

Questions soulevées par le Groupe de travail des États Membres à fonctionnement souple sur le renforcement de la gouvernance budgétaire, programmatique et financière de l'OMS

Suivi du paragraphe 10 du dispositif de la décision WHA69(8) (2016)

Rapport du Directeur général

1. En 2016, la Soixante-Neuvième Assemblée mondiale de la Santé a adopté la décision WHA69(8) relative aux recommandations dont est convenue la réunion intergouvernementale à composition non limitée sur la réforme de la gouvernance, qui s'était réunie en mars et avril 2016. Au paragraphe 10 de son dispositif, cette décision priait « le Directeur général d'améliorer la transparence du processus de sélection des Sous-Directeurs généraux, notamment en annonçant la vacance de ces postes en temps opportun et dans toutes les langues officielles ».
2. En janvier 2023, le Groupe de travail des États Membres à fonctionnement souple sur le renforcement de la gouvernance budgétaire, programmatique et financière de l'OMS¹ a proposé une recommandation (T5) aux fins de « créer et pourvoir des postes de haut niveau à l'OMS de façon plus transparente, notamment en présentant des rapports périodiques aux États Membres ». Le Groupe de travail demandait également au Secrétariat « d'élaborer un rapport sur la mesure dans laquelle le Directeur général a satisfait à la demande qui lui était faite au paragraphe 10 du dispositif de la décision WHA69(8) ».
3. Conformément aux pratiques du régime commun des Nations Unies,^{2,3} la haute direction de l'OMS reprend les postes hors classe portant les titres de directeur général adjoint, sous-directeur général, directeur exécutif et directeur régional (élu). Les postes du cadre organique de l'Organisation, qui sont pourvus par voie de concours, comprennent les directeurs des classes D.1 et D.2 et les administrateurs des classes allant de P.1 à P.6.

¹ Document EB152/33, appendice.

² Voir le site Web de la Commission de la fonction publique internationale (<https://icsc.un.org/Home/CommonSystem>, en anglais, consulté le 29 novembre 2023).

³ Voir le site Web des Nations Unies sur les carrières pour plus d'informations sur les « hauts responsables » (<https://careers.un.org/job-level?language=fr>, consulté le 30 novembre 2023).

4. Comme le prévoient le Statut et le Règlement du personnel de l’OMS, les titulaires des postes hors classe sont nommés pour une période de cinq ans au maximum et ne sont pas en droit d’obtenir un engagement continu. En l’état, la durée de chacun de leurs contrats coïncide avec celle du mandat du Directeur général. Cet usage est également celui d’autres institutions spécialisées des Nations Unies¹ et établit une distinction entre les postes hors classe et tous les autres postes d’administrateurs jusqu’à D.2 inclus, qui sont recrutés par voie de concours et sont soumis au même ensemble de règles, énoncées dans le Statut et le Règlement du personnel de l’OMS.

5. Les États Membres ont en outre reconnu que le Directeur général doit être habilité à gérer l’Organisation et à prendre des décisions institutionnelles et administratives, par exemple à pourvoir les postes de direction vacants en temps voulu et de manière équitable et transparente.² S’agissant du recrutement et de la sélection de personnes à des postes hors classe, la démarche adoptée par les directeurs généraux de l’OMS (en particulier au début du mandat d’un nouveau directeur général) et le recours aux méthodes existantes au Siège au cours des 20 dernières années³ ont été dictés de façon déterminante par : a) la nécessité de permettre le recrutement simultané et plus rapide d’un grand nombre de membres du personnel de haut niveau, en particulier lorsque le délai entre l’élection par l’Assemblée de la Santé et le début du mandat du nouveau Directeur général est court (généralement deux mois) ; et b) l’attention portée aux progrès accomplis en vue d’atteindre les cibles en matière de parité entre les genres et de représentation géographique. L’une des réalisations de l’actuel Directeur général a été d’accroître le pourcentage de femmes occupant des postes hors classe et ainsi de l’amener à la parité pour la première fois dans l’histoire de l’OMS (entre 47 % et 56 %, contre des moyennes historiques comprises entre 30 % et 40 %).

