



Ressources humaines : rapport annuel

Septième rapport du Comité du Programme, du Budget et de l'Administration du Conseil exécutif à la Soixante-Cinquième Assemblée mondiale de la Santé

1. La seizième réunion du Comité du Programme, du Budget et de l'Administration s'est tenue à Genève du 16 au 18 mai 2012 sous la présidence du Dr M. O. A. Saïde (Mozambique).¹
2. Le Comité a regretté que le document n'ait été distribué que la veille de l'ouverture de la réunion. Par conséquent, les membres n'ont pas eu la possibilité d'en examiner pleinement le contenu. La présentation élargie a cependant été accueillie avec satisfaction. La nouvelle section sur les contrats de personnes n'ayant pas le statut de membre du personnel, ajoutée pour faire suite à la demande du Conseil exécutif à sa cent trentième session, et qui explique une partie du retard dans la mise au point définitive du document, constituera un point de départ utile pour l'analyse des tendances à l'avenir.
3. Le Comité a souligné l'importance d'une gestion stratégique et opérationnelle des ressources humaines. Les membres ont recommandé que l'OMS renforce ses efforts à cet égard, en particulier par rapport à une planification plus systématique des successions. On a fait observer que l'augmentation du nombre de départs à la retraite prévue au cours des 10 prochaines années ouvrait des possibilités importantes à l'Organisation. Tous les efforts doivent être faits pour assurer la poursuite du recrutement de personnel hautement qualifié. Un membre du Comité a fait observer que 0,7 % seulement des postes de la catégorie professionnelle et de rang supérieur exigeaient une spécialisation en soins infirmiers. La diversité, la surreprésentation et la sous-représentation tant en termes d'égalité entre les sexes que d'équilibre géographique, ont été considérées comme des priorités pour l'OMS lors du recrutement et du déploiement du personnel. Le Comité a demandé à ce que la diversité géographique des recrutements au Siège soit améliorée. Le Comité a également souligné que l'Organisation devait insister davantage sur le recrutement de femmes, surtout au niveau P.5 et au-dessus, catégories dans lesquelles les progrès ont été relativement lents à ce jour. On observe des différences importantes en ce qui concerne la parité des sexes dans les grands bureaux de l'OMS. Pour répondre à cette préoccupation, les Directeurs régionaux pour les Amériques, l'Europe et la Méditerranée orientale ont déclaré qu'ils s'engageaient personnellement à améliorer la parité des sexes dans leurs bureaux régionaux respectifs.
4. Le Comité a souligné que les ressources humaines devaient rester au cœur de tous les aspects du programme de réforme de l'OMS. En réponse aux questions, il a été précisé que l'OMS avait entamé un examen des politiques de recrutement, et notamment des mécanismes de réaffectation et de

¹ Voir la liste des participants à l'annexe du document A65/44.

cessation de service. Des propositions devraient être faites au Conseil exécutif en 2013 suite à une large consultation interne.

5. Le Comité s'est dit satisfait des innovations concernant les données sur les personnes n'ayant pas le statut de membre du personnel. Cela permet de mieux comprendre le rôle joué par ce groupe particulier. Les différences régionales dans l'utilisation des contrats types ont été étudiées et des éclaircissements fournis par les Directeurs régionaux. Sur cette question, mais aussi plus généralement, le Comité a pris note des difficultés pour intégrer les données de la Région des Amériques.

6. Le Comité a estimé que l'Organisation devait continuer à améliorer le soutien qu'elle apporte au personnel pour l'aider à développer ses compétences. Il a noté que l'Organisation continuait à étudier de nouvelles technologies et de nouveaux outils pour dispenser des formations ciblées. Il a pris acte de la nouvelle initiative concernant la plate-forme de cyberapprentissage.

7. Le Comité a souligné l'importance de la mobilité, qui contribue à renforcer les capacités et qui favorise le partage du savoir et le transfert de connaissances au sein de l'Organisation. La mobilité a un coût, mais elle contribue à une meilleure exécution des programmes et à l'expertise du personnel.

8. Le Comité a demandé que, dans ses futurs rapports, le Secrétariat décompose les données concernant les contrats à long terme pour faire la distinction entre les membres du personnel titulaires d'engagements à durée déterminée et ceux titulaires d'engagements continus. Un État Membre a demandé qu'à l'avenir des informations soient communiquées sur les critères de conversion des engagements à durée déterminée en engagements à durée indéterminée.

9. Lors de ses discussions, le Comité a souligné que la qualité des effectifs, plus que leur quantité, était cruciale. À cet égard, un système solide de gestion des services du personnel est indispensable. Le Comité attend avec intérêt de connaître les réalisations dans ce domaine au cours des prochaines années.

10. Le Comité a demandé des éclaircissements sur le fait que, malgré la baisse des effectifs, les dépenses de personnel globales ont continué à représenter 50 % des dépenses ces 10 dernières années. Le Secrétariat a expliqué que cela était dû en grande partie à la dépréciation importante de la monnaie de compte de l'OMS, le dollar américain.

RECOMMANDATION À L'ASSEMBLÉE DE LA SANTÉ

11. Le Comité a recommandé, au nom du Conseil exécutif, que l'Assemblée de la Santé prenne note du rapport.

= = =