



Déclaration du représentant des associations du personnel de l'OMS

1. Les questions soulevées par le représentant des associations du personnel de l'OMS et du CIRC à la session du Conseil exécutif de mai 1997 continuent de préoccuper l'Organisation et son personnel. Ce sont les conditions de travail difficiles, l'insécurité (tant physique que psychologique), l'absence de participation du personnel à la prise des décisions, la politique du personnel, les changements mondiaux qui affectent les conditions d'emploi et les salaires, les questions d'assurance et la nécessité de promouvoir un climat de confiance et de respect mutuel. D'autres questions ont pris une place importante depuis, par exemple le développement et la formation du personnel, et les conséquences des décisions du Tribunal administratif de l'OIT au sujet des appels interjetés par les membres du personnel de l'ancien Programme mondial de Lutte contre le SIDA.

2. L'**insécurité** est un problème majeur dans toutes les Régions. La journée d'action mondiale organisée le 13 novembre 1997 par la Fédération des Associations de Fonctionnaires internationaux (FAFI) l'a mise aux premiers rangs de nos préoccupations. L'insécurité revêt des formes multiples. Nous apprenons que des fonctionnaires de l'ONU sont mis en prison, enlevés et même tués dans l'exercice de leurs fonctions. L'OMS a jusqu'ici été relativement épargnée par les excès dont ont été victimes d'autres organisations, peut-être parce qu'elle a la réputation d'être l'une des institutions les moins politisées du système des Nations Unies. Toutefois, des menaces pèsent toujours sur la sécurité physique de nos collègues dans certaines régions du monde, et nous demandons instamment aux Etats Membres de tout faire pour améliorer la situation.

3. En même temps, dans toutes les Régions, les membres du personnel éprouvent un sentiment croissant d'**insécurité au sujet de leur emploi**. Cette situation n'encourage pas le travail d'équipe; l'inquiétude et l'absence de satisfaction au travail, associées à un volume de travail sans cesse croissant, commencent à affecter les membres du personnel à tous les niveaux, ce qui ne peut que nuire à la qualité des services assurés par l'Organisation. Le projet de politique du personnel de l'OMS préconise l'idée d'un petit noyau de "personnels permanents" assistés par une majorité de "personnels non permanents". Pour les nombreux fonctionnaires qui ont loyalement servi l'Organisation pendant des années, cette idée pose la question de savoir qui serait considéré, et selon quels critères, comme "personnel permanent", avec une sécurité raisonnable de l'emploi.

4. L'insécurité touche aussi les membres du personnel en poste dans la Région de la Méditerranée orientale, qui vont être déplacés d'Alexandrie au Caire. Ceux qui ont été recrutés au niveau international devront subir les conséquences de ce déménagement, y compris pour leur vie de famille, les études de leurs enfants, les possibilités d'emploi de leurs conjoints, etc. Les membres du personnel de la catégorie des services généraux recrutés localement auront d'autres problèmes, car leurs foyers sont à Alexandrie et ils ne savent pas encore quel sera leur sort. Tout cela crée un sentiment de malaise et d'anxiété.

5. La question de la **consultation des membres du personnel** est considérée comme de la plus haute importance par les associations du personnel de l'OMS. Paradoxalement, dans un système de l'ONU qui professe la défense des droits de l'homme, on constate qu'il n'est souvent tenu aucun compte du travail des membres du personnel. L'un des organes les plus coupables à cet égard est la Commission de la Fonction publique internationale (CFPI), qui persiste à ignorer totalement les vues du personnel. Cette situation a amené la FAFI à décréter un boycott de la Commission, toujours en vigueur.

6. Le personnel note en particulier avec inquiétude l'absence de consultations continues dans l'élaboration de la **nouvelle politique du personnel**. Les Régions font savoir qu'il n'y a eu aucun résultat jusqu'ici et que rien ne permet de savoir si les observations qui ont été soumises sur le projet en novembre 1996 sont étudiées. On ne sait pas quelle est la situation actuelle du document, bien qu'un bureau ait déjà mis en application certaines dispositions du projet de politique du personnel.

