



## Ressources humaines : rapport annuel

### Rapport du Secrétariat

1. Le présent rapport fait le point de la situation concernant plusieurs politiques de ressources humaines, comme la politique de mobilité géographique et les questions liées au régime commun des Nations Unies. Il contient aussi une analyse de certaines tendances relatives au personnel de l'OMS. Les données sur le personnel au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2015 sont disponibles sur le site Web de l'OMS.<sup>1</sup> Un rapport sur la question de la gestion des ressources humaines dans le contexte de la riposte aux situations d'urgence et la déclaration du représentant des associations du personnel de l'OMS font l'objet de documents distincts.<sup>2</sup>

#### LE POINT SUR LA POLITIQUE DE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

2. La politique de mobilité géographique, promulguée par le Directeur général en janvier 2016, s'applique à tous les membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur, sauf ceux des partenariats hébergés par l'OMS. La mobilité géographique est instaurée de manière progressive et sera d'abord facultative de 2016 à 2018. Sa mise en œuvre fera l'objet d'une évaluation annuelle et les enseignements tirés pendant la phase d'application facultative permettront à l'Organisation de savoir comment rendre efficacement cette politique obligatoire et l'ajuster en conséquence en adaptant aussi les processus de mise en œuvre nécessaires. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, sans préjudice des mesures transitoires et des dérogations possibles, les membres du personnel dont la durée de l'affectation actuelle dépasse la durée type dans leur lieu d'affectation devront changer de poste.

3. Tous les grands bureaux offrent des postes qui figurent dans la première liste des postes internationaux soumis à mobilité, publiée en janvier 2016. Les membres du personnel de l'OMS engagés à titre continu ou pour une durée déterminée ont été invités à présenter leur candidature sur une base volontaire à trois postes au maximum de leur classe dans un lieu d'affectation autre que leur lieu d'affectation actuel. Le nombre de postes figurant sur la liste et le nombre de candidats de l'ensemble de l'Organisation sont suffisants pour mettre le processus à l'épreuve et en tirer des enseignements. À l'issue d'une évaluation technique des candidatures par les réseaux de catégories, le Comité mondial de la mobilité, composé de hauts responsables des Régions et du Siège, ainsi que de représentants du personnel de tous les grands bureaux, s'est réuni en mars pour formuler des

<sup>1</sup> Voir le document intitulé *Human resources: update, Workforce data, As at 31 December 2015*, <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (consulté le 7 avril 2016).

<sup>2</sup> Voir les documents A69/30 et EB139/INF./1.

recommandations relatives aux placements. Le Directeur général, après consultation des Directeurs régionaux, s'est prononcé sur les placements. Toutes les parties prenantes ont considéré le premier exercice de mobilité comme un succès pour plusieurs raisons : l'évaluation des candidatures a été très large et a concerné des unités techniques, les hauts responsables et des représentants du personnel de l'ensemble de l'Organisation ; pour la première fois, un certain nombre de postes de la catégorie professionnelle faisant l'objet d'un recrutement international situés dans différents grands bureaux ont été pourvus simultanément sur une base institutionnelle ; et le processus s'est traduit par un nombre de mouvements d'un grand bureau à l'autre plus important qu'à l'accoutumée.

