



Ressources humaines : rapport annuel

Rapport du Comité du programme, du budget et de l'administration du Conseil exécutif à la Soixante-Dix-Neuvième Assemblée mondiale de la Santé

1. Le Secrétariat a présenté le rapport annuel sur les ressources humaines,¹ où l'on constate une réduction des effectifs depuis le 1^{er} janvier 2025, telle que prévue jusqu'à fin juin 2026.
2. Le Comité a exprimé sa reconnaissance et sa solidarité au personnel face à la situation difficile à laquelle il a été confronté en 2025. Il a noté avec satisfaction que le travail du Secrétariat dans le cadre du processus de réalignement n'avait pas eu d'incidence négative sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du personnel.
3. Le Comité a encouragé le Secrétariat à continuer de prêter attention à la représentation équilibrée des femmes et des hommes et à l'équilibre géographique, en particulier au niveau de la direction. En réponse, le Secrétariat a expliqué qu'il considérait la représentation géographique comme une priorité stratégique en matière de personnel nécessitant un effort conjoint de la part des États Membres et du Secrétariat. À cet égard, il a confirmé qu'il évoluait vers un modèle plus proactif et à l'échelle du système, incluant des actions telles que des activités ciblées auprès des pays sous-représentés, le renforcement des processus de sélection et de la visibilité des données sur les nationalités, ainsi que le renforcement des viviers de jeunes talents.
4. Dans le contexte de la réforme de l'architecture de la santé mondiale, le Comité a souligné la nécessité de conserver les compétences nécessaires aux trois niveaux afin que l'Organisation puisse continuer à s'acquitter de son mandat. À cet égard, il a souligné l'importance des efforts pour préserver les capacités techniques au niveau des pays.
5. Le Comité a pris note avec préoccupation de la demande croissante de services de santé mentale parmi les membres du personnel, notamment en raison de l'augmentation de la charge de travail, et a encouragé le Secrétariat à introduire des mesures en faveur du bien-être du personnel. Le Secrétariat a confirmé qu'il s'engageait à continuer de promouvoir la santé mentale du personnel, notamment par des initiatives telles que l'utilisation accrue de l'intelligence

¹ Document A79/21.

artificielle et la transition numérique pour réduire la charge administrative, ainsi que l'identification des causes profondes des problèmes de santé mentale.

6. Le Comité a demandé au Secrétariat de poursuivre ses travaux sur les réformes de la gestion de la performance et le développement de la formation dans le but de renforcer et de maintenir les compétences du personnel.

7. Le Secrétariat a informé le Comité de son intention de travailler sur une série d'initiatives dans le domaine des ressources humaines, notamment en lien avec la réforme de la gestion de la performance, la formation et le développement, les modalités contractuelles et le respect sur le lieu de travail dans le cadre du plan pour le personnel. Dans le même temps, il a noté qu'il fallait augmenter le financement durable pour continuer d'appuyer les activités dans ces domaines.

8. En réponse à une question, le Secrétariat a confirmé que des initiatives telles que les détachements et les programmes d'administrateurs et d'administratrices auxiliaires et de stages, qui avaient été temporairement suspendues pendant le processus de réalignement, seraient réactivées en 2026.

9. Le Directeur général a mis l'accent sur le fait que les principes d'humanité, d'équité et de transparence avaient été respectés tout au long du processus de réalignement, et il a souligné les efforts du Secrétariat pour mettre ces principes en pratique. Il a mentionné tout particulièrement la solidarité dont ont fait preuve les membres du personnel, précisant qu'une proposition de départ à la retraite anticipé volontaire menée par le personnel avait contribué à éviter autant que possible la résiliation d'engagement forcée. Il a également indiqué que le Secrétariat poursuivait ses efforts pour l'examen des modalités contractuelles ; à cet égard, il a souligné l'importance d'un financement plus souple et de l'augmentation des contributions fixées afin de garantir une stabilité et une prévisibilité accrues. Il a conclu en réaffirmant son engagement et celui de la direction à poursuivre le dialogue avec le personnel.

Recommandation à l'Assemblée de la Santé

10. Le Comité, au nom du Conseil exécutif, a recommandé à l'Assemblée de la Santé de prendre note du rapport figurant dans le document A79/21 et a proposé au Secrétariat, pour l'orienter dans l'exécution des mandats existants :

- a) d'accélérer le renforcement de la représentation géographique équitable à tous les niveaux de l'Organisation, en portant une attention particulière aux postes de direction et de rang supérieur ;
- b) de continuer à promouvoir la parité des genres à tous les niveaux de l'Organisation, en accordant une attention particulière aux postes de direction et de rang supérieur et à la représentation géographique équitable ;
- c) de continuer à renforcer les capacités en ressources humaines au niveau des pays ; et
- d) de continuer à renforcer les initiatives et les mesures de soutien visant à promouvoir la santé mentale et le bien-être du personnel.