

167^e SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF

Session virtuelle, 30 septembre 2020

Point 5.1 de l'ordre du jour provisoire

CE167/9
10 août 2020
Original : anglais

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DU BUREAU SANITAIRE PANAMERICAIN

Antécédents

1. Le présent document décrit les progrès accomplis par l'Organisation panaméricaine de la Santé (OPS) vers la mise en œuvre de la *Stratégie pour le personnel de l'Organisation panaméricaine de la Santé 2015-2019*. Il décrit par ailleurs les tendances et les statistiques relatives au personnel du Bureau sanitaire panaméricain (BSP ou Bureau) sur la période allant de janvier à décembre 2019 et contient une synthèse des cas de mesures disciplinaires imposées au cours de cette période.

Modifications du Statut et du Règlement du personnel du Bureau sanitaire panaméricain

2. Le BSP a amendé son Règlement du personnel et publié toutes les règles requises pour mettre en œuvre les modifications apportées au barème des traitements du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur selon le principe « ni perte-ni gain », conformément à la recommandation formulée par la Commission de la fonction publique internationale et mise en application par le régime commun des Nations Unies. Ces modifications ont pris effet le 1^{er} janvier 2020.

3. Les changements précités, de même que d'autres modifications significatives et rédactionnelles, figurent dans les *Amendements au Statut et au Règlement du personnel du Bureau sanitaire panaméricain* (document CE166/15).

État d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie pour le personnel

4. Pour que le BSP accomplisse sa mission avec efficacité, il est essentiel qu'il prenne un engagement partagé envers sa transformation en une organisation plus agile. En adoptant la *Stratégie pour le personnel de l'Organisation panaméricaine de la Santé 2015-2019*, le BSP s'est proposé de « transformer tout en livrant des résultats » pour faire en sorte que l'Organisation réponde à ses objectifs. La transformation des processus, des politiques et de la culture de l'Organisation est constante et s'étend au-delà du Plan

stratégique de l'OPS 2014-2019. En 2019, le Comité consultatif sur la mise en œuvre de la Stratégie pour le personnel a vu le jour, qui est chargé de fournir des conseils sur le travail en cours et de hiérarchiser les activités et les initiatives énoncées dans la stratégie pour le personnel. En outre, ce comité a reçu pour mission de formuler des recommandations à l'intention de la haute direction du BSP qui concernent les ajustements devant être apportés à la stratégie pour le personnel au bénéfice du nouveau Plan stratégique de l'Organisation panaméricaine de la Santé 2020-2025.

Planification, examen des effectifs et recrutement

5. Au total, 479 consultants internationaux (IPC) et consultants nationaux (NPC) étaient titulaires de contrats au 31 décembre 2019, soit une diminution par rapport aux 556 consultants recensés au 31 décembre 2018. Ces personnes fournissent une coopération technique pendant des périodes variables, qui vont jusqu'à deux ans pour les IPC et jusqu'à quatre ans pour les NPC. Pour garantir que cette modalité contractuelle soit utilisée de façon optimale, la haute direction du BSP, le Comité consultatif sur la mise en œuvre de la Stratégie pour le personnel et le Comité consultatif mixte ont passé en revue la politique et les procédures régissant l'embauche de consultants.

6. Le BSP a mené des examens sur les effectifs, c'est-à-dire qu'il a examiné le programme de travail et la structure des effectifs dans les bureaux des représentants de l'OPS/OMS à la Barbade, au Brésil et au Guatemala. Ces exercices sont parfois menés à cause d'un changement dans les priorités de coopération technique et d'autres fois en raison de changements dans la disponibilité de financements. En 2020, il sera nécessaire d'effectuer d'autres examens des effectifs afin de garantir que l'Organisation continue de maintenir un équilibre raisonnable entre les coûts en ressources humaines et les dépenses encourues au titre de ses activités de coopération technique.

7. En raison de contraintes budgétaires qui devraient perdurer au cours du prochain exercice biennal, le processus de sélection pour pourvoir plusieurs postes vacants a été suspendu durant le second semestre de 2019. Au cours de cette période, seuls des postes essentiels ont été pourvus. Au total, 44 postes ont été pourvus en 2019 : 33 professionnels recrutés sur le plan international, quatre professionnels recrutés sur le plan national et sept postes des services généraux. Dans le contexte de la stratégie pour le personnel, l'OPS a collaboré avec l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) afin de promouvoir un recours accru au programme de jeunes professionnels et ainsi attirer et recruter de jeunes talents dans la Région des Amériques. L'adoption de ce programme en 2020 devrait permettre à l'OPS de compléter ses effectifs.

Gestion, leadership et compétences

8. Les programmes de gestion, de leadership et de perfectionnement des compétences ont été fusionnés pour bâtir un programme complet et solide, conçu pour développer les capacités des dirigeants actuels et nouveaux au sein du BSP. En 2019, 27 cadres supérieurs ont participé au programme de gestion et de leadership pour renforcer leurs compétences

et habiletés de gestionnaires. Le programme fait usage des derniers instruments disponibles en ligne et des nouvelles méthodes d'apprentissage qui surmontent les obstacles géographiques et linguistiques, en reconnaissance de la diversité de l'OPS.

9. L'OPS a mis en application le modèle de compétences de l'OMS, qui illustre des comportements et des normes à même d'assurer la réussite de l'OPS ainsi que le développement personnel et professionnel des membres du personnel. Chaque compétence centrale, de gestion et de leadership comprend un ensemble d'indicateurs de comportement requis de chaque membre du personnel, pour un travail particulier et à un grade particulier. Le modèle de compétences sera un élément essentiel du mode de gestion du talent à l'intérieur du Système d'information pour la gestion du BSP (PMIS).

10. Pour l'exercice biennal 2020-2021, la planification des ressources humaines a donné l'occasion aux responsables de centres de coûts de mener un examen critique des effectifs (nombre, composition, éventail de capacités et compétences des personnels) et des modalités contractuelles requises pour mieux répondre aux priorités et aux engagements de l'Organisation aux niveaux national, infrarégional et régional. Le processus de planification institutionnelle a été parachevé avec succès en novembre 2019 et a abouti à l'approbation des plans de travail biennaux et des plans correspondants pour les ressources humaines. Cette capacité à entreprendre une analyse des carences en matière de compétences par le biais d'un examen des effectifs est essentielle pour tout modèle de gestion de la succession et réside au cœur des efforts déployés par le BSP pour parvenir à un alignement optimal de ses ressources sur son Plan stratégique. À cette fin, les gestionnaires sont encouragés à reconstruire le profil des postes vacants actuels et essentiels, à identifier une offre de développement professionnel et à soutenir des plans de développement qui préparent le personnel à occuper des postes de haute responsabilité.

Créer un environnement de travail haut de gamme

11. Au cours du premier trimestre de 2019, le BSP a retenu les services de la firme Gallup pour effectuer une enquête sur la participation du personnel. Près des trois quarts (74 %) des effectifs ont participé à l'enquête et les résultats ont été communiqués au personnel en avril. Ces résultats ont été notifiés globalement à travers l'Organisation et au niveau des entités et les gestionnaires de centres de coûts ont reçu un tableau récapitulatif illustrant les résultats pour leur entité. Les gestionnaires ont reçu une formation portant sur la création d'un climat de travail motivant et le département de la Gestion des ressources humaines (HRM) a aidé les responsables à élaborer et exécuter des plans d'action pour la participation du personnel. À la fin 2019, 47 % des gestionnaires de centres de coûts du BSP (27 sur 57) avaient élaboré des plans d'action pour la participation au sein des entités placées sous leur direction.

12. Au cours du deuxième trimestre de 2019, le BSP a revu la politique de télétravail et a déterminé que ce dernier constitue une des modalités d'entente de travail flexible. En exploitant le PMIS, qui fonctionne en nuage, la politique de télétravail rend le Bureau plus souple et plus réactif et franchit une étape vers un environnement de travail qui inclut le

travail d'équipe virtuel. Comme en témoignent les discussions tenues au sein du Comité de haut niveau sur la gestion des Nations Unies, le fait d'habiliter les employés à gérer où, quand et comment ils travaillent le mieux est une évolution marquante dans le monde du travail moderne. Un examen des politiques et des pratiques qui favorisent la flexibilité permettra au personnel de mieux gérer ses engagements professionnels et personnels tout en permettant à l'Organisation de réaliser des gains d'efficacité et des économies par la réduction des dépenses administratives.

13. Un sondage effectué auprès de représentants et d'administrateurs de l'OPS/OMS au cours du premier semestre de 2019 a déterminé que le stress constitue un risque principal pour la santé mentale du personnel. L'incertitude financière à laquelle l'Organisation a fait face au quatrième trimestre de 2019 a provoqué une augmentation du niveau de stress chez de nombreux membres du personnel de l'OPS. En réponse, l'Organisation a retenu les services d'un conseiller psychologique institutionnel qui était disponible pour apporter un soutien au personnel du Siège et des bureaux de représentants de l'OPS/OMS. Ce service, nouveau et temporaire, a complété le programme externe d'aide aux employés qui existait déjà pour le personnel en poste à Washington. La plupart des cas étaient liés à l'incertitude de l'emploi, aux relations entre les superviseurs et les employés ou aux différends sur le lieu de travail. Il est entendu qu'un accès constant à des services de conseil professionnel qui soient adaptés sur le plan culturel, sous réserve de disponibilité, permet au personnel et à la direction d'être mieux équipés pour relever les défis du milieu professionnel.