4. Un des objectifs du régime de mobilité géré est d'améliorer le brassage enrichissant et les mouvements entre Régions et entre les Régions et le Siège. Les données actuelles montrent que s'ils sont déjà nombreux chaque année (182 en 2015 contre 146 en 2014), les mouvements de membres du personnel de la catégorie professionnelle recrutés sur le plan international interviennent principalement au sein du même grand bureau (56 % en 2015) (voir les données sur le personnel aux Tableaux 13 et 14).<sup>1</sup> Les données pour 2015 montrent que si 50 % du nombre total des postes des catégories professionnelle et de rang supérieur relèvent du Siège, seuls 2,4 % des membres du personnel du Siège recrutés sur le plan international ont rejoint un autre lieu d'affectation en cours d'année (voir les données sur le personnel au Tableau 14).<sup>1</sup> Sur les bases actuelles, une des cibles du budget programme pour l'exercice 2016-2017 concernant les ressources humaines consiste à doubler la proportion des membres du personnel recrutés sur le plan international qui changent de lieu d'affectation (en 2015, 4 % du nombre total des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur recrutés sur le plan international ont changé de Région ; la cible pour 2016-2017 est de 8 %). On précisera que si le régime de mobilité de l'OMS ne s'étend pas à l'OPS,<sup>2</sup> des mouvements de membres du personnel de la catégorie professionnelle recrutés sur le plan international interviennent régulièrement entre les deux organisations. C'est ainsi qu'en 2015, sept fonctionnaires sont passés de l'OPS à l'OMS et un de l'OMS à l'OPS. L'OPS jouit aussi d'un statut d'observateur au Comité mondial de la mobilité.

5. Les enseignements tirés du premier exercice de mobilité ont déjà amené les réseaux de catégorie, le Comité mondial de la mobilité et les représentants du personnel à formuler des recommandations sur les améliorations à apporter au processus qui pourrait être mis en œuvre au cours du prochain exercice de mobilité prévu au deuxième semestre de 2016 ou au début de 2017. De plus, s'agissant d'une politique de l'Organisation, la politique de mobilité géographique fera l'objet d'une évaluation institutionnelle de la part du Secrétariat. Celui-ci continuera de faire régulièrement le point de la situation sur la politique de mobilité géographique à l'intention des États Membres.

## ÉQUILIBRE HOMMES-FEMMES ET DIVERSITÉ

6. Dans l'ensemble, 53,1 % des membres du personnel de l'OMS titulaires d'un engagement à long terme dans l'ensemble des catégories du personnel sont des hommes et 46,9 % des femmes. Le nombre des femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur a régulièrement augmenté ces 10 dernières années, passant de 571 en 2005 à 854 au 31 décembre 2015, ce dernier chiffre représentant 41,8 % des 2045 membres du personnel des catégories professionnelle et de rang

---

<sup>1</sup> Voir le document intitulé *Human resources: update, Workforce data, As at 31 December 2015*, <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (consulté le 7 avril 2016).

<sup>2</sup> Voir le document EB136/INF./9.

supérieur engagés à long terme (voir les données sur le personnel au Tableau 2).<sup>1</sup> Malgré l'évolution dans l'ensemble positive, l'augmentation par rapport aux 41,7 % au 31 décembre 2014 reste très modeste et de plus amples efforts sont nécessaires. L'engagement de l'Organisation à améliorer l'équilibre entre les sexes et la représentation géographique est reflété dans les indicateurs relatifs aux ressources humaines figurant dans le budget programme pour l'exercice 2016-2017 où un rapport de 55 hommes pour 45 femmes en fin d'exercice a été fixé comme cible pour les catégories professionnelle et de rang supérieur.

7. Des mesures ont déjà été prises à l'OMS pour améliorer l'équilibre hommes-femmes et la diversité, notamment aux postes de haut niveau.<sup>2</sup> Si l'équilibre hommes-femmes est effectif à la direction de l'OMS, les données montrent que des améliorations sont encore nécessaires concernant les autres postes de haut niveau : 34 % des titulaires de poste des classes P.5 à D.2 et 31 % des chefs de bureau de pays sont des femmes (données au 31 décembre 2015). Un groupe de réflexion sur l'équilibre hommes-femmes qui comprend des représentants du personnel a été constitué au Siège en 2015 et a présenté au Directeur général une liste d'approches stratégiques à suivre pour réduire l'écart hommes-femmes au sein du personnel au cours de l'exercice 2016-2017 dont la mise en œuvre est à l'étude. Certaines tendances encourageantes sont déjà décelées ; ainsi, la proportion des candidatures féminines à des postes à long terme des catégories professionnelle et de rang supérieur augmentent progressivement et elle est passée de 33,2 % en 2013 à 37,4 % en 2015 (voir les données sur le personnel au Tableau 10).<sup>1</sup> En outre, si 37,4 % des candidatures reçues émanent de femmes (de l'intérieur et de l'extérieur), la proportion de femmes parmi les candidats de l'extérieur recrutés à des postes à long terme dans des catégories professionnelle et de rang supérieur en 2015 a atteint 41,8 %.

