



Rapport du Comité du programme, du budget et de l'administration du Conseil exécutif

1. La quarante-deuxième réunion du Comité du programme, du budget et de l'administration du Conseil exécutif s'est tenue à Genève du 14 au 16 mai 2025 sous la présidence de la D^{re} Cathrine Lofthus (Norvège).¹ La Présidente a rappelé que les membres du Comité s'étaient réunis récemment en séance informelle pour examiner les principales questions liées à l'ordre du jour ; elle a remercié les membres de leur participation et de leurs discussions constructives.
2. Le Directeur général a noté l'importance particulière que revêtent les réunions des organes directeurs de cette année, évoquant notamment l'Accord sur les pandémies² et le projet de budget programme, 2026-2027,³ y compris la prochaine augmentation des contributions fixées. Il a présenté les mesures d'économie, en détaillant l'action engagée pour compenser la réduction du financement de l'Organisation, et a reconnu les difficultés qu'il y avait à mobiliser des fonds dans le contexte actuel. Il s'est félicité des engagements déjà pris par les États Membres dans le cadre du cycle d'investissement de l'OMS. Des discussions sont en cours avec d'autres organisations du système des Nations Unies afin d'améliorer la coopération et de repérer les synergies. Il a présenté l'exercice de réaligement et de redéfinition des priorités de l'Organisation ; la nouvelle équipe resserrée de direction ; et les plans visant à réduire les effectifs selon une démarche en cascade, compte tenu de la réduction du budget de l'Organisation. Il a expliqué qu'il tablait sur une baisse de 25 % des dépenses liées aux salaires. Il a réaffirmé l'engagement de l'Organisation à renforcer les bureaux de pays, relevant néanmoins que, les activités de l'Organisation étant revues à la baisse, des décisions difficiles allaient devoir être prises, en particulier au Siège, puis dans les bureaux régionaux et, dans une moindre mesure, dans les bureaux de pays. Il a indiqué que des mécanismes d'appui étaient mis en place pour les membres du personnel susceptibles d'être touchés, et a exprimé sa reconnaissance à leur égard. Il a réaffirmé l'engagement de l'Organisation à continuer de mettre l'accent sur les fonctions essentielles tout au long des réformes.
3. Il a reconnu que la responsabilisation était nécessaire et a noté que la gouvernance et le fonctionnement du Comité s'étaient améliorés lors de la précédente session en janvier 2025. Il s'est réjoui à la perspective de continuer voir le Comité assurer ses fonctions de leadership et de gouvernance.

¹ La liste des participants est disponible dans le document EBPBAC42/DIV./1.

² Document A78/10 (Appendice).

³ Documents A78/6 et A78/6 Corr.1.

4. Le Comité a adopté son ordre du jour⁴ après avoir supprimé les points 3.8 (Contributions des nouveaux Membres et Membres associés) et 4.5 (Amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel) ainsi que le premier point subsidiaire du point 4.6 (Propositions relatives à l'hébergement de partenariats formels par l'OMS) et le point 3.9 (Amendements au Règlement financier et aux Règles de gestion financière), sachant toutefois que la suspension partielle de l'article VIII (8.2) serait proposée et examinée au titre du point 3.1 – Rapport sur les résultats 2024 (budget programme 2024-2025 : évaluation de l'exécution) et rapport financier et états financiers vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2024 – et 3.2 (Financement et exécution du budget programme 2024-2025). Il a également arrêté son programme et ses méthodes de travail.

Point 2 de l'ordre du jour. Questions soumises au Comité pour information ou suite à donner

2.1 Rapport annuel du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance (Document EBPBAC42/2)

5. Le Président du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance a présenté le rapport dudit Comité, attirant l'attention des États Membres sur le fait que ce document portait sur la quarante-sixième réunion du Comité consultatif et présentait des informations complémentaires au rapport annuel complet.

6. À cet égard, le Président du Comité consultatif a suggéré qu'un rapport annuel de synthèse soit présenté à l'avenir, le Comité consultatif contribuant ainsi à l'amélioration de l'efficacité de l'Organisation.