Activation de la fonction des ressources humaines

14. Tous les dossiers de HRM ont été scannés lors d'un exercice de numérisation de documents et de stockage dans le nuage, notamment les documents concernant la gestion et la coordination, le classement des postes, le recrutement, l'affectation temporaire de personnel, l'évolution de carrière et les dossiers du personnel et du parcours de carrière. En décembre 2019, tous les fichiers avaient été effectivement numérisés et leur transfert vers des sites SharePoint désignés était achevé à 80 % au 31 décembre 2019, l'achèvement à 100 % étant prévu pour la fin janvier 2020. HRM est le premier département du BSP à être entièrement numérisé, tous les dossiers étant accessibles en ligne, y compris sur des plateformes mobiles.

15. En 2019, le Bureau a amélioré sa capacité de mesurer les heures d'apprentissage et de faire rapport sur l'achèvement des formations obligatoires. Par ailleurs, il a utilisé le PMIS pour renforcer sa capacité de présentation de rapports. Le Bureau a également tenu deux séances d'orientation pour les nouveaux membres du personnel de l'OPS et organisé des séances portes ouvertes de gestion des ressources humaines au siège et en mode virtuel à titre d'activité de sensibilisation et pour fournir au personnel de l'OPS des informations sur les systèmes, les outils et les nouveaux développements survenus en matière de personnel. De même, la page web du Bureau consacrée à la santé et au bien-être a été améliorée.

Fautes graves d'un membre du personnel

16. De la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019, sept cas d'allégations de fautes graves impliquant le personnel de l'OPS ont conduit à l'imposition de mesures administratives ou disciplinaires.

Nature des fautes graves	Catégorie de personnel	Mesure administrative/disciplinaire
Non-présentation à l'Organisation d'informations exactes en temps voulu	Professionnelle	Lettre administrative
Vente de marchandises/exercice d'activités commerciales de nature privée dans les locaux de l'OPS	Services généraux	Lettre administrative
Comportement indigne d'un fonctionnaire international	Professionnelle	Censure écrite
Fraude liée aux compétences linguistiques	Professionnel recruté sur le plan national	Reclassement dans une classe inférieure
Requête frauduleuse de remboursement de frais voyage en mission	Services généraux	Licenciement
Fraude d'assurance-maladie du personnel	Services généraux	Licenciement sommaire
Fraude concernant l'impôt sur le revenu	Professionnelle	Licenciement sommaire

Effectifs du Bureau sanitaire panaméricain

17. L'annexe du présent document présente les statistiques annuelles sur les effectifs au 31 décembre 2019 (ou toute autre année selon les indications). Elle comprend des informations concernant le nombre de membres du personnel du Bureau et une analyse de leur répartition par type de contrat, sexe, lieu et autres données relatives au personnel, avec les tendances observées sur cinq ans.

Mesures à prendre par le Comité exécutif

18. Le Comité exécutif est prié de prendre note du présent rapport et de fournir les commentaires qu'il juge opportuns.

Annexe

Annexe

**STATISTIQUES SUR LES EFFECTIFS
DU BUREAU SANITAIRE PANAMERICAIN**

Rapport du Bureau sanitaire panaméricain

1. Ce rapport présente des données issues du Système d'information pour la gestion du BSP (PMIS, d'après son sigle en anglais) qui portent sur le profil des ressources humaines du Bureau sanitaire panaméricain (BSP ou Bureau) au 31 décembre 2019, sauf indication contraire. Il comprend des informations concernant le nombre de membres du personnel du Bureau¹ par type d'engagement et de contrat, sexe, nationalité, grade, lieu d'affectation et nombre d'années de service. Au 31 décembre 2019, le Bureau comptait 872 membres du personnel et 1223 personnes travaillant au titre de divers mécanismes d'embauche de personnels non onusiens. Le rapport reprend également des informations concernant les mouvements des professionnels recrutés sur le plan international entre les lieux d'affectation, la mobilité inter institutions, y compris les mutations, les détachements et les prêts de personnel à d'autres organisations du système des Nations Unies, de même que l'emploi de personnels retraités. Lorsque cela est jugé pertinent, les données étalées sur les cinq dernières années sont incluses pour présenter une analyse des tendances. Le tableau 1 présente un aperçu des données démographiques appliquées au personnel à travers les catégories (professionnelle et de rang supérieur, professionnels recrutés sur le plan national et employés des services généraux) et les types d'engagement (contrats à durée déterminée et contrats temporaires) pour 2019.

**Tableau 1. Aperçu des données démographiques du personnel du BSP
au 31 décembre 2019**

Variable	Aperçu	Critères
Effectifs	872	Nombre de fonctionnaires de toutes les catégories titulaires d'un contrat à durée déterminée et d'un contrat temporaire
Type d'engagement	770	Nombre de fonctionnaires titulaires d'un contrat à durée déterminée
	102	Nombre de fonctionnaires titulaires de contrats temporaires
Catégorie	505 <ul style="list-style-type: none"> • 455 contrats à durée déterminée • 50 contrats temporaires 	Nombre de fonctionnaires des catégories professionnelle et de rang supérieur, y compris les fonctionnaires hors classe

¹ Le nombre de fonctionnaires ayant un contrat à durée déterminée inclut les fonctionnaires en congé spécial au 31 décembre 2019.

Variable	Aperçu	Critères
	62 • 62 contrats à durée déterminée • 0 contrats temporaires	Nombre de fonctionnaires dans la catégorie des professionnels recrutés sur le plan national
	305 • 253 contrats à durée déterminée • 52 contrats temporaires	Nombre de fonctionnaires de la catégorie des services généraux
Sexe	357 • 227 (50 %) contrats à durée déterminée, catégories professionnelle et de rang supérieur • 26 (42 %) contrats à durée déterminée, catégorie des professionnels recrutés sur le plan national • 66 (26 %) contrats à durée déterminée, catégorie des services généraux • 22 (44 %) contrats temporaires, catégories professionnelle et de rang supérieur • 0 contrat temporaire, catégorie des professionnels recrutés sur le plan national • 16 (31 %) contrats temporaires, catégorie des services généraux	Nombre de fonctionnaires de sexe masculin, toutes catégories confondues, titulaires d'un contrat à durée déterminée et d'un contrat temporaire
	515 • 228 (50 %) contrats à durée déterminée, catégories professionnelle et de rang supérieur • 36 (58 %) contrats à durée déterminée, catégorie des professionnels recrutés sur le plan national • 187 (74 %) contrats à durée déterminée, catégorie des services généraux • 28 (56 %) contrats temporaires, catégories professionnelle et de rang supérieur • 0 contrats temporaires, catégorie des professionnels recrutés sur le plan national	Nombre de fonctionnaires de sexe féminin, toutes catégories confondues, titulaires d'un contrat à durée déterminée et d'un contrat temporaire

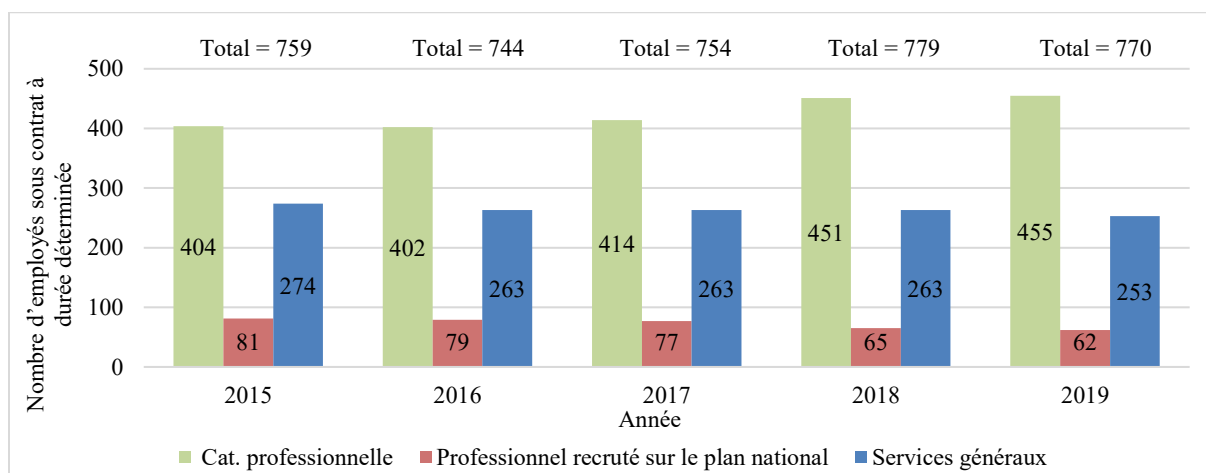
Variable	Aperçu	Critères
	<ul style="list-style-type: none"> • 36 (69 %) contrats temporaires, catégorie des services généraux 	
Lieu d'affectation	500 <ul style="list-style-type: none"> • 277 contrats à durée déterminée, catégories professionnelle et de rang supérieur • 143 contrats à durée déterminée, catégorie des services généraux • 40 contrats temporaires, catégories professionnelle et de rang supérieur • 40 contrats temporaires, catégorie des services généraux 	Nombre de fonctionnaires au siège, toutes catégories confondues, titulaires d'un contrat à durée déterminée et d'un contrat temporaire
	372 <ul style="list-style-type: none"> • 178 contrats à durée déterminée, catégories professionnelle et de rang supérieur • 62 contrats à durée déterminée, catégorie des professionnels recrutés sur le plan national • 110 contrats à durée déterminée, catégorie des services généraux • 10 contrats temporaires, catégories professionnelle et de rang supérieur • 0 contrat temporaire, catégorie des professionnels recrutés sur le plan national • 12 contrats temporaires, catégorie des services généraux 	Nombre de fonctionnaires dans les bureaux de représentants de l'OPS/OMS ou Centres panaméricains, toutes catégories confondues, titulaires d'un contrat à durée déterminée et d'un contrat temporaire
Représentation géographique	55	Nombre de nationalités représentées dans la catégorie des professionnels recrutés sur le plan international
Mobilité	26	Nombre de professionnels recrutés sur le plan international réaffectés à un autre lieu d'affectation en 2019 (réaffectation interne)
	11	Nombre de professionnels recrutés sur le plan international détachés, prêtés ou mutés en 2019 (mobilité inter institutions)