6. En ce qui concerne le recrutement et la sélection des directeurs généraux adjoints et des sous-directeurs généraux à l’avenir, le Secrétariat prévoit d’en informer à l’avance les États Membres par une note verbale de manière à encourager une diffusion auprès de candidats qualifiés. En tenant compte du Statut et du Règlement du personnel de l’OMS, du fait que la durée des mandats des postes hors classe est la même et de la pratique habituelle parmi les institutions spécialisées des Nations Unies, les procédures de sélection mises en place pour les postes hors classe sont différentes de celles prévues pour les postes d’administrateurs et répondent au besoin qu’a le Directeur général de constituer rapidement son équipe dirigeante. Par ailleurs, en cas de restructuration majeure (susceptible d’avoir lieu au début du mandat d’un directeur général), la nouvelle version des organigrammes du Siège sera communiquée en temps utile sur le site Web de l’OMS^{4,5} et, le cas échéant, dans le cadre du cycle d’élaboration ordinaire des budgets programmes.

7. Le Secrétariat emploie divers moyens et canaux pour rendre compte de manière transparente et régulière des données et des tendances concernant la main-d’œuvre, y compris par les informations actualisées et les rapports annuels communiqués respectivement au Conseil exécutif à sa session de janvier et à l’Assemblée de la Santé afin de leur donner un résumé de plusieurs tendances et questions

¹ Par exemple, la FAO, l’OIT, l’OMPI et l’UNESCO.

² Document EB152/33.

³ On notera une exception avec le recrutement par voie de concours du Directeur exécutif du Programme OMS de gestion des situations d’urgence sanitaire, comme il est indiqué dans le document A69/30, ce qui donnait suite à des recommandations formulées par le Groupe d’experts chargé de l’évaluation intérimaire de la riposte à Ebola et d’autres groupes et commissions de haut niveau.

⁴ Voir également la recommandation A1 du Groupe de travail figurant à l’annexe du document EB152/33 et que la Soixante-Seizième Assemblée mondiale de la Santé a adoptée par sa décision WHA76(18) (2023), de même que l’activité 23 du plan de mise en œuvre de la réforme établi par le Secrétariat, telle qu’elle figure à l’annexe 2 du document A76/31.

⁵ La dernière version de l’organigramme du Siège est disponible en anglais sur le site Web (<https://cdn.who.int/media/docs/default-source/documents/about-us/who-hq-organigramme.pdf>, consulté le 29 novembre 2023).

relatives aux ressources humaines.¹ Ces rapports peuvent être consultés dans la section du portail des États Membres consacrée aux ressources humaines sur le site Web de l’OMS.¹ De plus, des rapports détaillés reprenant les données relatives à la main-d’œuvre sont publiés deux fois par an dans cette même section consacrée aux ressources humaines.² Ils donnent des informations précises pour tous les postes (y compris les postes hors classe), ventilées par exemple par classe, catégorie de poste, cibles en matière de parité entre les genres et de représentation géographique, types de contrats, lieu de travail, mobilité, stages et coûts. On trouvera également des données détaillées sur la main-d’œuvre publiées en temps réel (actualisées mensuellement) dans la section du portail des États Membres consacrée au budget programme.³ Sur cette page, il est possible de filtrer par bureau principal, type de nominations, type de contrats, catégorie de poste, classes (y compris les postes hors classe) et genre.

8. Enfin, le Secrétariat informera les États Membres de la sélection par le Directeur général des personnes retenues pour les postes hors classe par les voies de communication officielles avec les États Membres.

= = =

¹ Accessible sur les pages Web de l’OMS relatives à la gouvernance et dans la section consacrée aux ressources humaines du portail des États Membres (<https://www.who.int/about/accountability/governance/member-states-portal>, consulté le 29 novembre 2023).

² Pour plus d’informations, se reporter à la section du portail des États Membres sur le site Web de l’OMS consacrée aux données sur la main-d’œuvre (Workforce data: human resources update) (<https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data>, consulté le 29 novembre 2023).

³ Pour plus d’informations, se reporter à la page « Budget and financing overviews » dans la section du portail des États Membres consacrée au budget programme sur le site Web de l’OMS (<https://open.who.int/2022-23/home>, consulté le 29 novembre 2023).