7. Le Comité du programme, du budget et de l'administration (le Comité) s'est félicité du rapport et des recommandations qui y figurent. Il a accueilli avec satisfaction l'examen de la situation financière actuelle mené en temps opportun par le Comité consultatif et a souligné l'importance d'un financement durable. À cet égard, le Comité a appris avec satisfaction que le Comité consultatif considérait comme appropriée l'approche adoptée par le Secrétariat pour remédier à la situation financière par des mesures de maîtrise des dépenses, tout en donnant la priorité aux fonctions essentielles. Le Comité a appuyé la recommandation du Comité consultatif visant à étudier la possibilité de constituer une réserve pour gérer toute interruption dans la réception des contributions volontaires.

8. Le Comité a souligné qu'il importait de mettre en œuvre la stratégie de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, en particulier dans les situations vulnérables, et a exhorté le Secrétariat à continuer d'agir dans ce domaine, y compris au niveau national et régional, et à assurer un financement adéquat de cette fonction. Il a également salué les efforts déployés pour améliorer la gestion des risques et la fonction d'évaluation, et a souligné que les fonctions de responsabilisation devraient être considérées comme prioritaires et financées de manière appropriée.

9. En ce qui concerne la mise en œuvre du système de gestion opérationnelle (BMS), le Comité a pris note de l'avis du Comité consultatif selon lequel les calendriers actuels étaient ambitieux. En réponse, le Secrétariat a indiqué que la portée du programme avait été revue afin d'atténuer les risques liés à son calendrier de mise en œuvre.

⁴ Document EBPBAC42/1 Rev.1.

10. Enfin, le Comité a appuyé la recommandation visant à officialiser le rôle du Comité consultatif dans le processus de sélection du ou de la commissaire aux comptes et a prié le Comité consultatif de continuer à s'efforcer de trouver des moyens d'améliorer ce processus.

Le Comité a pris note du rapport du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance. Il a en outre proposé au Secrétariat, pour l'orienter dans l'exécution des mandats existants :

- a) de continuer à mettre en œuvre les recommandations formulées par le Comité consultatif ; et**
- b) de collaborer avec le Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance afin de proposer d'éventuels amendements au processus de sélection du ou de la commissaire aux comptes, en consultation avec les États Membres, en vue de présenter finalement les résultats de ce processus de consultation pour approbation à la Soixante-Dix-Neuvième Assemblée mondiale de la Santé.**

2.2 Mesures prises par l'OMS pour donner suite aux plans d'action à l'échelle du système des Nations Unies

- Progrès accomplis dans la réalisation du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes**
(Document EBPBAC42/3)

2.3 Rapport annuel sur la conformité, la gestion des risques et l'éthique (Document EBPBAC42/4)

2.4 Rapports du Corps commun d'inspection (Document EBPBAC42/5)

11. Le Secrétariat a présenté les rapports sur les mesures prises par l'OMS pour donner suite aux plans d'action à l'échelle du système des Nations Unies ainsi que le rapport annuel sur la conformité, la gestion des risques et l'éthique. La Présidente du Corps commun d'inspection (CCI) a formulé des remarques liminaires et le Secrétariat a présenté une introduction aux rapports du CCI. Consciente des contraintes financières actuelles, la Présidente du CCI a noté qu'il était d'autant plus crucial de disposer de mécanismes de responsabilisation et de contrôle solides, indépendants et efficaces de sorte à garantir que les ressources sont utilisées de manière efficiente et efficace et à maintenir la confiance dans l'Organisation.