Contrats à durée déterminée

Contrats à durée déterminée de 1 à 5 ans

2. Au 31 décembre 2019, le BSP comptait 770 membres du personnel travaillant au titre de contrats à durée déterminée d'un à cinq ans ou de contrats de la fonction publique internationale,² contre 779 au 31 décembre 2018. Sur ces 770 membres du personnel, 455 (59 %) appartenaient à la catégorie des professionnels recrutés sur le plan international,³ 62 (8 %) à la catégorie des professionnels recrutés sur le plan national et 253 (33 %) à la catégorie des services généraux (figure 1 et tableau 2). Au cours des cinq dernières années, le nombre de fonctionnaires de la catégorie des professionnels recrutés sur le plan international a augmenté de 12,6 %, passant de 404 en 2015 à 455 en 2019. Au cours de cette même période, le nombre de fonctionnaires de la catégorie des professionnels recrutés sur le plan national et des employés des services généraux a diminué de 23,5 % et de 7,7 %, respectivement.

Figure 1. Personnel sous contrat à durée déterminée, répartition par catégorie, 2015-2019



² Les contrats de la fonction publique internationale ont été supprimés en 2002. Les membres du personnel qui étaient titulaires de ces contrats au 1^{er} juillet 2002 et qui restent en dessous du grade P6/D1 les conservent jusqu'à leur départ du Bureau.

³ Dans le présent document, toute mention de la catégorie des professionnels recrutés sur le plan international comprend les fonctionnaires des catégories professionnelle et de rang supérieur (P1-D2) et les fonctionnaires hors classe.

Tableau 2. Personnel sous contrat à durée déterminée, répartition par lieu d'affectation et par catégorie, 2019

Pays	Lieu d'affectation	Catégorie Professionnelle	Professionnel recruté sur le plan national	Services généraux	Total
Anguilla	The Valley	1	0	0	1
Argentine	Buenos Aires	3	2	5	10
Bahamas	Nassau	2	1	0	3
Barbade	Bridgetown	14	1	6	21
Belize	Belize (cap.)	3	1	1	5
Bolivie	La Paz	6	1	4	11
Brésil	Brasilia	8	12	9	29
	Rio de Janeiro	11	8	6	25
	São Paulo	1	1	0	2
Chili	Santiago	3	2	4	9
Colombie	Bogotá	5	3	6	14
Costa Rica	San José	3	1	2	6
Cuba	La Havane	1	0	0	1
Dominique	Roseau	1	0	0	1
El Salvador	San Salvador	6	0	3	9
Équateur	Quito	5	4	3	12
États-Unis d'Amérique	Washington, D.C.	277	0	143	420
Grenade	Saint-George	1	0	0	1
Guatemala	Guatemala (cap.)	9	1	7	17
Guyana	Georgetown	3	3	3	9
Haïti	Port-au-Prince	10	0	7	17
Honduras	Tegucigalpa	8	4	5	17
Jamaïque	Kingston	6	1	3	10
Mexique	Mexico	8	2	5	15
Nicaragua	Managua	5	4	5	14
Panama	Panama (cap.)	7	1	2	10
Paraguay	Asunción	7	2	3	12
Pérou	Lima	14	1	5	20
République dominicaine	Santo Domingo	6	1	3	10
Saint-Kitts-et-Nevis	Basseterre	1	0	0	1
Saint-Vincent-et-les-Grenadines	Kingstown	1	0	0	1
Sainte-Lucie	Castries	1	0	0	1
Suriname	Paramaribo	4	1	1	6
Trinité-et-Tobago	Port-of-Spain	4	0	3	7
Uruguay	Montevideo	6	3	3	12
Venezuela	Caracas	4	1	6	11
Total		455	62	253	770

Professionnels recrutés sur le plan international et professionnels recrutés sur le plan national titulaires de contrats à durée déterminée : répartition par sexe

3. En ce qui concerne le personnel appartenant aux catégories des professionnels recrutés sur le plan international et des professionnels recrutés sur le plan national, le BSP a maintenu une répartition de 51 % de femmes et de 49 % d'hommes en 2017, 2018 et 2019. Dans les bureaux de représentants de l'OPS/OMS et les Centres panaméricains, le pourcentage de femmes a augmenté, qui est passé de 48 % en 2017 et 2018 à 50 % (119 sur 240) en 2019 (figure 2).

4. Si l'on considère uniquement les professionnels recrutés sur le plan international, la parité entre les sexes a été atteinte, avec un total de 227 hommes et 228 femmes. Au siège, le nombre total de femmes parmi les professionnels recrutés sur le plan international a augmenté régulièrement, passant de 139 en 2015 à 145 en 2019, avec plus de femmes que d'hommes pour chacune des cinq dernières années. En termes de pourcentage, les femmes représentent 52 % du personnel du siège (145 sur 287) et 47 % du personnel des bureaux de représentants de l'OPS/OMS et des Centres panaméricains (83 sur 178). Dans la catégorie des professionnels recrutés sur le plan national, le Bureau recense plus de femmes que d'hommes, les femmes représentant 58 % (36 sur 62) des employés de cette catégorie.

Figure 2. Professionnels recrutés sur le plan international et professionnels recrutés sur le plan national titulaires de contrats à durée déterminée, répartition par sexe et par lieu d'affectation, 2015-2019

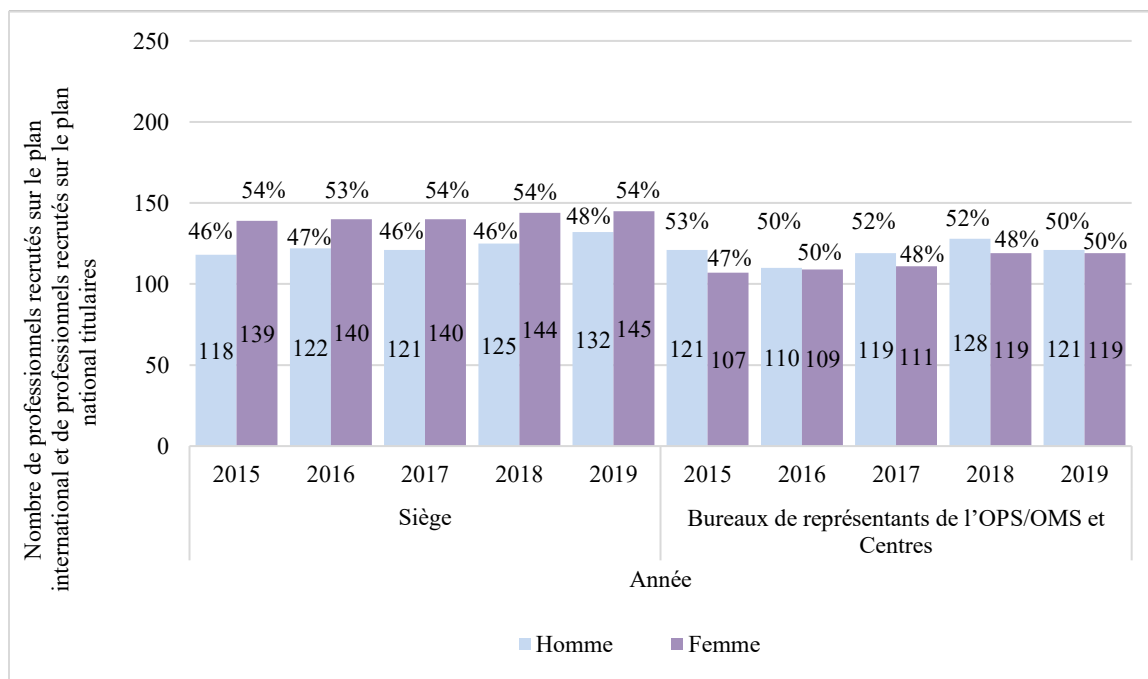


Tableau 3. Professionnels recrutés sur le plan international et professionnels recrutés sur le plan national titulaires de contrats à durée déterminée, répartition par grade, sexe et lieu d'affectation, 2019

Grade	Siège				Bureaux de représentants de l'OPS/OMS et Centres				Général			
	Homme	%	Femme	%	Homme	%	Femme	%	Homme	%	Femme	%
UG1			1	100%							1	100%
UG2			1	100%							1	100%
UG3	1	100%							1	100%		
D2	2	100%							2	100%		
D1	9	75%	3	25%			3	100%	9	60%	6	40%
P6	5	83%	1	17%	5	56%	4	44%	10	67%	5	33%
P5	15	52%	14	48%	11	61%	7	39%	26	55%	21	45%
P4/NOD	57	48%	62	52%	68	55%	55	45%	125	52%	117	48%
P3/NOC	29	41%	41	59%	13	42%	18	58%	42	42%	59	58%
P2/NOB	13	38%	21	62%	17	49%	18	51%	30	43%	39	57%
P1/NOA	1	50%	1	50%	7	33%	14	67%	8	35%	15	65%
TOTAL	132	48%	145	52%	121	50%	119	50%	253	49%	264	51%

REPRÉSENTANTS DE L'OPS/OMS (P5-D1)			
Homme	%	Femme	%
11	48%	12	52%

5. Les femmes occupent 15 postes au grade P1/NOA, soit 65 % de ce groupe de grades. Le pourcentage de postes au grade P2/NOB occupés par des femmes a augmenté et atteint 57 % (39 postes), contre 52 % (37 postes) en 2018 et 47 % (28 postes) en 2017. Le pourcentage de postes au grade P3/NOC occupés par des femmes était de 58 % (59 postes) en 2019, ce qui représente une légère augmentation par rapport à 57 % (56 postes) pour 2018. Toutefois, le pourcentage de femmes qui occupaient des postes au grade P3/NOC en 2019 et 2018 a diminué par rapport à 2017, où il était de 62 % (66 postes). Le pourcentage de postes de grade P4/NOD occupés par des femmes a légèrement diminué, passant de 49 % (118 postes) en 2018 à 48 % (117 postes).

