



ORGANISATION PANAMÉRICAINNE DE LA SANTÉ
ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ



146^e SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF

Washington, D.C., É-U, du 21 au 25 juin 2010

Point 6.2 de l'ordre du jour provisoire

CE146/30 (Fr.)

1^{er} mai 2010

ORIGINAL : ANGLAIS

RÉFORME CONTRACTUELLE À L'OPS

Mise en œuvre de la réforme contractuelle des Nations Unies à l'OPS Rapport d'avancement

Contexte et situation actuelle

1. Lors de la 140^e session du Comité exécutif, les amendements au Règlement du personnel nécessaires pour mettre en œuvre un nouveau cadre contractuel au sein de l'OPS ont été approuvés. Le cadre proposé comprend trois types de contrats : l'engagement à durée déterminée, l'engagement continu et l'engagement temporaire. Toutefois, à l'époque, le Comité exécutif a stipulé que la mise en œuvre des nouvelles modalités contractuelles de l'OPS était subordonnée à l'approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies d'un cadre similaire pour le système commun des Nations Unies (ONU).
2. Le 23 décembre 2008, l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvé de nouvelles modalités contractuelles pour le système commun des Nations Unies. Ce cadre comprend les trois mêmes types de contrats que ceux proposés par l'OPS. L'Assemblée générale des Nations Unies a décidé que ce nouveau cadre entrerait en vigueur au 1^{er} juillet 2009. L'application de l'engagement continu n'entrerait pas en vigueur avant le 1^{er} janvier 2010 (dans l'attente de l'examen par l'Assemblée générale d'informations complémentaires devant être fournies par le Secrétariat des Nations Unies).
3. Lors de sa 144^e session, le Comité exécutif de l'OPS est convenu que l'Organisation pouvait, compte tenu de la décision du 23 décembre 2008 de l'Assemblée générale, aller de l'avant avec le recrutement de personnel temporaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux ans lorsque cela était justifié. Le Comité exécutif a également approuvé des modifications du Règlement du personnel permettant à l'OPS d'harmoniser

les prestations pour cette catégorie de personnel avec le système commun des Nations Unies. Ces modifications ont été pleinement mises en œuvre par l'OPS le 1^{er} juillet 2009. S'agissant des engagements continus, leur mise en œuvre au sein de l'OPS démarrera une fois que leur mise en place aura débuté au sein du système commun des Nations Unies.

4. Lors de sa 64^e session, le Secrétariat des Nations Unies a présenté un rapport (A/64/267) sur la mise en œuvre des engagements continus au sein du système commun des Nations Unies. Au cours des délibérations des membres du Cinquième Comité de l'Assemblée générale des Nations Unies, les États membres ont exprimé leur souhait d'examiner les critères de mise en œuvre dans le contexte plus vaste de la planification du personnel. La discussion a porté sur un champ plus vaste que le contenu du rapport actuel et a différé dans une certaine mesure de l'approche initialement proposée par le Secrétariat. En conséquence, il n'y a pas eu consensus sur la mise en œuvre des engagements continus.

5. De ce fait, le Secrétariat des Nations Unies a retiré le rapport A/64/267. Le Secrétariat des Nations Unies révisera son approche en matière d'engagements continus en collaboration avec les représentants du personnel afin de traiter des questions soulevées par le Cinquième Comité.

6. En 2010, une réunion du personnel et de la direction des Nations Unies sur les engagements continus se tiendra en vue d'élaborer le modèle applicable aux engagements continus.

7. Le Secrétariat des Nations Unies présentera un nouveau rapport sur la mise en œuvre des engagements continus qui sera examiné lors de la 65^e Session de l'Assemblée générale.

8. Compte tenu de ce qui précède, le Bureau panaméricain de la santé ne propose pas à l'heure qu'il est de procéder à la mise en œuvre des engagements continus, mais soumettra une proposition au Comité exécutif, après approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies des nouvelles politiques et procédures nécessaires pour la mise en œuvre des engagements continus au sein du système commun des Nations Unies.

9. Les détails relatifs à l'expérience de l'Organisation en ce qui concerne les aspects de la réforme qui ont déjà été mis en œuvre figurent à l'annexe A.

