



ORGANISATION PANAMÉRICAINNE DE LA SANTÉ  
ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ



## 140<sup>ème</sup> SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF

*Washington, D.C., ÉUA, 25-29 juin 2007*

---

*Point 6.1 de l'ordre du jour provisoire*

CE140/24 (Fr.)

8 mai 2007

ORIGINAL : ANGLAIS

### **RÉFORME DES CONTRATS À L'OPS**

1. Le règlement actuel du personnel à l'OPS reconnaît les trois types de contrat d'affectation suivants qui sont en vigueur à l'ONU : à durée déterminée, en continu et temporaire. Au mois d'avril 2007, l'OPS comptait 1 019 employés assujettis à l'un ou l'autre de ces trois dispositifs contractuels. Jusqu'à une date récente, l'OMS recrutait ses effectifs en fonction de ces trois options. Pour autant, l'OMS vient de modifier, de manière significative, son règlement du personnel ainsi que le régime contractuel applicable au recrutement des effectifs des Nations Unies. Ces changements entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2007. Des remaniements aux contrats régissant le personnel non permanent suivront en 2008.

2. L'an passé, l'OPS a institué un Groupe de travail à la réforme contractuelle dans le but de passer en revue, d'analyser et de discuter le nouveau cadre de l'OMS et de déterminer de quelle façon l'on pourrait effectuer des changements similaires à l'OPS dans le souci de rester cohérent avec le régime de l'OMS et d'autres services du système ONU commun. Quelques temps plus tard, ce Groupe de travail a formulé un jeu de recommandations destiné à la direction de l'OPS. Ces recommandations ont été approuvées et les remaniements à apporter au règlement du personnel en vue de les appliquer sont soumis à la Directrice, aux fins de confirmation, à la 140<sup>ème</sup> session du Comité exécutif. Il importe de noter que la réforme, telle que la prévoit l'OPS, n'induirait aucun coût direct en plus.

3. L'OPS propose de simplifier ses accords contractuels, en ne retenant que trois types d'affectation, quel que soit le poste occupé à la PAHO (à durée déterminée, en continu et temporaire), et de regrouper tous les contrats d'emploi non permanent sous la rubrique de « Contrats de services de consultation ».

### **Affectation à durée déterminée et affectation en continu**

4. Au titre de la réforme contractuelle engagée à l'OPS, l'affectation à durée déterminée restera octroyée pour une période de temps fixe (deux ans, en temps normal), à l'issue de laquelle le recrutement prendra automatiquement fin. Les supérieurs hiérarchiques de l'employé à plein temps et le Service de gestion des ressources humaines (GRH) de l'OPS devront accomplir des démarches aux fins de renouveler chaque contrat de travail, dans le cadre duquel le détenteur restera sujet à une période d'essai et à des évaluations annuelles de performance.

5. Un collaborateur à plein temps, qui a terminé cinq ans de service continu au titre d'un contrat de travail à durée déterminée et dont la performance et la conduite ont donné satisfaction, remplira les conditions requises pour une affectation en continu. Une affectation en continu, illimitée dans le temps, sera octroyée en fonction du besoin, pour l'Organisation, de conserver les services dudit employé. Le collaborateur en affectation continue est sujet à des évaluations annuelles de performance et peut voir son contrat résilié au motif de piètre performance, d'inconduite ou de suppression de poste.

6. Les supérieurs hiérarchiques de l'employé permanent formulent la recommandation de convertir le contrat en affectation continue six mois avant la fin de la cinquième année ininterrompue de service, que confirme le Service de gestion des Ressources humaines. Lorsque l'employé permanent respecte toutes les conditions requises, son contrat de travail à durée déterminée est converti en un contrat de poste en continu et plus aucune mesure n'est à prendre en vue de sa prolongation pour le reste de sa carrière.

7. Lorsqu'un employé permanent n'est pas l'objet d'une recommandation en vue de l'octroi d'un poste continu au terme de cinq années de service, il peut lui être donné congé, moyennant trois mois de préavis, auquel cas il reçoit toutes les indemnités de cessation d'emploi applicables. L'employé permanent peut être tenu de rester en poste une sixième et dernière année au titre d'un contrat de travail à durée déterminée si l'on estime que sa performance ou conduite méritent des améliorations. Si, à l'issue de cette sixième année, l'employé permanent ne fait pas l'objet d'une recommandation de poste en continu, congé peut aussi lui être donné. La recommandation de reporter l'octroi d'un poste en continu ou de donner congé à un employé est soumise à une Commission d'affectation en continu. La Commission passe en revue la question et recommande la mesure appropriée à la Directrice.