6. Aux rangs supérieurs à l'intérieur de l'Organisation, les hommes occupent 26 des 47 postes de grade P5 (55 %), 10 des 15 postes de grade P6 (67 %), neuf des 15 postes de grade D1 (60 %) et les deux postes de grade D2 (100 %). Sur les trois postes hors classe (UG), deux sont occupés par des femmes et un par un homme. Sur les 23 représentants de l'OPS/OMS dans les pays, 48 % (11) sont des hommes et 52 % (12) des femmes, ce dernier chiffre représentant une augmentation par rapport aux 46 % (11) enregistrés en 2018 (tableau 3).

Professionnels recrutés sur le plan international et professionnels recrutés sur le plan national titulaires de contrats à durée déterminée : répartition par nationalité

7. Le tableau 4 fournit des informations cumulées concernant la répartition par nationalité du personnel de la catégorie des professionnels recrutés sur le plan international titulaires d'un contrat à durée déterminée. Ce tableau exclut le personnel de la catégorie des professionnels recrutés sur le plan national afin d'éviter une interprétation erronée de la représentation géographique. Les fonctionnaires de la catégorie des professionnels recrutés sur le plan national sont des ressortissants du pays d'affectation, de sorte que leur inclusion dans le total des effectifs fausse de façon favorable la représentation des pays dans la Région des Amériques.

Tableau 4. Professionnels recrutés sur le plan international titulaires de contrats à durée déterminée, répartition par nationalité, 2019

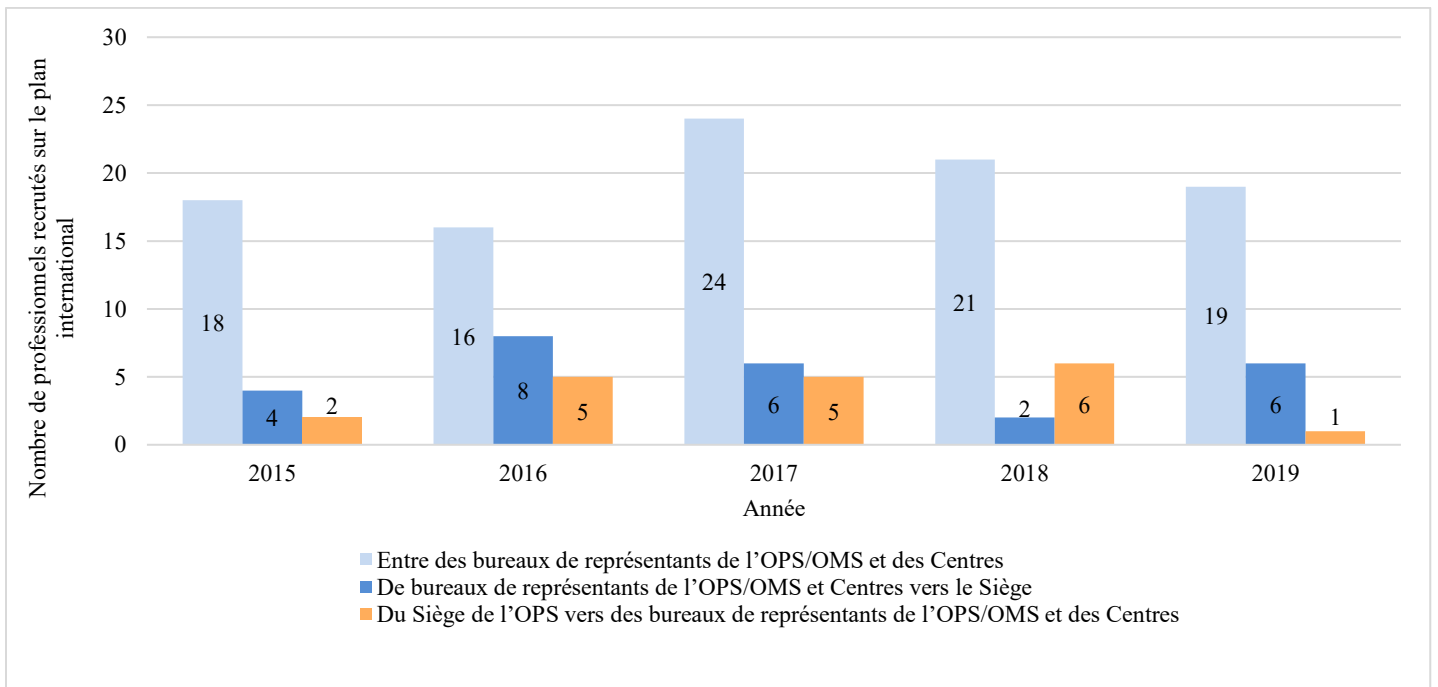
Pays de nationalité	Total	Pays de nationalité	Total	Pays de nationalité	Total
Allemagne	1	Équateur	13	Panama	4
Argentine	21	Espagne	33	Paraguay	5
Australie	1	États-Unis d'Amérique	65	Pérou	21
Autriche	1	Guinée équatoriale	1	Philippines	3
Barbade	2	France	10	Portugal	1
Belgique	2	Ghana	1	République dominicaine	4
Belize	5	Guatemala	11	Royaume-Uni	12
Bhoutan	1	Guyana	1	Rwanda	1
Bolivie	3	Haiti	3	Saint-Vincent-et-les-Grenadines	4
Brésil	46	Honduras	6	Singapour	2
Burkina Faso	1	Inde	1	Suriname	3
Canada	11	Irlande	1	Suisse	1
Chili	11	Italie	9	Trinité-et-Tobago	6
Colombie	42	Jamaïque	8	Turquie	1
Congo, République démocratique du	1	Japon	1	Uruguay	6
Costa Rica	8	Malte	1	Ouzbékistan	1
Cuba	9	Mexique	13	Venezuela	8
Dominique	1	Pays-Bas	7	Total	455
El Salvador	9	Nicaragua	11		

Remarque : le nombre total reflète exclusivement le nombre de professionnels recrutés sur le plan international titulaires d'un contrat à durée déterminée. Il ne comprend pas les professionnels recrutés sur le plan national et les fonctionnaires des services généraux.

Professionnels recrutés sur le plan international titulaires de contrats à durée déterminée : mobilité

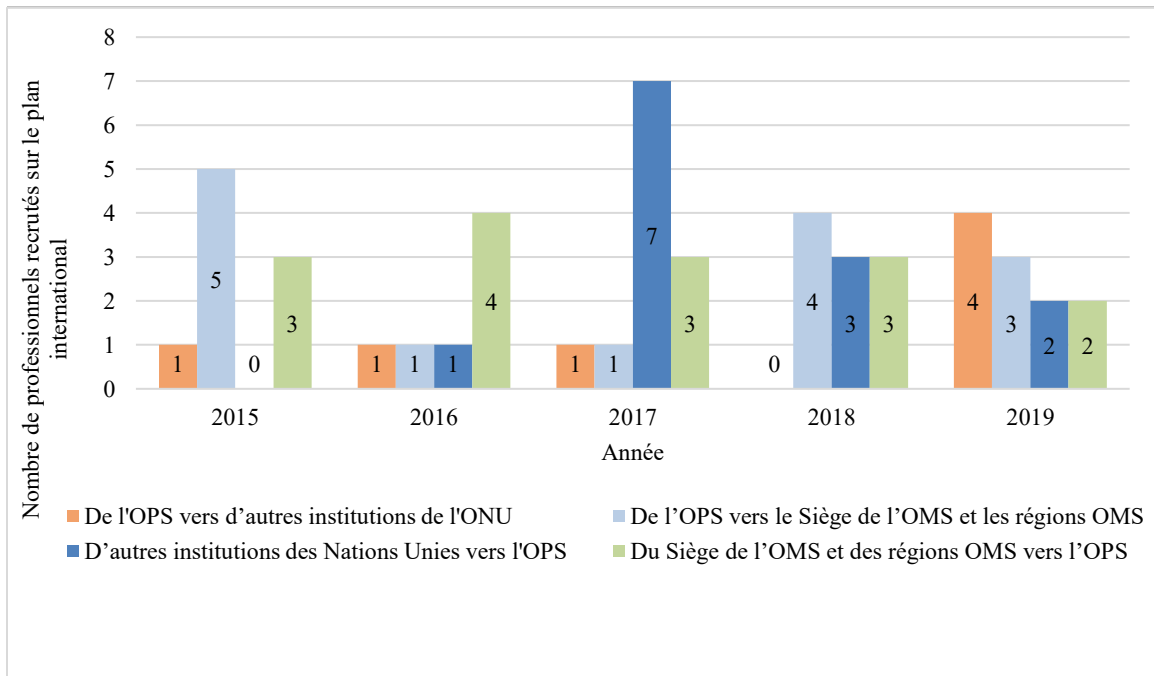
8. Le BSP surveille la durée d'affectation des fonctionnaires de la catégorie des professionnels recrutés sur le plan international qui sont en poste en dehors du siège afin de faciliter le roulement après cinq ans dans le même lieu d'affectation. En 2019, il y a eu 26 réaffectations de professionnels recrutés sur le plan international. Sur ce total, 19 réaffectations (73 %) ont impliqué le déplacement de personnel entre des bureaux de représentants de l'OPS/OMS et des Centres panaméricains ; six (23 %) le déplacement de personnel de bureaux de représentants de l'OPS/OMS ou de Centres vers le siège ; et une (4 %) le déplacement d'un membre du personnel du siège vers un bureau de représentant de l'OPS/OMS (figure 3).