8. Au total, 33 % des États Membres de l'OMS ne sont pas représentés ou sous-représentés parmi les membres du personnel de la catégorie professionnelle recrutés sur le plan international (dont les postes sont pris en compte aux fins de la représentation géographique). Le budget programme pour l'exercice 2016-2017 s'est fixé pour cible de ramener cette proportion à 28 %. Au 31 décembre 2015, 16 % des membres du personnel de la catégorie professionnelle recrutés sur le plan international venaient de pays sous-représentés (voir les données sur le personnel aux Tableaux 4a-f).<sup>1</sup> L'objectif est de recruter davantage de candidats de pays non représentés ou sous-représentés (catégorie A), ce qui entraînera une augmentation du pourcentage des membres du personnel venant de pays des catégories B1 et B2 (dans la fourchette de représentation souhaitable).

## EFFECTIFS DE L'OMS ET DÉPENSES DE PERSONNEL

9. Au 31 décembre 2015, les membres du personnel de l'OMS étaient au nombre de 7632, dont 6237 membres du personnel titulaires d'engagements à long terme et 1395 titulaires d'engagements temporaires (voir les données sur le personnel au Tableau 1).<sup>1</sup> Sur les titulaires d'engagements à long terme, 2045 (32,8 %) appartenaient aux catégories professionnelle et de rang supérieur, 949 (15,2 %) à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national et 3243 (52 %) à la catégorie des services généraux. Le nombre des fonctionnaires titulaires d'un engagement à long terme a augmenté de 23 unités comparativement à celui indiqué dans le profil du personnel au 31 décembre 2014. Les 1395 membres du personnel titulaires de contrats temporaires au 31 décembre 2015 représentent une hausse de 319 unités (29,6 %), par rapport au nombre figurant dans le profil établi au

---

<sup>1</sup> Voir le document intitulé *Human resources: update, Workforce data, As at 31 December 2015*, <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (consulté le 7 avril 2016).

<sup>2</sup> Voir le document EB138/51, paragraphe 14.

31 décembre 2014. Le personnel temporaire constitue actuellement 18,3 % du total des effectifs. Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2015, les dépenses relatives aux membres du personnel et autres employés se sont élevées à US \$920,2 millions, soit 34 % des dépenses totales de l'Organisation, d'un montant de US \$2,7466 milliards.

10. On procède actuellement à un examen de l'utilisation des contrats ne conférant pas le statut de membre du personnel (accords pour l'exécution de travaux, contrats de consultants et accords de services spéciaux) afin de veiller à ce que ces contrats soient utilisés de façon harmonisée et appropriée dans l'ensemble de l'Organisation. L'engagement d'autres employés n'ayant pas le statut de membre du personnel est également à l'étude : un accord-cadre entre l'OMS et le secrétariat des Volontaires des Nations Unies, par exemple, garantirait que le recours aux volontaires soit harmonisé dans l'ensemble de l'Organisation. Au 31 décembre 2015, le nombre de contrats ne conférant pas le statut de membre du personnel, en équivalent plein temps, s'établissait comme suit : 998 accords pour l'exécution de travaux, 383 contrats de consultants et 3585 accords de services spéciaux. Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2015, le montant total des services contractuels s'est élevé à US \$218,7 millions, soit 8 % des dépenses totales de l'Organisation. Les employés n'ayant pas le statut de membre du personnel représentaient en 2015 39,4 % des effectifs de l'OMS.