Mesures à prendre par le Comité exécutif

10. Le Comité exécutif est invité à prendre note du présent rapport.

Annexes

RÉFORME CONTRACTUELLE À L'OPS AU 1^{er} AVRIL 2010

1. En 2007, l'Organisation panaméricaine de la Santé (OPS) a proposé de simplifier ses modalités contractuelles en utilisant uniquement trois types de contrats d'engagement du personnel pour tous les postes — l'engagement à durée déterminée, l'engagement continu et l'engagement temporaire. Qui plus est, l'Organisation a choisi de regrouper tous les contrats d'embauche pour les personnes n'étant pas membres du personnel dans la catégorie des « contrats de consultant ». Bien que la mise en œuvre des engagements continus n'ait pas encore été approuvée au sein du Système commun des Nations Unies, l'Organisation utilise d'ores et déjà les engagements à durée déterminée et temporaires ainsi que les contrats de consultant.¹

2. Au 1^{er} avril 2010, 938 personnes avaient un statut de membres du personnel au sein de l'Organisation et quelque 255 avaient des contrats de consultant. Les paragraphes suivants présentent en détail l'expérience de l'Organisation en matière de réforme contractuelle à ce jour.

Engagements à durée déterminée

3. Ce type de contrat est utilisé pour l'embauche de personnel affecté à des fonctions techniques et opérationnelles essentielles. Lorsque les engagements continus seront mis en œuvre, un certain nombre de changements qui auront une incidence sur ce mécanisme d'engagement entreront en vigueur. Pour l'heure, toutefois, les engagements à durée déterminée continuent à être accordés pour une période prédéterminée (normalement de deux ans), à l'issue de laquelle l'engagement arrive automatiquement à expiration. Des mesures prises par le supérieur hiérarchique de l'employé et par le Département des Ressources humaines sont nécessaires pour le renouvellement de tout contrat. Le personnel engagé aux termes d'un contrat à durée déterminée fait l'objet d'une période probatoire et d'évaluations annuelles de la performance.

¹ Bien que le Règlement du personnel actuel de l'Organisation prévoie des engagements de « service », ce type d'engagement n'a jamais été utilisé. L'engagement de service a remplacé l'ancien engagement de « service de carrière », qui a pris fin en 1994. Néanmoins, il existe actuellement 50 membres du personnel qui ont reçu un engagement de ce type avant qu'il n'y soit mis un terme et qui continuent à travailler au sein de l'Organisation dans cette catégorie d'engagement. (Ce type d'engagement est essentiellement le même que l'engagement « continu » envisagé dans le cadre de la proposition de réforme contractuelle).

Engagements temporaires

4. Dans le cadre de la réforme contractuelle de l'Organisation, un engagement temporaire continue à être un engagement limité dans le temps. La durée maximale de cet engagement correspond à une période ininterrompue de deux ans, à la suite de laquelle une interruption des fonctions de plus de 30 jours est nécessaire. Avant cette réforme, ces engagements étaient assortis d'une durée maximale de 11 mois consécutifs, à la suite de laquelle une interruption de plus de 30 jours était exigée. On a recours aux engagements temporaires lorsque l'activité devant être menée est limitée dans le temps (un maximum de 24 mois) et/ou en financement. Si une fonction temporaire est nécessaire pour une période supérieure à deux ans, le responsable du service doit demander —longtemps à l'avance— qu'un poste de plus longue durée soit créé à cet effet (par exemple, un poste à durée déterminée ou un poste à durée limitée) ou que d'autres dispositions soient prises (par exemple, le détachement d'une personne qualifiée d'une autre agence). Les membres du personnel ayant un engagement temporaire ne font pas l'objet actuellement d'une période probatoire ; l'Organisation se réserve toutefois la prérogative de résilier ces contrats en cas de performance non satisfaisante.

5. Les engagements temporaires de 60 jours ou moins continuent à être utilisés pour répondre aux besoins des services des conférences et autres services de courte durée.

6. La réforme des engagements temporaires a exigé que certaines modifications soient apportées à la base de données du Système d'administration du personnel (PAS). Ces modifications étaient nécessaires pour permettre un suivi séparé des membres du personnel ayant un engagement temporaire sur une durée maximale de 24 mois et la fonction temporaire elle-même.