Figure 3. Professionnels recrutés sur le plan international titulaires de contrats à durée déterminée, réaffectations internes, 2015-2019



9. En outre, il y a eu huit mutations, deux détachements et un prêt, pour un total de 11 déplacements interorganisations en 2019.⁴ Quatre membres du personnel sont passés de l'OPS à une autre entité des Nations Unies, dont deux en mutation et deux en détachement. Trois membres du personnel ont été mutés de l'OPS au Siège de l'OMS ou une autre région OMS. L'OPS a reçu deux fonctionnaires mutés à partir d'autres entités des Nations Unies, dont un fonctionnaire muté d'une autre région OMS et un fonctionnaire prêté par le Siège de l'OMS. Un examen des mouvements interorganisations au cours des cinq dernières années révèle une augmentation des mouvements de personnel de l'OPS vers d'autres entités des Nations Unies (figure 4).

Figure 4. Professionnels recrutés sur le plan international titulaires de contrats à durée déterminée, mutations, détachements et prêts, 2015-2019



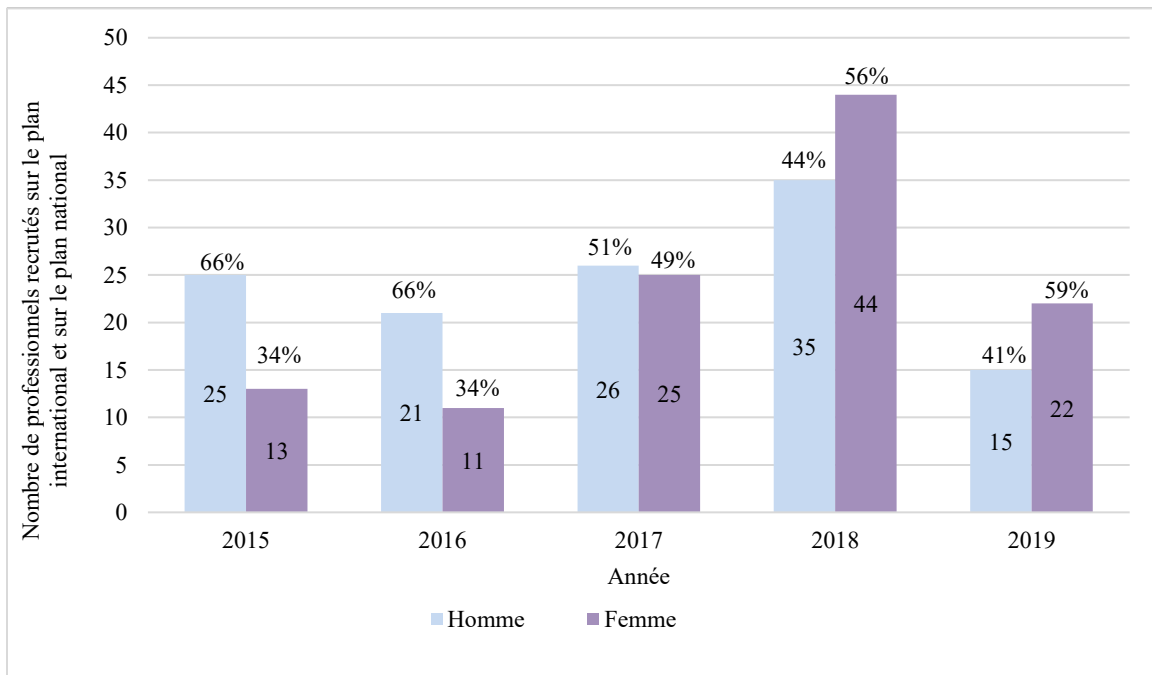
Professionnels recrutés sur le plan international et professionnels recrutés sur le plan national titulaires de contrats à durée déterminée : nominations

10. En 2019, 37 personnes ont reçu des contrats à durée déterminée au BSP : 33 personnes ont été nommées à des postes de catégories professionnelle et de rang supérieur sur le plan international et quatre personnes ont été nommées à des postes de professionnels recrutés sur le plan national. Parmi les 37 nominations, 15 (41 %) étaient des hommes et 22 (59 %) des femmes. Ce nombre comprend des conversions de contrats

⁴ Les « mouvements interorganisations » s'entendent des mutations, détachements ou prêts effectués en vertu de l'Accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitement et indemnités.

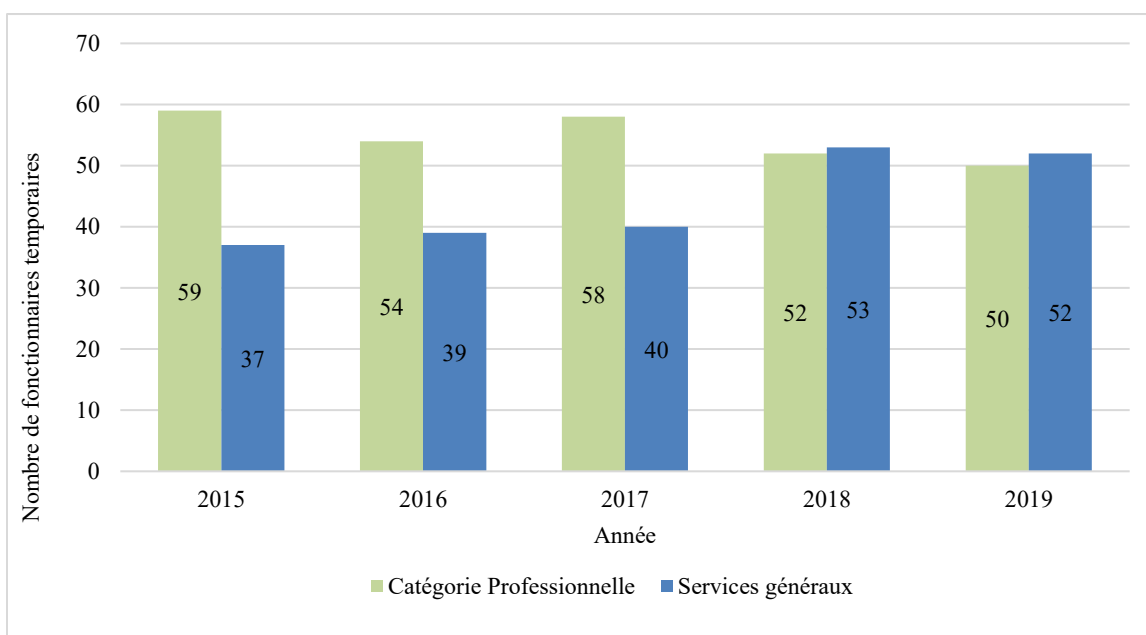
temporaires en contrats à durée déterminée. Le nombre total de nominations a diminué par rapport à 2018 en raison de la suspension des processus de sélection pour pourvoir plusieurs postes vacants au cours du second semestre de 2019, comme indiqué dans le rapport. Le nombre d'hommes engagés a diminué de 57 %, qui passe de 35 en 2018 à 15 en 2019. Le nombre de femmes engagées a diminué de 50 %, qui passe de 44 en 2018 à 22 en 2019. Un examen des nominations au cours des cinq dernières années révèle que la répartition par sexe a changé. Ainsi, en 2015 et 2016, l'Organisation a nommé plus d'hommes que de femmes, en 2017, les hommes et les femmes ont été nommés en nombre presque égal, et en 2018 et 2019, plus de femmes que d'hommes ont été nommées (figure 5).

Figure 5. Professionnels recrutés sur le plan international et professionnels recrutés sur le plan national titulaires de contrats à durée déterminée, répartition par sexe, 2015-2019



Personnel temporaire

11. Une nomination temporaire est une nomination à durée limitée, inférieure à un an. Elle peut être prolongée, à condition que la durée totale du service ininterrompu dans le cadre d'engagements temporaires consécutifs n'excède pas deux ans. Au 31 décembre 2019, le BSP comptait 102 fonctionnaires titulaires de contrats temporaires. Sur ce nombre, 50 fonctionnaires (49 %) appartenaient à la catégorie des professionnels recrutés sur le plan international et 52 (51 %) à la catégorie des services généraux (figure 6). Le tableau 5 présente des données ventilées par lieu d'affectation et par catégorie.