12. Le Comité a félicité le Secrétariat pour la mise en œuvre structurelle à grande échelle du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes et pour les progrès considérables qui ont été accomplis depuis 2018. Il a recommandé que le Plan d'action soit intégré dans tous les domaines d'activité de l'Organisation et que les autres mesures visant à promouvoir l'égalité des genres et l'avancement des femmes soient axées sur le renforcement des capacités par le biais d'une formation obligatoire à tous les niveaux de l'Organisation. Le Comité a noté que les indicateurs de performance relatifs à l'allocation des ressources financières, à la représentation paritaire des femmes et au renforcement des capacités étaient en deçà des résultats obtenus pour les autres indicateurs et a exhorté le Secrétariat à faire des efforts dans ces domaines. Le Comité s'est félicité de l'engagement pris par l'Organisation de réaliser de nouveaux progrès et se préparait à satisfaire aux normes plus élevées prévues dans le cadre du Plan d'action révisé 3.0. L'OMS devrait améliorer ses efforts en matière de renforcement des capacités et de ressources humaines afin de créer un environnement favorable à un leadership accru des femmes.

13. Le Comité a félicité le Secrétariat pour ses résultats dans les domaines de la conformité, de l'éthique et de la gestion des risques et l'a encouragé à renforcer ses travaux dans ce domaine et à préserver l'indépendance des structures en place. Il conviendrait d'améliorer la formation à tous les niveaux, afin d'inclure des modules adaptés pour aider le personnel à évaluer et à gérer les risques. Le Comité a noté avec approbation le travail accompli par le Comité mondial de gestion des risques concernant les principaux risques et s'est félicité de la publication de la nouvelle série de principaux risques sur le site Web du Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique. Une culture de gestion des risques devrait être ancrée aux trois niveaux de l'OMS. Le Comité s'est dit favorable à la mise en place d'un système centralisé et sûr de gestion des cas. Il a encouragé une collaboration plus étroite entre le Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique, le Bureau des services de contrôle interne et le Département Gestion des ressources humaines et des talents.

14. Le Comité a pris note et s'est félicité du taux d'exécution de 90 % des recommandations du CCI formulées entre 2017 et 2023. Il a noté la pertinence des rapports et recommandations du CCI concernant l'aménagement des modalités de travail et le recours aux modalités contractuelles ne conférant pas le statut de membre du personnel, dans le contexte des restrictions financières actuelles et de l'exercice de hiérarchisation des priorités. Le Comité s'est félicité de la collaboration entre le Secrétariat et le CCI en matière d'échange de données d'expérience concernant le suivi des recommandations, et des mesures rapides prises par l'OMS pour rendre compte au CCI des progrès accomplis dans la mise en œuvre par le biais de son système de suivi en ligne.

15. En réponse, le Secrétariat a exprimé son engagement à combler les lacunes qui avaient été mises en évidence et qui étaient déjà évoquées dans le projet de budget programme 2026-2027. Un cours obligatoire sur l'égalité des genres est en cours de mise en place et sera introduit d'ici la fin 2025. Un marqueur d'égalité des genres a été établi, soulignant les principaux domaines dans lesquels des progrès ont été accomplis en matière de parité des genres aux postes de direction de l'Organisation. Les rapports concernant l'année 2026 pourraient être classés en fonction de ce marqueur.

Le Comité a pris note des rapports figurant dans les documents EBPBAC42/3, EBPBAC42/4 et EBPBAC42/5. Il a en outre proposé au Secrétariat, pour l'orienter dans l'exécution des mandats existants :

- a) de s'efforcer de satisfaire aux exigences des indicateurs pour lesquels des progrès sont nécessaires dans le cadre du Plan d'action, notamment par les moyens ci-après :**
 - i) redoubler d'efforts pour faire progresser l'égalité des genres et l'avancement des femmes, en particulier en ce qui concerne les ressources humaines et financières, et améliorer le suivi et l'établissement de rapports ;**
 - ii) mettre en œuvre les efforts correctifs nécessaires pour garantir la parité dans l'ensemble de l'Organisation et la pleine participation des femmes à tous les niveaux de l'OMS ;**
 - iii) renforcer les capacités, notamment au moyen d'une formation obligatoire ;**
- b) de continuer de suivre de près les recommandations formulées dans les rapports du Corps commun d'inspection, en les mettant pleinement en œuvre, le cas échéant ;**

