l'OMS sur celles des autres organisations du régime commun des Nations Unies et devraient avoir un impact positif important sur la productivité du personnel et le bien-être des membres du personnel et de leur famille.

¹ Prononcer « LAIVZ », pluriel de « life ».

Examen du système des rémunérations et des avantages du régime commun des Nations Unies

40. Dans le cadre de l'examen continu des rémunérations et des avantages, l'OMS est restée activement impliquée dans les travaux exécutés conjointement par la Commission de la Fonction publique internationale, les organisations du régime commun des Nations Unies et les représentants du personnel.

41. Les efforts visant à moderniser et simplifier les prestations se sont poursuivis en 2007. L'Organisation est membre et contribue aux travaux de plusieurs groupes de travail du Réseau ressources humaines du CCS portant notamment sur l'examen du système des allocations pour frais d'étude, de l'indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail, et sur l'évaluation et le classement des postes pour la catégorie des services généraux. Les travaux se poursuivent et l'on prévoit que des propositions concrètes seront soumises à l'Assemblée générale des Nations Unies pour examen à sa soixante-troisième session.

42. Après la mise en oeuvre de la politique et des procédures concernant les opérations spéciales, et suite à l'approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies à sa soixante et unième session du projet de dispositions présenté par la Commission de la Fonction publique internationale, et à l'adoption par le Conseil exécutif à sa cent vingtième session d'une décision concernant notamment des amendements à l'article pertinent du Règlement du Personnel,¹ la nouvelle indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail a été adoptée par l'OMS, conformément au cadre recommandé par la Commission de la Fonction publique internationale en vue de fournir une incitation aux membres du personnel en poste dans des lieux d'affectation classés difficiles. La nouvelle indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail a pris effet le 1^{er} janvier 2007.

43. En tant que membre du Comité permanent du Réseau ressources humaines du CCS sur les lieux d'affectation hors Siège, l'Organisation soutient l'objectif consistant à améliorer chaque fois que possible les conditions d'emploi des membres du personnel en poste dans des lieux d'affectation classés difficiles et à simplifier, rationaliser et harmoniser l'administration des prestations et des droits. Le Comité permanent poursuit ses efforts pour parvenir à un montant forfaitaire acceptable au niveau mondial pour les versements afférents au congé de repos et récupération, à l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité et à l'indemnité mensuelle prolongée d'évacuation pour raisons de sécurité. Un tel dispositif permettrait aux organisations d'améliorer leur rapport coût/efficacité, de favoriser une plus grande équité et d'opérer des gains de productivité administratifs en facilitant les calculs. Les travaux sur cette question complexe se poursuivent au niveau interinstitutions et l'on espère que des propositions pourront être élaborées de façon plus détaillée en 2008.

44. Tout au long de 2007, l'OMS a participé activement au Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi pour l'enquête générale concernant Genève effectuée au cours de l'année. Les difficultés rencontrées par le Comité local d'enquête pour déterminer le nombre et l'éventail intersectoriel d'employeurs de référence exigés par l'enquête ont révélé la nécessité pour la Commission de la Fonction publique internationale de revoir et de modifier éventuellement la méthode dans le cas très particulier de Genève. Les résultats de l'enquête seront publiés en 2008. L'OMS a été désignée pour traiter plusieurs lieux d'affectation dans le monde et, en collaboration étroite avec ses partenaires du Secrétariat de l'ONU et du PNUD, des enquêtes générales sur les

¹ Décision EB120(1).

conditions d'emploi ont été effectuées dans plusieurs lieux d'affectation clés ; ces enquêtes serviront de base à la révision du barème des traitements locaux.

45. La Commission de la Fonction publique internationale est en train de passer en revue la méthode des enquêtes sur le coût de la vie et envisage la possibilité d'ajouter les achats sur Internet dans les enquêtes sur les dépenses hors lieu d'affectation pour le personnel des catégories professionnelle et supérieure. L'OMS a pris part à l'enquête en novembre 2007, et les résultats et leur analyse donneront une idée de l'intérêt d'utiliser la vente sur Internet lors des exercices futurs de collecte des prix.

Amélioration des services offerts en matière de ressources humaines

46. De nouvelles améliorations ont été apportées au Guide électronique des ressources humaines en 2007 pour le rendre plus utile pour le personnel en général et pour les professionnels des ressources humaines en particulier. On y a notamment introduit un registre des actualisations qui contient des résumés succincts pour expliquer les changements, les amendements et les mises à jour apportés aux politiques, au Règlement du Personnel, aux formulaires, à la documentation et aux méthodes de travail, afin que le personnel et les professionnels des ressources humaines puissent les consulter aisément.