Figure 6. Personnel temporaire, répartition par catégorie, 2015-2019**Tableau 5. Fonctionnaires temporaires, répartition par lieu d'affectation et par catégorie, 2019**

Pays	Lieu d'affectation	Catégorie Professionnelle	Services généraux	Total
Barbade	Bridgetown	0	1	1
Belize	Belize (cap.)	1	2	3
Brésil	Rio de Janeiro	1	0	1
Colombie	Bogota	0	1	1
Costa Rica	San José	1	0	1
El Salvador	San Salvador	2	0	2
États-Unis d'Amérique	Washington, D.C.	40	40	80
Guyana	Georgetown	1	0	1
Paraguay	Asunción	1	0	1
Suriname	Paramaribo	1	0	1
Trinité-et-Tobago	Port-of-Spain	1	0	1
Venezuela	Caracas	1	8	9
Total		50	52	102

Professionnels recrutés sur le plan international à titre temporaire : répartition par sexe

12. Sur les 50 professionnels recrutés sur le plan international à titre temporaire en 2019, 40 se trouvaient au siège de l'OPS : 16 hommes (40 %) et 24 femmes (60 %). L'inverse a été constaté dans les bureaux de représentants de l'OPS/OMS et les Centres

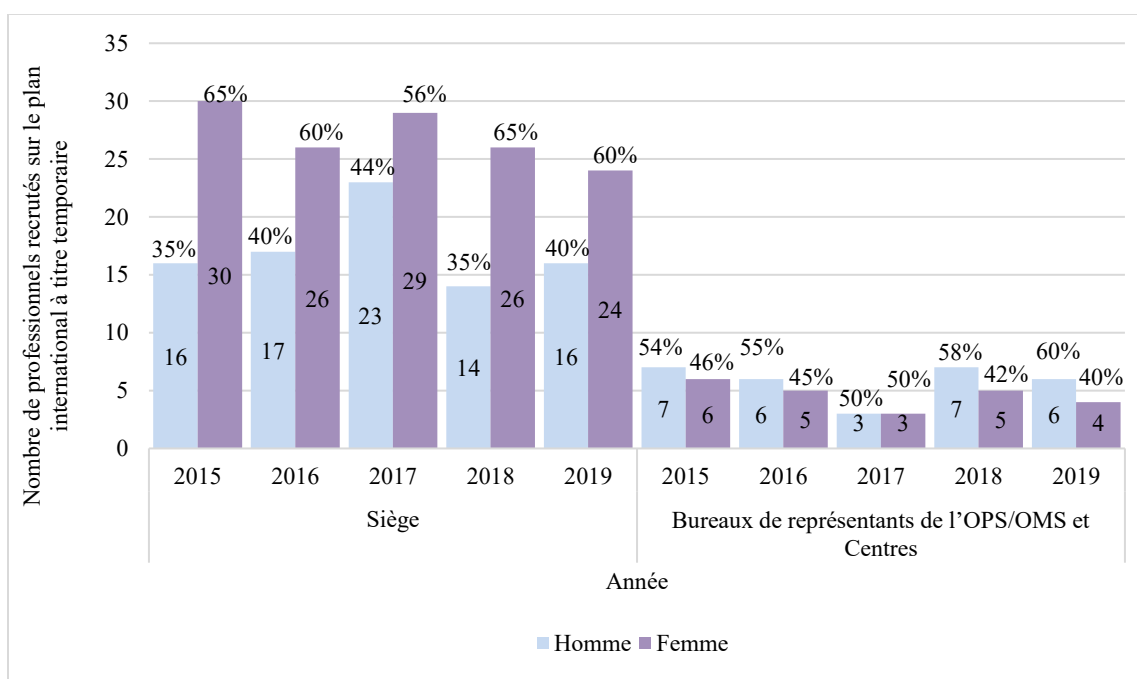
panaméricains, où sur les 10 nominations temporaires, les hommes représentaient 60 % et les femmes 40 %. Dans l'ensemble, les femmes représentaient 56 % des professionnels recrutés sur le plan international et titulaires de contrats temporaires (tableau 6).

Tableau 6. Professionnels recrutés sur le plan international à titre temporaire, répartition par grade, sexe et lieu d'affectation, 2019

Grade	Siège				Bureaux de représentants de l'OPS/OMS et Centres				Général			
	Homme	%	Femme	%	Homme	%	Femme	%	Homme	%	Femme	%
P4	1	100%			3	100%			4	100%		
P3	8	50%	8	50%	2	40%	3	60%	10	48%	11	52%
P2	6	33%	12	67%	1	100%			7	37%	12	63%
P1	1	20%	4	80%			1	100%	1	17%	5	83%
TOTAL	16	40%	24	60%	6	60%	4	40%	22	44%	28	56%

13. Un examen des cinq dernières années par lieu d'affectation révèle que, chaque année, cette modalité contractuelle est utilisée plus souvent au Siège que dans les bureaux des représentants de l'OPS/OMS et les Centres panaméricains. Au cours de chacune de ces cinq dernières années, plus de femmes que d'hommes ont été embauchées au siège et plus d'hommes que de femmes dans les bureaux de représentants de l'OPS/OMS et les Centres comme professionnels recrutés sur le plan international à titre temporaire (figure 7).

Figure 7. Professionnels recrutés sur le plan international à titre temporaire, répartition par sexe et lieu d'affectation, 2015-2019



Professionnels recrutés sur le plan international à titre temporaire : répartition par nationalité

14. Le tableau 7 fournit des informations cumulées concernant la répartition par nationalité des professionnels du BSP recrutés sur le plan international à titre temporaire.

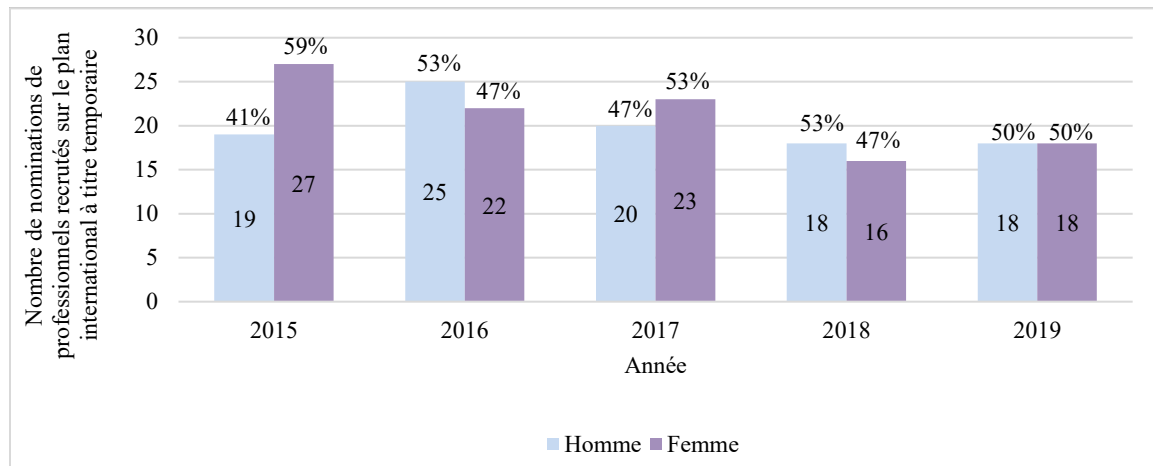
Tableau 7. Professionnels recrutés sur le plan international à titre temporaire, répartition par nationalité, 2019

Pays de nationalité	Total	Pays de nationalité	Total
Argentine	3	Espagne	3
Belize	1	États-Unis d'Amérique	12
Bolivie	3	Guatemala	1
Bésil	6	Haïti	1
Chili	1	Jamaïque	2
Colombie	5	Nicaragua	2
Cuba	2	Pérou	4
El Salvador	1	Venezuela	1
Équateur	2	Total	50

Professionnels recrutés sur le plan international à titre temporaire : nominations

15. En 2019, le BSP a nommé 36 professionnels recrutés sur le plan international à des postes temporaires (figure 8), ce qui représente une modeste augmentation par rapport aux 34 nominations recensées en 2018. Pour la première fois au cours des cinq dernières années, les hommes et les femmes ont été nommés à égalité (18 postes chacun).

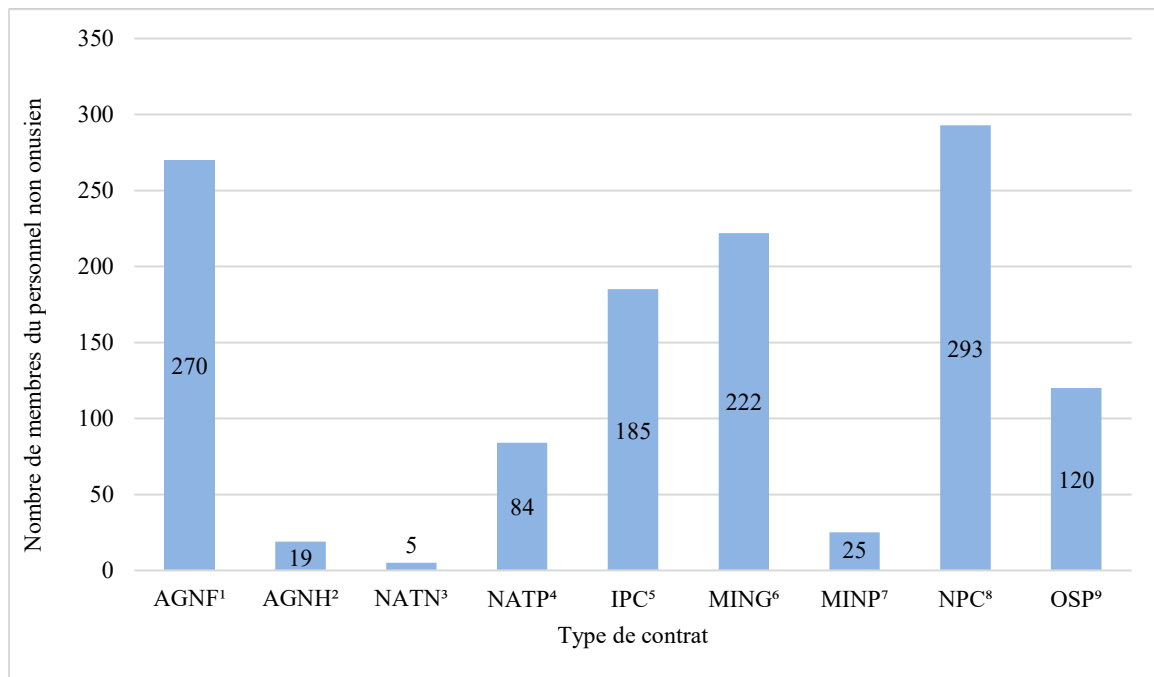
Figure 8. Nominations de professionnels recrutés sur le plan international à titre temporaire, répartition par sexe, 2015-2019



Autres mécanismes contractuels

16. Au 31 décembre 2019, le BSP comptait 1223 personnes travaillant dans le cadre de plusieurs mécanismes contractuels non onusiens, contre 1327 en 2018, 1332 en 2017 et 1202 en 2016. Le personnel en poste dans les bureaux de représentants de l'OPS/OMS comprenait 270 employés provenant d'agences de placement, 247 employés de ministères détachés auprès de l'OPS, 89 employés locaux du BSP (personnel national/personnel national hors postes), 293 consultants recrutés sur le plan national, 57 consultants recrutés sur le plan international et 48 prestataires externalisés. Le personnel du Siège comprenait 19 employés provenant d'agences de placement, 74 consultants recrutés sur le plan international et 65 prestataires externalisés. L'OPS a également fait appel à 54 consultants recrutés sur le plan international et à sept prestataires externalisés travaillant hors site (figure 9 et tableau 8).

