



Ressources humaines : rapport annuel

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

1. Le Secrétariat a présenté le rapport annuel sur les ressources humaines,¹ soulignant les progrès accomplis dans le cadre des diverses initiatives en cours en 2024 et les défis à venir, compte tenu de la situation financière actuelle.
2. Il a également fait état d'une légère diminution des effectifs au Siège et d'une augmentation au niveau régional et national. L'autre composante majeure des effectifs, le personnel affilié de l'OMS (auparavant appelé « personnel non-fonctionnaire »), a considérablement diminué.
3. En ce qui concerne la parité entre les genres, la répartition quasi égale entre les genres parmi les fonctionnaires a été soulignée, bien que des écarts subsistent aux classes P6, D1 et D2. Les progrès réalisés dans la représentation géographique ont également été exposés, ainsi que les possibilités d'amélioration.
4. En outre, le Secrétariat a évoqué les tensions et pressions que la restructuration stratégique exerçait sur la santé mentale et le bien-être des membres du personnel et a remercié ceux-ci pour leur soutien et leur résilience, ainsi que les associations du personnel pour leur mobilisation.
5. Le Comité s'est félicité de l'évolution des effectifs depuis le dernier rapport annuel et des efforts déployés en vue d'assurer une représentation géographique et une représentation des genres équilibrée. Il a pris note avec satisfaction du projet de politique de changement culturel institutionnel, du soutien en matière de santé mentale fourni aux membres du personnel, de l'augmentation des effectifs dans les bureaux régionaux et dans les bureaux de pays, et de la diminution du nombre de membres du personnel affilié de l'OMS.
6. Le Comité s'est également félicité de l'augmentation du nombre de stagiaires originaires de pays à revenu faible ou intermédiaire, notant que le programme mondial de stages était actuellement suspendu en raison des contraintes financières. Le Comité a reconnu que la situation financière constituait un obstacle à l'avancement de plusieurs initiatives et a exprimé son appui à la restructuration stratégique en cours, demandant au Secrétariat de tenir les États Membres

¹ Document A78/28.

informés des avancées. Dans ce contexte, il a encouragé le Secrétariat à poursuivre ses efforts pour mettre en œuvre un processus de réalignement et de restructuration équitable, transparent et humain, en continuant de tenir dûment compte de la représentation géographique et de l'équilibre entre les genres au sein de son personnel.

7. Le Secrétariat a assuré le Comité que des mesures étaient prises dans le domaine de la justice interne, en coordination avec d'autres fonctions de responsabilisation, afin que les plaintes puissent être mieux traitées et plus efficacement.

8. Le Comité a en outre confirmé que l'approche actuellement adoptée par le Secrétariat pour la réorganisation de sa structure était stratégique et ne reposait pas sur le type de contrat du personnel concerné, les dispositions et conditions des différentes modalités contractuelles étant toutefois respectées. Le Comité a demandé au Secrétariat de poursuivre l'établissement de plans stratégiques pour le personnel, tenant compte du développement de la direction et de la préservation des compétences institutionnelles indispensables.

9. En réponse à une question, le Secrétariat a expliqué qu'une évaluation des conséquences sur la diversité faisait partie intégrante du processus. L'intention du Secrétariat était d'élaborer une stratégie de communication au cas où les répercussions du réalignement seraient plus importantes pour certaines zones géographiques ou composantes des effectifs, ou en termes de genre ou autre.

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 et a proposé au Secrétariat, pour l'orienter dans l'exécution des mandats existants :

- a) de continuer à tout mettre en œuvre pour parvenir à une représentation géographique équitable ;
- b) de continuer d'œuvrer en faveur de la parité des genres à tous les niveaux de l'Organisation, en particulier parmi le personnel occupant des postes de rang supérieur ; et
- c) de prévoir des séances d'information régulières sur l'état d'avancement du processus de réalignement, conformément aux documents A78/36 (paragraphe 16.f) et A78/37 (paragraphe 12.d).