## **PRÉPARATION DE LA MISE ŒUVRE DE LA RÉOLUTION 70/244 DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES NATIONS UNIES**

11. Deux des points inscrits à l'ordre du jour de la soixante-dixième session de l'Assemblée générale des Nations Unies ont des répercussions sur la gestion des ressources humaines à l'OMS : le premier est lié à l'examen par la Commission de la fonction publique internationale de l'ensemble des prestations offertes au personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur et l'autre à la date de mise en œuvre de l'augmentation de l'âge réglementaire du départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014.<sup>1</sup> Le 23 décembre 2015, l'Assemblée générale des Nations Unies a examiné les recommandations de la Commission de la fonction publique internationale et adopté la résolution 70/244.<sup>2</sup>

12. Tenue d'appliquer le régime commun des Nations Unies, l'OMS se prépare à prendre les mesures nécessaires pour la mise en œuvre de la résolution 70/244. En ce qui concerne la modification des différents éléments qui font partie de l'ensemble des prestations offertes aux membres du personnel recrutés sur le plan international, d'importants travaux sont en cours pour reconfigurer le Système mondial de gestion afin de refléter le nouveau calcul des prestations. Parallèlement, d'importants travaux sur les amendements à apporter au Règlement du personnel et aux mesures administratives sont en cours pour aligner le cadre de réglementation de l'OMS sur les recommandations de la Commission de la fonction publique internationale et la résolution 70/244. Les amendements nécessaires proposés au Règlement du personnel seront soumis au Conseil exécutif à sa session de janvier 2017 et entreraient en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Les précisions sur les incidences politiques, institutionnelles et financières des amendements proposés seront fournies en même temps qu'ils seront soumis au Conseil exécutif.

---

<sup>1</sup> Voir le document A69/53.

<sup>2</sup> Disponible à l'adresse [http://www.un.org/fr/documents/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/244](http://www.un.org/fr/documents/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/244) (consulté le 7 avril 2016).

13. Dans sa résolution 70/244, l'Assemblée générale a décidé que l'âge réglementaire de départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 serait porté par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à 65 ans le 1<sup>er</sup> janvier 2018 au plus tard « en tenant compte des droits des intéressés ». L'amendement nécessaire proposé au Règlement du personnel sera soumis au Conseil exécutif à sa session de janvier 2017 et entrerait en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

14. Le Secrétariat fera ressortir ce qu'implique ce changement en ce qui concerne l'équilibre hommes-femmes et la diversité, la planification de la relève et les incidences budgétaires. Les informations sur le personnel de l'OMS ventilées selon l'âge et les projections des départs à la retraite sur la base de l'âge réglementaire actuel de départ à la retraite sont déjà disponibles (voir les données sur le personnel aux Tableaux 7 et 8).<sup>1</sup> À la lumière de ces projections, l'OMS a fait observer à la Commission de la fonction publique internationale que, dans un contexte où l'OMS a lancé un programme de réforme destiné à redéfinir son personnel hautement spécialisé, l'attrition naturelle du personnel est considérée comme une possibilité de mieux faire correspondre la structure des effectifs aux nouvelles priorités de l'Organisation, en particulier pour les interventions d'urgence dans les pays, et d'améliorer l'équilibre hommes-femmes et la représentation géographique. Si l'on envisage le budget programme pour l'exercice 2018-2019 par exemple, 193 membres du personnel devraient prendre leur retraite en 2018 et 189 en 2019, ce qui représente 6,1 % du nombre total des membres du personnel. Parmi eux, 52 % en 2018 et 41 % en 2019 appartiennent aux catégories professionnelle et de rang supérieur et, par ailleurs, 64 % en 2018 et 69 % en 2019 sont des hommes.