7. La base de données a également dû être révisée pour permettre le versement d'une indemnité pour difficulté des conditions de vie au personnel temporaire dans certains lieux d'affectation. Cette indemnité a été étendue au personnel temporaire en juillet 2009, afin de se conformer au Système commun des Nations Unies. Depuis que cela a été mis en œuvre, quatre membres du personnel temporaires reçoivent cette indemnité pour difficulté des conditions de vie. Les implications financières de cet aspect de la réforme contractuelle ont été minimales, comme il avait été projeté lorsque ces modifications ont été proposées.

8. En général, les modifications des engagements temporaires ont donné aux chefs de services plus de souplesse pour planifier leurs besoins en ressources humaines. Ces modifications ont aussi permis aux Ressources humaines de travailler plus systématiquement avec les chefs de services en vue de déterminer leurs besoins en ressources humaines à plus long terme.

Engagements de non membres du personnel — « Consultants »

9. Comme indiqué ci-dessus, l'Organisation fera uniquement appel à des engagements à durée déterminée, continus et temporaires une fois que ses propositions de réforme seront entièrement mises en œuvre. Tous les autres types d'engagement entreront dans la catégorie de non membres du personnel de « consultants ». Le 1^{er} janvier 2009, une nouvelle politique a défini le nouveau contrat de consultant de l'OPS comme étant un contrat de non membre du personnel. Le contrat de consultant a remplacé l'ancien contrat de consultant de courte durée (STC), qui était un contrat de personnel des Nations Unies. Les consultants de l'OPS mènent des activités d'une durée limitée, à caractère technique, et qui visent à compléter les compétences de l'Organisation. Aux termes du contrat de consultant de l'OPS, les personnes peuvent être embauchées pour une période pouvant aller jusqu'à deux ans pour fournir des services de conseil à l'appui de projets locaux, sous-régionaux ou régionaux.

10. Avec l'introduction du contrat de consultant de l'OPS, l'Organisation peut désormais commencer à regrouper les divers contrats de non membres du personnel — tels que les professionnels nationaux (NAP), les accords de services spéciaux (SSA) et les personnes embauchées au moyen d'accords de services contractuels (CSA)— sous un mécanisme d'embauche unique.



ORGANISATION PANAMÉRICAINE DE LA SANTÉ
Bureau sanitaire panaméricaine, Bureau régional de
L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ

CE146/30 (Fr.)
Annexe B

FORMULAIRE ANALYTIQUE VISANT À LIER UN POINT DE L'ORDRE DU JOUR AUX DOMAINES DE L'ORGANISATION
1. Point de l'ordre du jour : 6.2. Réforme contractuelle à l'OPS
2. Unité responsable : HRM/PR
3. Fonctionnaire chargé de la préparation : Nancy Machado, HRM/PR
4. Liste de centres collaborateurs et d'institutions nationales liés à ce point de l'ordre du jour : N.A.
5. Liens entre ce point de l'ordre du jour et le Programme d'action sanitaire pour les Amériques 2008-2017 : N.A.
6. Liens entre ce point de l'ordre du jour et le Plan stratégique 2008-2012 : RER 16.03 Les politiques et pratiques des ressources humaines visent à promouvoir a) les possibilités d'attirer et de retenir des personnes qualifiées ayant les compétences requises au vu des plans de l'organisation, b) une performance et une gestion des ressources humaines efficaces et équitables, c) le développement du personnel et d) un comportement déontologique.
7. Meilleures pratiques appliquées dans ce secteur et exemples tirés des pays de la Région des Amériques : La mise en œuvre de la réforme contractuelle à l'OPS est fondée sur des décisions prises par l'Assemblée générale de l'ONU le 23 décembre 2008 (document A/RES/63/250) pour la mise en place d'un nouveau cadre contractuel pour le système commun des Nations unies et sur la mise en place de réformes similaires à l'OMS. Un certain nombre d'agences des Nations Unies ont également entrepris des processus de réforme.
8. Incidences budgétaires du point l'ordre du jour en question : Sans objet.

- - -