47. Les nouvelles politiques relatives à la réforme des contrats concernant les types d'engagement, la transformation en engagement continu, les engagements temporaires en vertu de l'article 420.4 du Règlement du Personnel et les engagements temporaires de 60 jours ou moins ont été intégrées au Guide électronique des ressources humaines en anglais et en français, en même temps que les actualisations pertinentes des formulaires et que des exemples de correspondance type.

48. Des progrès satisfaisants ont été faits en ce qui concerne la tâche complexe que suppose l'incorporation de la section entière des ressources humaines du Manuel actuel de l'OMS dans le Guide électronique des ressources humaines. Les responsables des sections du Manuel concernant les ressources humaines qui ne relèvent pas directement du Département Gestion des ressources humaines ont été mis à contribution. Toutes les sections ont été entièrement révisées et modifiées le cas échéant. Les nouveaux textes ont été envoyés pour examen aux membres du Conseil mondial personnel/administration, à des spécialistes des ressources humaines et autres responsables avant d'être finalisés. Le transfert matériel des textes devrait être achevé au cours du premier trimestre 2008.

49. Une étude interdépartementale est en cours afin d'évaluer la compatibilité de la version actuelle du Guide électronique des ressources humaines sous SharePoint 2003 avec une version améliorée de SharePoint 2007. Cela pourra entraîner des changements formels, techniques et fonctionnels considérables dans le Guide en 2008, mais tous les efforts seront faits pour réduire au maximum les répercussions de ces changements pour les utilisateurs.

50. Les travaux se poursuivent en ce qui concerne la synergie future du Guide électronique des ressources humaines et du Système mondial de gestion, et des essais devraient être effectués au premier semestre 2008.

51. Toutes les mesures énoncées ci-dessus visent à faire en sorte que les activités dans le domaine de la gestion des ressources humaines puissent jouer pleinement leur rôle dans l'initiative de l'Organisation visant à intégrer l'ensemble des politiques en un seul système mondial d'information commun. Il est prévu d'améliorer les possibilités de recherche, d'envisager la possibilité d'inclure une fonction faisant apparaître les documents en français et en anglais, et d'introduire un glossaire des

termes courants. En 2008, l'un des principaux objectifs consistera à poursuivre les actualisations et les améliorations concernant le Système mondial de gestion, en mettant à profit l'expérience acquise à mesure que le système sera mis en oeuvre.

Mise en oeuvre du cadre de dispositions contractuelles

52. Suite à la décision du Conseil exécutif à sa cent vingtième session,¹ confirmant, avec effet au 1^{er} juillet 2007, des amendements au Règlement du Personnel concernant la réforme des contrats, le processus de consultation de l'ensemble des acteurs concernés au Siège et dans les Régions s'est poursuivi entre janvier et juin 2007 pour vérifier que les politiques, les procédures et les mesures d'application étaient mises en place à temps pour l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions contractuelles.

53. Plusieurs groupes de travail ont été institués au Siège et dans les Régions, et des consultations régulières ont été organisées chaque semaine sur plusieurs mois à l'occasion de réunions avec les responsables des ressources humaines au Siège et par vidéoconférence avec les Directeurs de l'Administration et des Finances et les administrateurs du personnel dans les Régions. Cet apport a été fondamental pour vérifier que les politiques reflétaient bien les normes et règles contenues dans la réforme des contrats et que la mise en oeuvre et l'administration des conditions d'emploi étaient efficaces.

54. Des mesures de transition et d'application ont été élaborées en étroite collaboration avec l'ensemble des parties prenantes pour assurer une mise en oeuvre harmonieuse de la réforme des contrats, et notamment des ajustements à apporter aux systèmes de technologie de l'information existants.

55. Plusieurs réunions ont été organisées avec le personnel pour fournir des informations détaillées sur les nouvelles politiques, les conditions d'emploi du personnel au titre des nouveaux types d'engagement et les prestations et droits découlant de la réforme des contrats. En outre, des séances d'information spéciales ont été organisées pour le personnel temporaire.

56. Ces efforts ont été complétés par des campagnes régulières de communication, et notamment par des notes d'information détaillées sur les nouvelles politiques, des présentations PowerPoint affichées sur les pages concernant la réforme des contrats du site Web des ressources humaines, et des communications à l'intention du personnel exposant les grands traits de la réforme des contrats et ses répercussions sur les conditions d'emploi du personnel en général.

57. Il s'est agi d'un processus long, ardu et laborieux, et assorti des difficultés inévitablement associées à un projet complexe ; il a néanmoins été couronné de succès.

