

## **Déclaration du représentant des Associations du Personnel de l'OMS**

1. Par différentes initiatives et sur ordre du Conseil exécutif, le Secrétariat s'est employé de plus en plus activement, au prix d'importants efforts, à rendre l'Organisation plus transparente et mieux à même de rendre compte de son action. L'OMS a pris plusieurs mesures – processus de planification plus ouvert, progiciel de gestion intégré ou encore renforcement des lignes directrices en matière d'éthique – pour que l'Organisation soit plus souple et plus responsable.
2. Dans le but d'encourager ces efforts, les Associations du Personnel souhaiteraient attirer l'attention sur trois domaines dans lesquels une plus grande transparence et une meilleure justification de l'action menée sont souhaitables :
  - i) les conflits d'intérêts que peuvent avoir les membres du personnel de l'OMS candidats à des fonctions électives au sein de l'Organisation ;
  - ii) la mise au point et le fonctionnement du Système mondial de gestion ;
  - iii) l'effet de la crise financière mondiale sur l'activité de l'OMS.

### **ÉLECTIONS À L'OMS**

3. Les Associations du Personnel de l'OMS souhaiteraient faire part de leur préoccupation au Conseil exécutif au sujet des possibles conflits d'intérêts des membres du personnel de l'OMS qui se présentent à des fonctions électives.
4. Les membres du personnel de l'Organisation ont accès à des budgets et à des ressources qui peuvent être très utiles pendant une campagne électorale, qu'il s'agisse de la possibilité quasi illimitée de voyager, de contacts directs avec les membres votants des délégations nationales ou de la faculté d'engager du personnel dans les États Membres pour exercer des fonctions consultatives de haut rang. Non seulement ces pouvoirs donnent à celui qui les possède un avantage par rapport aux autres candidats, mais ils tendent à démoraliser le personnel, qui voit de précieuses ressources gaspillées au profit de ce qui pourrait passer pour des ambitions politiques personnelles.
5. Certes, l'OMS est avant tout une institution technique spécialisée dans le domaine de la santé, mais étant donné que ses plus hauts dirigeants sont directement élus par les États Membres, il y a inévitablement un élément politique. Faute de règles régissant la conduite électorale au plus haut

niveau, les points de vue les plus cyniques sur le système des Nations Unies risquent de trouver plus d'écho auprès du public.

6. Nous constatons également que, depuis toujours, des membres du personnel candidats à une fonction élective, au nombre desquels l'actuel Directeur général, ont de leur propre gré renoncé à leur charge au sein de l'institution pendant leur campagne pour éviter tout semblant de conflit d'intérêts. Nous estimons qu'ils ont ainsi donné un très bon exemple que devraient suivre tous les membres du personnel de l'OMS candidats à une fonction élective.

7. Pour une plus grande transparence et une meilleure justification de l'action menée, buts auxquels nous aspirons tous, à tous les niveaux de l'Organisation, nous demandons au Conseil exécutif d'envisager, pour tous les membres du personnel candidats à une fonction élective, un congé obligatoire pendant la campagne électorale et de demander aux titulaires qui ne se représentent pas d'être attentifs à leurs choix administratifs et aux conséquences politiques de ceux-ci.

## **SYSTÈME MONDIAL DE GESTION**

8. Les Associations du Personnel de l'OMS tiennent à saluer les efforts que fait le personnel de tous les bureaux de l'OMS pour que le Système fonctionne mieux et elles remercient ceux qui ont fait preuve de patience face à ses nombreuses carences. C'est en grande partie grâce à l'aptitude à surmonter l'adversité et à la souplesse de son personnel que l'Organisation a pu continuer à fonctionner lors du passage des anciens systèmes informatiques au progiciel de gestion intégré.

9. Cependant, nous aimerions rappeler au Conseil exécutif les conclusions du Commissaire aux Comptes dans le rapport qu'il a présenté à la Soixante et Unième Assemblée mondiale de la Santé, en mai 2008,<sup>1</sup> quelques semaines seulement avant la mise en service du Système mondial de gestion au Siège et au Bureau régional du Pacifique occidental, et qui comportait nombre de recommandations. Parmi ses nombreuses conclusions, le Commissaire aux Comptes relevait que la méthode de gestion du projet choisie par l'Organisation n'avait pas été suivie, que les plans de formation étaient insuffisants, la sécurité médiocre et que le Système n'avait pas été testé de bout en bout. Il soulignait en outre que l'institution risquait d'instaurer un système défaillant dont la remise en état coûterait beaucoup plus cher, prendrait du temps et pourrait être préjudiciable à l'institution si l'on ne suivait pas ses recommandations avant de le mettre en service.