- c) dans le cadre de la bonne gouvernance, mettre davantage l'accent sur la conformité, la gestion des risques et l'éthique, en particulier dans le contexte de la nouvelle structure de l'OMS, encourager l'indépendance de cette fonction et renforcer la collaboration avec le Bureau des services de contrôle interne et le Département Gestion des ressources humaines et des talents ;
- d) de poursuivre les travaux sur le cadre de gestion des risques de l'OMS et l'intégrer à la planification opérationnelle et aux systèmes de gestion ;
- e) d'améliorer la formation et le renforcement des capacités en matière de gestion des risques à tous les niveaux de l'Organisation en fournissant des outils pratiques au personnel ;
- f) de continuer de s'attaquer aux risques émergents et de les passer en revue afin de protéger l'OMS et les communautés au service desquelles elle œuvre, dans le contexte actuel en matière de risques ;
- g) d'évaluer les plateformes actuelles de gestion des cas en matière d'éthique afin d'en assurer la confidentialité ;
- h) de maintenir la collaboration avec les acteurs non étatiques conformément au Cadre de collaboration avec les acteurs non étatiques.

Point 4 de l'ordre du jour. Questions soumises au Conseil exécutif pour examen et/ou sur lesquelles le Comité est invité à formuler des recommandations

4.1 Réforme de la gouvernance

- **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 : résultats du questionnaire sur la préparation des projets de résolution et de décision (décision EB153(2) (2023)) (Document EB157/6)**
- **Propositions en vue d'améliorer l'efficacité des organes directeurs (Document EB157/7)**

16. Le Comité s'est félicité de l'engagement du Secrétariat en faveur de la réforme de la gouvernance et a largement approuvé les travaux entrepris dans ce sens, y compris les enquêtes menées par questionnaire sur la préparation des projets de résolution et de décision par les États Membres. Il a souligné la pertinence et l'importance des propositions visant à améliorer l'efficacité des organes directeurs, notamment celles relatives à la préparation des projets de résolution et de décision, à la gestion des ordres du jour et des mandats, à la gestion des incidences programmatiques et financières et à la modernisation du processus d'établissement des rapports grâce à des solutions numériques.

17. Il s'est dit favorable à ce qu'un rôle plus important soit dévolu au Comité dans la gestion des propositions de résolution et de décision, dont la finalité et la pertinence stratégique devraient être soigneusement examinées, en particulier à la lumière des ressources disponibles. Il a suggéré que soient proposés des critères applicables aux propositions de résolution et de décision et que soit examinée la pratique relative aux incidences financières des résolutions et décisions. La nouvelle base de données consultable des résolutions et décisions est un outil prometteur et son utilisation par les États Membres et le Secrétariat doit être encouragée.

18. Le Comité a réaffirmé l'importance d'un engagement actif de tous les États Membres pour faire avancer les efforts de réforme de la gouvernance, estimant que les États Membres devaient faire preuve de discernement lorsqu'ils confient de nouvelles tâches au Secrétariat. Il a également demandé que les États Membres soient tenus informés des réformes de la gouvernance au sein du système des Nations Unies.

19. Il a noté qu'un rapport serait soumis au Conseil exécutif à sa cent cinquante-huitième session, contenant des orientations sur les mesures à prendre pour faciliter l'élaboration par les États Membres des projets de résolution et de décision qui seront examinés par le Conseil exécutif et recommandés à l'Assemblée de la Santé, conformément à la décision EB153(2) (2023).

20. S'agissant de la contribution des services linguistiques aux coûts des réunions des organes directeurs, le Secrétariat a affirmé son engagement en faveur du multilinguisme et a indiqué qu'une modernisation des services linguistiques est en cours, reposant notamment sur un recours accru aux technologies modernes. Il s'est félicité du soutien et du mandat qui lui ont été accordés pour prendre des mesures visant à améliorer la gouvernance.