15. La mise en œuvre de la résolution 70/244 aura des effets sur la planification de la relève. En fait, parmi les droits acquis dont il faut tenir compte en faisant passer à 65 ans l'âge réglementaire de départ à la retraite, figure le droit des membres du personnel de prendre leur retraite à 60 ou à 62 ans avec les mêmes droits à pension en vertu des Statuts et du Règlement actuels de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies qui n'ont pas été modifiés. Spécifiquement, les membres du personnel décident à titre individuel quand ils partiront à la retraite. En conséquence, à moins qu'ils n'avisent l'Organisation un an à l'avance de leur décision de partir, l'OMS ne sera plus en mesure de prévoir les départs à la retraite et d'ajuster la structure des effectifs en conséquence. Le changement aura aussi des incidences budgétaires : parmi les membres du personnel qui auraient pris leur retraite si l'âge réglementaire de départ à la retraite n'avait pas été modifié, 34 % en 2018 et 41 % en 2019 auront atteint l'échelon le plus élevé de leur classe. S'ils peuvent rester en poste jusqu'à trois ans de plus, leur traitement restera à un niveau plus élevé que le traitement qu'auraient perçu leurs remplaçants, normalement recrutés à un échelon inférieur. Des données plus détaillées sur les conséquences de ce changement intéressant l'ensemble du régime commun des Nations Unies seront fournies au moment de soumettre au Conseil exécutif l'amendement proposé au Règlement du personnel.

## **SYSTÈME DE JUSTICE INTERNE**

16. En 2016, dans le cadre de la réforme gestionnaire de l'OMS, un nouveau système de justice interne sera mis en œuvre comme indiqué au Conseil exécutif en janvier 2016.<sup>2</sup> Pour que le nouveau système soit plus efficace et plus rapide et par conséquent plus équitable que les mécanismes actuels de règlement des litiges en matière d'emploi, il faudra sensiblement accroître les effectifs.

---

<sup>1</sup> Voir le document intitulé *Human resources: update, Workforce data, As at 31 December 2015*, <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (consulté le 7 avril 2016).

<sup>2</sup> Voir les documents EB138/54 et EB138/54 Add.1.

L'augmentation du nombre de postes à Genève aurait une incidence majeure sur les coûts, lesquels ne pourraient être absorbés dans le cadre du budget programme pour l'exercice 2016-2017. En janvier 2016, le Comité du programme, du budget et de l'administration du Conseil exécutif et le Conseil exécutif ont examiné les amendements qu'il faudra apporter au Règlement du personnel pour mettre en œuvre le nouveau système de justice interne et, en ce qui concerne les incidences financières, ont relevé que le Secrétariat étudie les moyens de mettre en place dans toute l'Organisation et de mieux gérer les nouvelles fonctions de justice interne de manière à en réduire le coût effectif et à éviter des répercussions financières défavorables sur le budget programme approuvé pour l'exercice 2016-2017.

## **PROGRAMME DE STAGES DE L'OMS**

17. L'OMS offre à des étudiants et à des anciens étudiants des possibilités de stages dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme. Ces stages ne sont pas rémunérés : ils ont pour but de compléter les études en apportant une expérience professionnelle concrète dans un milieu international. En 2015, l'OMS a offert des possibilités de stages à 855 étudiants : 15 au Bureau régional de l'Afrique ; 15 au Bureau régional de l'Asie du Sud-Est ; 125 au Bureau régional de l'Europe ; 44 au Bureau régional de la Méditerranée orientale ; 91 au Bureau régional du Pacifique occidental ; et 565 au Siège. Tous bureaux confondus, 82 États Membres étaient représentés parmi les stagiaires (voir les données sur le personnel aux Tableaux 15 et 16)<sup>1</sup> dont 75 % étaient des femmes et 20 % venaient d'un pays en développement, alors que 10,8 % étaient affectés à un bureau de pays, 23,1 % à un bureau régional et 66,1 % au Siège.

18. Afin d'améliorer la diversité dans le programme de stages de l'OMS et pour donner suite aux discussions sur la question au Comité du programme, du budget et de l'administration et au Conseil exécutif en janvier 2016,<sup>2</sup> l'OMS cherche activement à promouvoir les possibilités de stages à tous les niveaux de l'Organisation et à référer les stagiaires potentiels à des listes de bourses disponibles pour des stages internationaux.

## **MESURES À PRENDRE PAR L'ASSEMBLÉE DE LA SANTÉ**

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

= = =

---

<sup>1</sup> Voir le document intitulé *Human resources: update, Workforce data, As at 31 December 2015*, <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (consulté le 7 avril 2016).

<sup>2</sup> Voir le document EBPBAC23/2.