10. L'administration a promis que toutes les recommandations seraient suivies avant la date d'entrée en service du Système.

11. Comme en témoigne la multitude de fonctionnaires qui n'ont pas touché leur traitement, ainsi que ceux dont le travail a été perturbé et les fournisseurs qui n'ont pas été payés, très peu d'éléments portent à croire – malgré les assurances officiellement données au Conseil exécutif – que les recommandations ont été en grande partie suivies.

12. Au cours des 18 derniers mois, les Associations du Personnel ont demandé à plusieurs reprises un compte rendu complet de ce qui avait été fait ou non suite aux recommandations du Commissaire aux Comptes et, après avoir reçu plusieurs fois l'assurance que pareil bilan serait présenté et obtenu, la

---

<sup>1</sup> Document A61/23.

promesse que le processus de conception et de mise en œuvre ferait l'objet d'une évaluation extérieure, nous n'avons encore rien vu venir.

13. Le Système mondial de gestion progresse lentement mais de façon sensible. Il est de plus en plus stable et commence à se révéler utile comme outil de planification pour la haute administration. Toutefois, les cadres hiérarchiques et leurs assistants ont constaté peu d'améliorations dans l'interface utilisateur et le déroulement des opérations et, dans l'ensemble, les transactions prennent nettement plus de temps qu'avec les anciens systèmes, et les problèmes de paiement sont encore fréquents. Le Centre mondial de services, auquel est dévolu l'essentiel du travail consistant à rendre le Système opérationnel, a demandé à son personnel d'utiliser des moyens détournés pour remédier à la rigidité et à la fragilité du Système. Mais surtout, la plupart des utilisateurs ne constatent pas d'économies ni de gains de productivité et estiment même que le GSM n'est pas aussi performant que les anciens systèmes.

14. Nous souhaitons encourager le Conseil exécutif à demander à l'administration de l'OMS de confier le soin à une tierce partie d'évaluer la conception et la mise en œuvre du Système mondial de gestion dans l'année qui vient et d'en rendre les résultats publics. Nous apprécierions que l'évaluation porte notamment sur les économies réelles et les gains de productivité, le cas échéant.

## **CRISE FINANCIÈRE MONDIALE**

15. La crise financière mondiale pénalise doublement une organisation comme l'OMS. C'est au moment où notre action serait la plus utile que nous manquons le plus de ressources.

16. En outre, la gestion des ressources existantes est rendue plus difficile par l'augmentation des contributions volontaires à objet désigné et par la répugnance des donateurs à payer les coûts d'appui aux programmes. Par conséquent, la manière dont le financement est géré dans l'Organisation diminue la capacité de celle-ci à affecter stratégiquement les ressources existantes aux domaines prioritaires et cruciaux.

17. Les États Membres ont souhaité que l'OMS soit plus orientée sur les résultats, mais parallèlement, l'Organisation se voit confier de plus en plus de missions sans avoir le financement suffisant et doit répondre à des attentes croissantes et à des besoins de plus en plus essentiels.

18. Les Associations du Personnel de l'OMS souhaiteraient demander aux États Membres d'accorder une plus grande confiance aux administrations qu'ils ont élues et d'accroître la proportion du budget global sans affectation particulière, afin que l'OMS puisse répartir ses ressources plus stratégiquement en période d'instabilité, et mieux prévoir les priorités stratégiques à long terme d'un commun accord avec les États Membres. Nous souhaiterions également que l'administration de l'OMS s'occupe avec diligence de la question de la transparence avec laquelle l'argent est effectivement dépensé.

19. La diminution du budget de l'OMS en valeur réelle a des répercussions directes sur son personnel, du point de vue de la sécurité de l'emploi comme du point de vue de l'exécution de notre mission au nom des États Membres. Si le personnel doit subir les effets de la conjoncture économique, comme cela ne manquera pas d'arriver, nous demandons que l'Organisation se voie donner les moyens institutionnels de faire face à cette situation avec plus de souplesse, afin d'en atténuer les conséquences sur le personnel et de pouvoir mieux se concentrer sur les priorités sanitaires. Nous

demandons également que l'administration continue à mériter pareille confiance en faisant plus d'efforts encore pour accroître la transparence et mieux rendre compte de l'action menée.

20. Les Associations du Personnel de l'OMS saluent et apprécient les efforts que font l'administration et le personnel de l'OMS pour accroître la transparence et mieux rendre compte de l'action menée, mais estiment qu'on pourrait faire plus. Nous demandons au Conseil de bien vouloir prendre en considération nos observations concernant les trois domaines indiqués.

### **MESURES QUE LE CONSEIL EXÉCUTIF EST INVITÉ À PRENDRE**

21. Le Conseil est invité à prendre note du présent rapport.

= = =