Le Comité a recommandé au Conseil exécutif de prendre note des rapports publiés sous les cotes EB157/6 et EB157/7. Pour guider le Secrétariat dans l'exécution des mandats existants, il a en outre proposé que le Secrétariat, en harmonie avec les efforts énoncés dans la décision EB156(1) (2025) :

- a) mette à jour le calendrier de notification et de soumission des résolutions et/ou décisions pour le prochain cycle de soumissions en amont de la cent cinquante-huitième session du Conseil exécutif en janvier 2026 et continue d'utiliser le modèle et la liste de contrôle destinés aux États Membres pour la préparation des projets de résolution et/ou de décision de l'Assemblée de la Santé au cours du même cycle ;
- b) procède à un examen préliminaire des mandats en ce qui concerne l'inscription de points aux prochains ordres du jour des organes directeurs, le but étant d'élaborer une proposition sur la manière dont ils pourraient être regroupés, espacés ou supprimés ;
- c) en consultation avec les États Membres et dans le cadre de la réforme de la gouvernance menée par les États Membres, élabore des critères et une procédure permettant aux États Membres d'examiner les propositions de nouvelles résolutions et décisions ;
- d) en consultation avec les États Membres et dans le cadre de la réforme de la gouvernance menée par les États Membres, examine la pratique consistant à établir les incidences financières des résolutions et décisions avant leur examen par les organes directeurs.

4.2 Évaluation : rapport annuel (Documents EB157/4 et EB157/4 Add.1)

21. Le Secrétariat a présenté le rapport annuel d'évaluation et la politique d'évaluation révisée (2025).

22. Le Comité a salué le travail accompli par la fonction d'évaluation et souligné l'importance de cette fonction pour les activités de l'Organisation consacrées au renforcement de l'efficacité, de la transparence et du programme d'apprentissage de l'OMS. Il a souligné la nécessité de garantir l'indépendance de cette fonction et l'a encouragée à travailler en étroite collaboration avec les autres fonctions de responsabilisation. Il s'est félicité du renforcement des équipes d'évaluation dans les bureaux régionaux pour obtenir un impact au niveau des pays et a exhorté le Secrétariat à

poursuivre ce processus. Il a reconnu le rôle de l'évaluation dans la planification stratégique de l'Organisation et dans la prise de décisions en connaissance de cause. Il a également fait remarquer que l'évaluation peut susciter l'intérêt des donateurs.

23. Le Comité a apprécié le rôle de la fonction d'évaluation et pris note que 19 évaluations avaient été réalisées en 2024. Il a souligné que cette fonction devait travailler en coopération avec le Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance et s'est félicité de l'intégration des recommandations du Comité consultatif dans la politique d'évaluation révisée (2025). Le Comité a appuyé la révision de la politique d'évaluation et a demandé à l'OMS de veiller, tout en maintenant une approche de hiérarchisation des priorités, à ce que la fonction d'évaluation dispose de ressources humaines et financières suffisantes.

Le Comité a recommandé au Conseil exécutif de prendre note des rapports figurant dans les documents EB157/4 et EB157/4 Add.1 et d'adopter le projet de décision figurant dans le document EB157/4. Il a en outre proposé au Secrétariat, pour l'orienter dans l'exécution des mandats existants :

- a) de continuer d'assurer l'indépendance de la fonction d'évaluation et la coordination avec les autres fonctions de responsabilisation ;**
- b) de renforcer les capacités d'évaluation dans l'ensemble du Secrétariat, en particulier pour les bureaux régionaux, et de veiller à ce que le Siège et les bureaux régionaux de l'OMS disposent de ressources humaines et financières suffisantes, notamment en utilisant des lignes budgétaires pour les activités d'évaluation lors de la négociation des contributions volontaires pour des programmes spécifiques ;**
- c) d'élaborer le plan de travail biennal pour l'évaluation à l'échelle de l'Organisation, notamment en élargissant la couverture des évaluations, afin qu'elle couvre également les évaluations décentralisées et les évaluations des programmes nationaux ;**
- d) d'inclure une évaluation du processus de réalignement dans le plan de travail d'évaluation à l'échelle de l'Organisation ;**
- e) d'intégrer les résultats des évaluations dans sa planification stratégique.**

4.3 Déclaration de la représentante ou du représentant des associations du personnel de l'OMS (Document EB157/INF./1)

24. Une déclaration a été faite au nom des associations du personnel de l'OMS, du CIRC, de l'OPS et de l'ONUSIDA, soulignant les principaux sujets de préoccupation du personnel, à savoir : la situation financière actuelle de l'Organisation, en particulier l'exercice de réalignement stratégique ; le renforcement du système de justice interne ; la mise en œuvre de la politique de mobilité ; et l'importance de maintenir une rémunération équitable qui tienne compte du coût de la vie et de la situation économique dans tous les lieux d'affectation.