Figure 9. Personnel non onusien, répartition par type de contrat, 2019



¹ AGNF : personnel d'agences de placement dans les bureaux de représentants de l'OPS/OMS

² AGNH : personnel d'agences de placement au Siège

³ NATN : fonctionnaire recruté sur le plan national hors poste

⁴ NATP : poste de fonctionnaire recruté sur le plan national

⁵ IPC : consultant de l'OPS recruté sur le plan international

⁶ MING : fonctionnaires des services généraux des ministères de la Santé

⁷ MINP : fonctionnaires professionnels des ministères de la Santé

⁸ NPC : consultant de l'OPS recruté sur le plan national

⁹ OSP : prestataire de services externalisé

Tableau 8. Personnel non onusien, répartition par lieu d'affectation et par type de contrat, 2019

Pays	Lieu d'affectation	AGNF	AGNH	NATN	NATP	IPC	MING	MINP	NPC	OSP	Total
Antigua-et-Barbuda	St. John's	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Argentine	Buenos Aires	9	0	0	0	1	0	3	10	0	23
Bahamas	Nassau	0	0	0	0	2	6	1	2	3	14
Barbade	Bridgetown	0	0	1	4	16	10	0	3	0	34
Belize	Belize (cap.)	0	0	0	0	2	8	0	4	1	15
Bolivie	La Paz	0	0	0	0	0	9	0	14	0	23
Brésil	Brasilia	83	0	1	6	0	0	0	49	0	139
	Rio de Janeiro	0	0	1	66	0	0	1	13	0	81
	Sao Paulo	0	0	0	0	0	0	0	0	40	40
Chili	Santiago	0	0	0	0	0	4	0	2	3	9
Colombie	Bogota	16	0	0	0	2	0	0	18	0	36
Costa Rica	San José	4	0	0	0	2	7	0	2	0	15
Cuba	La Havane	0	0	0	0	0	23	8	0	0	31
Dominique	Roseau	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
El Salvador	San Salvador	7	0	0	0	0	7	0	4	0	18
Équateur	Quito	8	0	0	0	2	4	0	5	0	19
États-Unis d'Amérique	Washington, D.C.	0	19	0	0	74	0	0	0	65	158
Grenade	Saint-George	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
Guatemala	Guatemala (cap.)	23	0	0	0	0	12	0	14	0	49
Guyana	Georgetown	0	0	0	0	2	14	0	8	0	24
Haiti	Port-au-Prince	61	0	0	0	13	1	0	30	0	105
Honduras	Tegucigalpa	8	0	0	0	0	16	0	7	0	31
Jamaïque	Kingston	3	0	0	0	0	9	0	1	0	13
Mexique	Mexico	11	0	0	0	0	0	2	4	0	17
Nicaragua	Managua	3	0	0	0	0	16	2	2	0	23
Panama	Panama (cap.)	11	0	0	0	4	9	6	8	0	38
Paraguay	Asunción	2	0	0	0	0	15	1	6	0	24
Pérou	Lima	20	0	0	0	2	0	0	12	0	34
Saint-Vincent-et-les-Grenadines	Kingstown	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Sainte-Lucie	Castries	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Suriname	Paramaribo	0	0	0	0	0	9	0	6	1	16
République dominicaine	Santo Domingo	0	0	0	0	0	22	0	6	0	28
Trinité-et-Tobago	Port-of-Spain	1	0	0	0	0	8	1	3	0	13
Uruguay	Montevideo	0	0	2	8	3	8	0	6	0	27
Venezuela	Caracas	0	0	0	0	5	0	0	54	0	59
Hors site		0	0	0	0	54	0	0	0	7	61
Total		270	19	5	84	185	222	25	293	120	1 223

Fonctionnaires de la catégorie professionnelle non onusiens : répartition par sexe

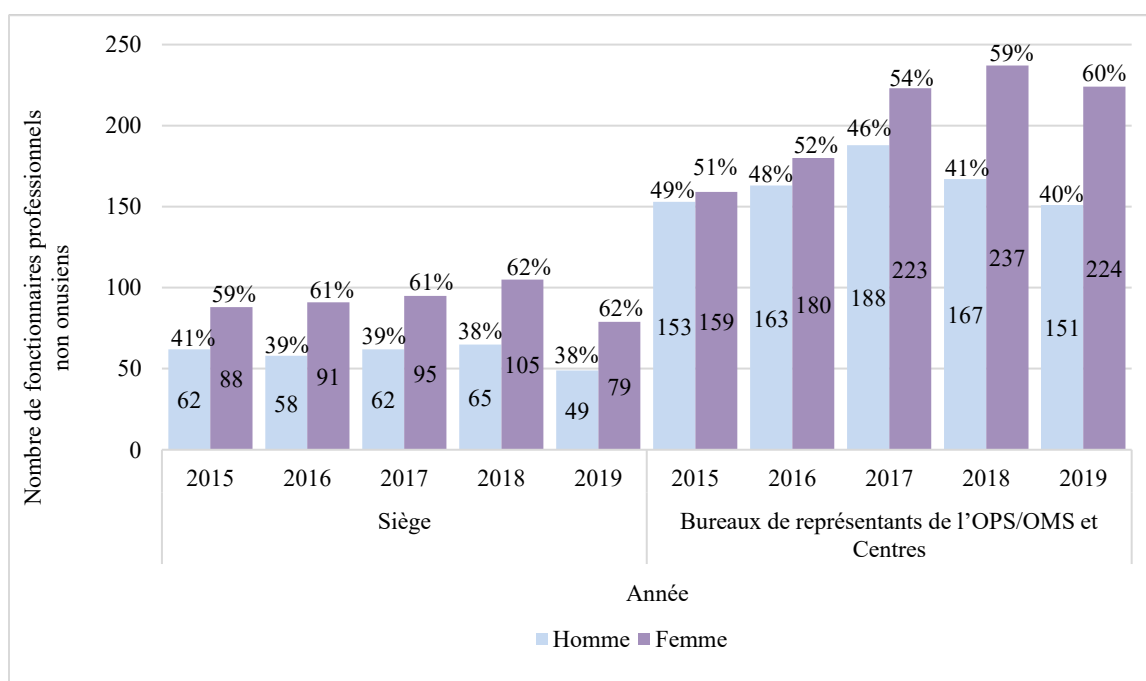
17. Les femmes représentent 60 % de l'ensemble des personnes employées au titre de contrats de professionnels non onusiens (tableau 9). Lorsque les données sont ventilées par lieu, les femmes représentent 62 % du personnel professionnel non onusien au siège et 60 % du personnel professionnel non onusien dans les bureaux des représentants de l'OPS/OMS et les Centres panaméricains. Les données des cinq dernières années montrent une augmentation constante du nombre total de personnel professionnel non onusien de 2015 à 2018, suivie d'une diminution en 2019 (figure 10).

Tableau 9. Professionnels non onusiens, répartition par sexe, lieu d'affectation et type de contrat, 2019

Type de contrat	Siège ^a				Bureaux de représentants de l'OPS/OMS et Centres				Général			
	Homme	%	Femme	%	Homme	%	Femme	%	Homme	%	Femme	%
Consultant de l'OPS recruté sur le plan international	49	38%	79	62%	39	68%	18	32%	88	48%	97	52%
Personnel des ministères de la Santé					7	28%	18	72%	7	28%	18	72%
Consultant de l'OPS recruté sur le plan national					105	36%	188	64%	105	36%	188	64%
Total	49	38%	79	62%	151	40%	224	60%	200	40%	303	60%

^a Les totaux indiqués pour le siège comprennent le personnel travaillant hors site (à distance).