### **Affectation temporaire**

8. Au titre de la réforme engagée à l'OPS, une affectation à titre temporaire restera une nomination à durée limitée dans le temps. La durée maximale de ce contrat sera une période interrompue de deux ans qui sera obligatoirement suivie d'une cessation de

travail de 30 jours. À l'heure actuelle, le collaborateur nommé à titre temporaire n'est pas assujéti à une période d'essai, une mesure que la réforme laissera en l'état.

9. Le contrat de travail temporaire d'une durée égale ou inférieure à 60 jours continuera à servir des impératifs à l'occasion de conférences et autres nécessités de service à court terme. L'exemple type est le besoin de courte durée par suite de l'absence inopinée de personnel ou en rapport avec des services de soutien comme les services de conférence. Cette catégorie de contrat n'a vocation ni à satisfaire des besoins programmatiques ou opérationnels d'urgence qui sont censés durer au-delà de 60 jours, ni à obtenir le concours de spécialistes, une collaboration dont les termes sont à définir dans un contrat de services de consultations.

10. Le contrat de travail temporaire d'une durée supérieure à 60 jours ne servira que lorsque l'activité à mener est limitée en termes de temps (24 mois au plus) et, ou de budget. Lorsqu'un poste temporaire est requis au-delà de deux ans, le responsable du service doit solliciter – largement à l'avance – la création, pour ce faire, d'un poste à plus long terme (un poste à durée déterminée ou limitée, par exemple) ou le recours à d'autres dispositions (comme le détachement d'une personne qualifiée travaillant pour une autre agence).

11. Lorsque survient le besoin inattendu et urgent, au plan programmatique, d'un poste à long terme, les services de l'employé temporaire peuvent être mis à profit pour une durée maximale de neuf mois au cours de laquelle est engagé un processus de sélection et de recrutement. Une fois que l'employé a achevé la période de service maximale dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail temporaire, plus de 30 jours du calendrier doivent s'écouler avant que l'Organisation puisse le réemployer, moyennant un autre contrat de travail temporaire.

12. Contrairement à l'OMS, l'OPS ne propose pas de modifier les avantages acquis ou sociaux applicables à cette catégorie de personnel. Dans le cadre de la réforme engagée à l'OMS, l'un des changements les plus significatifs concernant le personnel temporaire est qu'il remplira les conditions requises pour bénéficier de la plupart des avantages sociaux et acquis offerts aux employés régis par un contrat de travail à durée déterminée et en poste continu. Le coût relatif à ce volet de la réforme à l'OMS est de 8,6 millions (\$ÉU), du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2007. L'application complète de ce volet de réforme à l'OPS aurait majoré de 30 à 35 % par an le coût des contrats de travail temporaire (soit un surcoût de quelque 4,5 millions pour 2006).

### **Affectation non permanente – *Consultants***

13. Comme indiqué plus haut, la réforme contractuelle engagée à l'OPS prévoit seulement trois types d'affectation pour le personnel – à durée déterminée, en continu et temporaire. Tous les autres types de recrutement relèveront de la rubrique « Consultants », qui correspond à des emplois non permanents. La catégorie de consultants regroupera les contrats de l'OPS en vigueur pour le Consultant à court terme (CCT), le Professionnel national (PNA) de l'OPS et le titulaire d'un Contrat de service contractuel (CSC).

14. Le Service de gestion des Ressources humaines et d'autres membres du Groupe de travail se penchent sur la question de savoir de quelle manière l'OPS pourrait améliorer ses processus de recrutement local et, aussi, préciser un certain nombre de points en rapport avec l'octroi de contrats de travail non permanent. Cette réflexion débouchera sur les résultats suivants.

- Définition de principes fixant la durée maximale de poste pour le collaborateur travaillant aux Bureaux et Centres pays de l'OPS, au titre d'un contrat de travail PNA, auprès d'un ministère ou une agence. La durée de service à l'OPS au titre de ces contrats n'est assujettie, aujourd'hui, à aucune limite ce qui pose des difficultés juridiques significatives à l'Organisation et sape le moral des personnes qui, bien qu'exerçant des fonctions similaires à celles des effectifs de l'ONU, ne bénéficient ni d'une rémunération, ni d'avantages sociaux similaires.
- Définition d'une nouvelle méthode de calcul de la grille salariale applicable aux effectifs de l'OPS non ONU, dans ses Bureaux et Centres en pays. Pour l'heure, c'est le Service de gestion des Ressources humaines, au siège de l'OPS, qui effectue régulièrement ces calculs. La méthodologie suivie, qui est complexe, repose sur l'indice des prix à la consommation en vigueur dans chaque pays, qui ne reflète pas toujours de manière fiable le renchérissement du coût de la vie à l'échelle locale.
- Une explication des avantages sociaux et acquis applicable à ces effectifs, et des fonctions susceptibles de leur être confiées.

15. En conclusion, cette information est présentée au Comité pour être prise en considération lors de la discussion du point 6.2 de l'ordre du jour, *Amendements au Règlement du Personnel du BSP*.