25. Le représentant des associations du personnel a souligné la nécessité de relier le processus de réalignement stratégique à l'exercice de définition des priorités et de veiller à une communication régulière avec le personnel. Il a salué la volonté du Directeur général et de l'équipe de direction de collaborer avec les associations du personnel pour répondre aux préoccupations du personnel et s'est félicité des mesures de soutien au personnel mises en place pour faciliter le processus de réalignement. À cet égard, il a remercié les États Membres pour l'engagement qu'ils ont pris, dans la décision WHA75(8) (2022), d'augmenter les contributions fixées et les a encouragés à continuer

d'œuvrer à la protection et au renforcement de l'Organisation grâce à un financement souple, prévisible et durable.

26. Le Comité a remercié le représentant des associations du personnel de sa déclaration, a salué le dévouement, la résilience et le travail accompli par tous les membres du personnel pour mener à bien la mission de l'Organisation et a exprimé sa solidarité à leur égard dans le contexte difficile actuel, en soulignant l'importance que revêt le bien-être du personnel pour garantir l'efficacité de l'Organisation. Il a préconisé que le processus de réalignement soit mené de manière transparente, équitable et humaine, en veillant dans la mesure du possible à une répartition géographique équitable et à une représentation équilibrée des genres. Dans ce contexte, le Comité a prié instamment le Secrétariat de prendre des mesures pour préserver les capacités techniques de l'Organisation et traiter les problèmes existants, notamment ceux liés au système de justice interne, qui risquent d'être exacerbés par la situation actuelle.

27. En réponse aux observations et questions formulées, le Secrétariat a réaffirmé sa volonté de continuer à collaborer avec les associations du personnel dans le cadre du processus de réalignement, soulignant qu'il est essentiel qu'elles participent aux quatre comités chargés d'encadrer l'exercice. Il a en outre affirmé que différents canaux continueront d'être utilisés pour communiquer avec le personnel et que les membres du personnel seront traités avec dignité et respect tout au long du processus.

28. Rappelant que les membres du personnel restent l'atout le plus important de l'OMS, le Directeur général a expliqué la pertinence de l'approche stratégique adoptée par l'Organisation pour faire face à la situation actuelle et a confirmé que l'exercice de réalignement serait mené avec équité, humanité et transparence et dans le plus grand respect du personnel. L'équipe de direction maintiendra sa politique de la porte ouverte tout au long du processus, tant pour les représentants des associations du personnel que pour les membres du personnel à titre individuel. Il a souligné la gravité de la situation actuelle et a instamment invité les États Membres à appuyer les efforts de réalignement en approuvant l'augmentation des contributions fixées et la suspension partielle, à titre temporaire, de l'article VIII (8.2) du Règlement financier lors de la Soixante-Dix-Huitième Assemblée mondiale de la Santé.

4.4 Amendements au Règlement financier et aux Règles de gestion financière (Document EB157/12)

Le Comité a recommandé au Conseil exécutif de prendre note du rapport et d'adopter le projet de décision figurant dans le document EB157/12.

4.6 Partenariats hébergés

- **Rapport sur les partenariats hébergés** (Document EB157/9)
- **Examen des partenariats hébergés** (Document EB157/10)

Le Comité a recommandé au Conseil exécutif de prendre note des rapports figurant dans les documents EB157/9 et EB157/10.

Point 5 de l'ordre du jour. Adoption du rapport et clôture de la réunion

29. Le Comité a adopté son rapport.