Examen du système OMS d'administration de la justice

58. Sur la base du travail réalisé par l'ensemble des parties prenantes au cours des années précédentes, qui visait à promouvoir une conduite éthique et le renforcement de l'administration de la justice à l'Organisation, des propositions concrètes dans ce domaine ont été présentées et approuvées par le Directeur général. Ces propositions visent à renforcer le traitement formel et informel des

¹ Décision EB120(1).

plaintes et la résolution des différends, ainsi que les enquêtes sur les cas de comportement répréhensible, de harcèlement en particulier.

59. Ces propositions avaient notamment pour principal objectif de mettre en place des processus rationnels, simplifiés, pour que les plaintes du personnel soient traitées correctement du point de vue juridique et de manière équitable, efficace et rapide. Parmi les propositions figure l'introduction d'un processus qui permet à l'administration de revoir les décisions administratives mises en cause par un membre du personnel et de prendre des mesures appropriées avant que la personne concernée n'entame une procédure formelle de recours ; qui prévoit que le Bureau des services de contrôle interne est chargé des enquêtes sur les allégations de harcèlement, mettant ainsi à profit et renforçant l'expertise existante dans le domaine des enquêtes ; et qui élargit la portée des dispositions actuelles de recours interne à l'examen des recours de membres du personnel contre des décisions prises suite à des constatations de comportement répréhensible, notamment de harcèlement.

60. Ces propositions seront présentées à l'ensemble du personnel pour examen plus approfondi. L'idée est de les introduire à titre pilote, dans un premier temps au Siège, puis dans les Régions. En tant que propositions pilotes, elles n'exigent actuellement aucun changement fondamental du Statut et du Règlement du Personnel ; il s'agit plutôt d'un processus en évolution comprenant des mécanismes qui permettent d'en évaluer et d'en suivre l'impact compte tenu des principaux buts et objectifs à atteindre. Elles peuvent ainsi être adaptées et révisées à mesure que l'Organisation procédera à leur application et en tirera les enseignements.

61. Ces propositions pilotes permettront à l'OMS d'harmoniser dans la mesure du possible son système d'administration de la justice avec ceux d'autres institutions qui relèvent actuellement du Tribunal administratif du BIT. L'OMS aura également la possibilité de suivre de près la poursuite des efforts de réforme menés par l'Organisation des Nations Unies dans ce domaine, et notamment leur application au Secrétariat de l'ONU et aux fonds et programmes régis par le Statut et le Règlement du Personnel du Secrétariat. Les Etats Membres seront tenus au courant de toute modification apportée au système d'administration de la justice de l'Organisation à la lumière de l'application des propositions pilotes.

Poursuite du dialogue entre le personnel et l'administration concernant l'élaboration des politiques et les initiatives dans le domaine des ressources humaines

62. La coopération entre les représentants du personnel et l'administration a été fructueuse et positive. Cela a eu des répercussions importantes sur l'objectif mutuel qui consiste à garantir que les politiques de ressources humaines et les initiatives gestionnaires tiennent compte des intérêts à la fois du personnel et de l'Organisation. Malgré une charge de travail considérable compte tenu de leurs responsabilités quotidiennes, les représentants du personnel ont su se rendre disponibles pour soutenir de manière significative les réformes gestionnaires importantes. En outre, tout au long de 2007, des discussions productives ont eu lieu dans de nombreux domaines de l'élaboration, de la formulation et de la mise en oeuvre des politiques. Les contributions des représentants du personnel à la finalisation des politiques sur la réforme des contrats et à leur mise en oeuvre efficiente et efficace ont été grandement appréciées.

CONCLUSION

63. Des progrès considérables ont été faits dans la consolidation et la mise en oeuvre de plusieurs réformes de la gestion des ressources humaines au sein de l'Organisation. Ces réformes se

poursuivront en 2008 et au-delà, et l'accent sera mis notamment sur l'utilisation des ressources humaines comme outil stratégique pour diriger les changements organiques et créer la culture institutionnelle fondée sur les résultats souhaitée. Plus précisément, en 2008, l'accent sera mis sur les points suivants : la mise en oeuvre des modules ressources humaines du Système mondial de gestion et la formation et le perfectionnement du personnel des ressources humaines et autres utilisateurs ; la promotion de la gestion des services du personnel et de l'apprentissage mondial ; la poursuite de la pleine intégration du Manuel de l'OMS et du Guide électronique des ressources humaines, en faisant en sorte que les processus administratifs du Système mondial de gestion soient répercutés dans les politiques finales ; la mise en oeuvre des propositions relatives à l'administration de la justice ; et la préparation à la mobilité et au roulement pour 2009.

MESURES A PRENDRE PAR LE CONSEIL EXECUTIF

64. Le Conseil exécutif est invité à prendre note des progrès accomplis tels qu'ils sont décrits dans le présent rapport.

= = =