Figure 10. Professionnels non onusiens, répartition par sexe et lieu d'affectation, 2015-2019

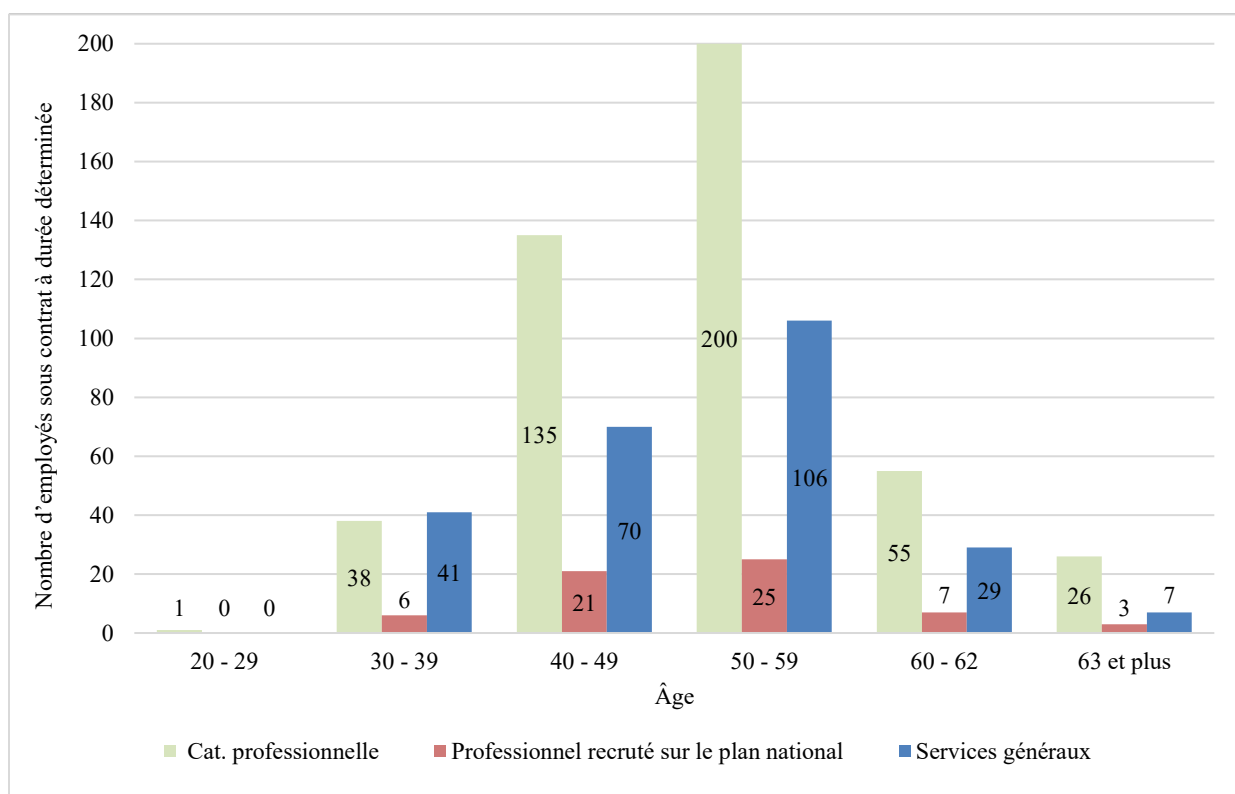


Âge et durée de service

Fonctionnaires sous contrats à durée déterminée : Répartition par âge

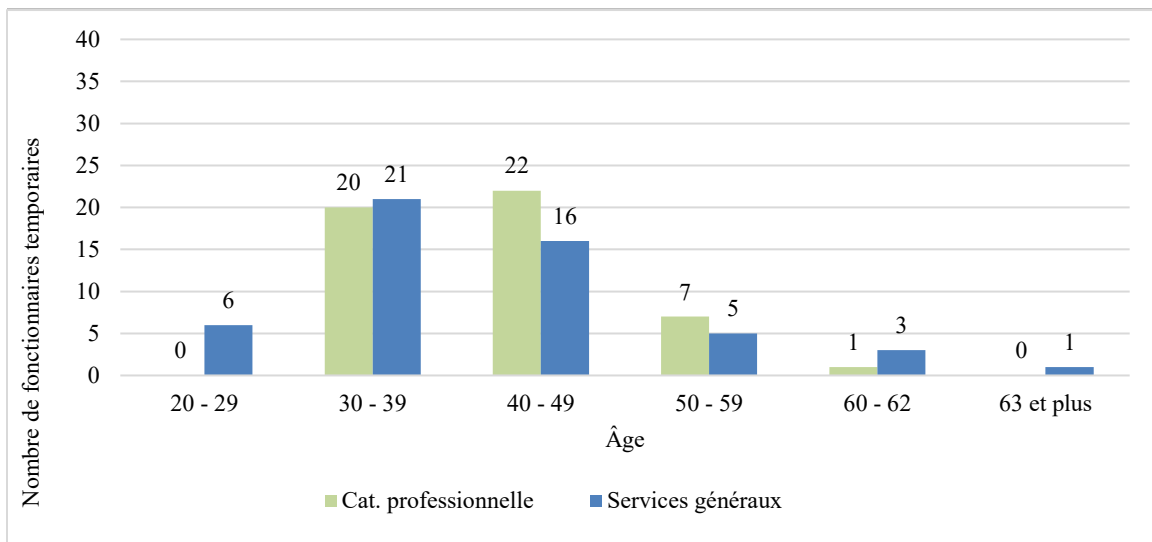
18. Pour la plupart, les professionnels recrutés sur le plan international, les professionnels recrutés sur le plan national et les fonctionnaires des services généraux ont entre 40 et 59 ans. Au total, 127 personnes (81 professionnels recrutés sur le plan international, 10 professionnels recrutés sur le plan national et 36 fonctionnaires des services généraux) sont âgées de 60 ans ou plus. L'âge de départ obligatoire à la retraite étant fixé à 65 ans pour l'ensemble du personnel, ces 127 fonctionnaires doivent prendre leur retraite dans les cinq prochaines années (figure 11).

Figure 11. Personnel sous contrat à durée déterminée, répartition par âge, 2019



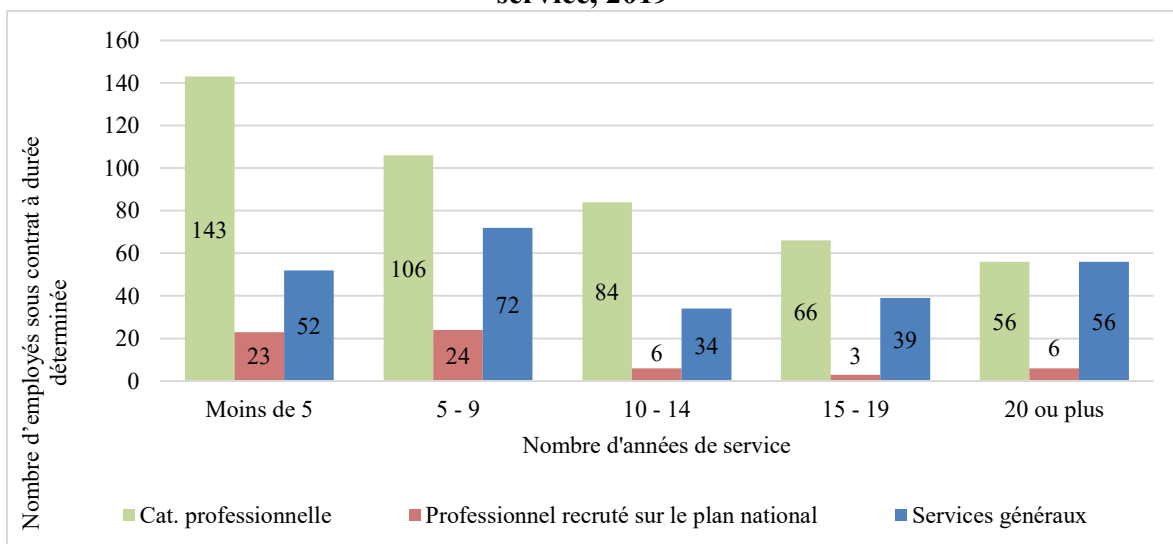
Personnel temporaire : répartition par âge

19. Sur les 102 fonctionnaires titulaires de contrats temporaires, la majorité est âgée de 30 à 49 ans. Les 50 professionnels recrutés sur le plan international titulaires de contrats temporaires ont entre 30 et 62 ans. Parmi les fonctionnaires des services généraux titulaires de contrats temporaires, six sont âgés de 29 ans ou moins, 42 ont entre 30 et 59 ans et quatre ont 60 ans ou plus (figure 12).

Figure 12. Personnel temporaire, répartition par âge, 2019

Fonctionnaires sous contrats à durée déterminée : Répartition selon la durée de service

20. La plupart des fonctionnaires titulaires de contrats à durée déterminée dans les catégories des professionnels recrutés sur le plan international, des professionnels recrutés sur le plan national et des services généraux comptent 10 ans de service ou moins. Sur les 253 fonctionnaires appartenant à la catégorie des services généraux, 56 (22 %) comptent 20 ans de service ou plus. En outre, 56 fonctionnaires dans la catégorie des professionnels recrutés sur le plan international comptent 20 ans de service ou plus, ce qui représente 12 % de cette catégorie (figure 13).

Figure 13. Personnel sous contrat à durée déterminée, répartition par durée de service, 2019

Emploi des retraités

Retraités titulaires de contrats temporaires et de contrats de consultant

21. Au 31 décembre 2019, 27 retraités travaillaient à titre temporaire ou de consultant. Cinq retraités étaient des employés temporaires et 22 étaient engagés comme consultants. Parmi ces retraités, 11 (41 %) étaient des femmes et 16 (59 %) des hommes (figure 14). Le nombre de retraités travaillant comme consultants a presque doublé entre 2015 et 2016 et augmenté de 33 % entre 2016 et 2017. Le nombre de retraités ayant un contrat de consultant a atteint un pic en 2018, avec un total de 42. Ensuite, il a diminué de 48 % pour atteindre un total de 22 en 2019.

Figure 14. Nombre de retraités, répartition par sexe et type de contrat, 2015-2019