7. A l'OMS, les consultations avec les membres du personnel sont souvent bien compromises lorsque l'administration impose par exemple des délais trop courts pour la réception des observations relatives à des documents importants tels que les modifications proposées au Manuel de l'OMS ou au Règlement du Personnel. Nous sommes cependant heureux de signaler que, dans certains bureaux, les mécanismes de consultation entre les membres du personnel et la direction ont été beaucoup améliorés pour le bien commun de l'administration et du personnel. Ainsi, au Siège, un groupe conjoint administration/personnel mis en place lors de la réduction d'effectifs de 1995 continue de se réunir et de suivre les effets des réformes sur le personnel.

8. Dans plusieurs Régions, les membres du personnel ont demandé à participer plus activement au **processus de réforme engagé dans l'ensemble du système des Nations Unies**. Une Région en particulier s'inquiète des effets qu'aura la restructuration sur les ressources, la dotation en personnel, les échelons de responsabilité et la prise de décision. Tout devrait être mis en oeuvre pour répondre aux préoccupations des membres du personnel, en particulier sur le terrain, qui ont le sentiment que la réorganisation de l'ONU s'opère à leurs dépens.

9. Un nouveau projet de **code de conduite de l'ONU** est à l'étude. Il a suscité de nombreuses critiques dans tout le système. Les membres du personnel estiment que, dans une organisation dont le but est de recruter et de conserver des personnes possédant les plus hautes compétences, il n'est pas nécessaire d'adopter un nouveau code de conduite et, en particulier, un texte qui : 1) est discriminatoire à l'encontre des représentants du personnel et de leur droit fondamental à s'associer, à manifester, à travailler pour améliorer les conditions d'emploi et à s'adresser à la presse; et 2) porte atteinte au droit fondamental à l'intimité et à la liberté individuelle, notamment en faisant obligation aux membres du personnel et/ou à leurs conjoints et enfants de fournir des déclarations financières.

10. Pour recruter et conserver des personnes possédant les compétences les plus élevées possible, l'Organisation mondiale de la Santé doit pouvoir offrir des **conditions de travail et de rémunération satisfaisantes**. En cherchant à rogner sur les salaires des fonctionnaires de l'ONU, la CFPI fera qu'il sera impossible de recruter les personnels de qualité nécessaires. Les **augmentations de salaire** finalement accordées aux **fonctionnaires de la catégorie P** au début de 1997 étaient ridiculement petites par rapport aux augmentations accordées dans le secteur privé pour des postes équivalents. Les changements que la CFPI propose d'apporter à la méthode d'enquête sur les traitements locaux du personnel de la catégorie des services généraux ont pour seul but de geler les salaires, de sorte qu'ils ne soient plus équivalents aux salaires locaux les plus élevés. Les principes Noblemaire et Flemming, sur lesquels repose la politique de recrutement de l'OMS, sont bafoués. Il est réconfortant que deux bureaux régionaux aient été autorisés à exécuter des enquêtes complètes sur les traitements locaux en 1997 à l'aide de la méthode actuellement en vigueur. En revanche, il est regrettable que la Division du Personnel au Siège, dont les effectifs sont insuffisants et qui est surchargée de travail, n'ait pu donner effet rapidement à une augmentation décidée à la suite de l'une des enquêtes faites au milieu de l'année 1997.

11. La tendance, qui se poursuit, à engager de plus en plus de **personnels titulaires de contrats à court terme** avec peu, voire pas de droits, conduit à éroder la loyauté qui caractérisait autrefois l'OMS et dont nous étions fiers à juste titre. En même temps, presque tous les bureaux de l'OMS sont dans une situation absurde qui consiste à réengager continuellement des personnels à court terme qui, dans certains cas, totalisent davantage d'années de service que les personnels au bénéfice d'engagements de durée déterminée. Les **conditions d'emploi des personnels engagés à court terme** devraient être revues de fond en comble. Un pas a été fait dans le bon sens en 1997 lorsque l'Assurance-Maladie du Personnel a admis certains de ces personnels à la qualité de membres à part entière, mais beaucoup plus reste à faire.

12. La **compression des effectifs**, mais non des programmes, au nom de la réforme s'est soldée par un excès de stress et de travail, entraînant à son tour de plus grands risques d'erreurs et une détérioration des relations de travail et du travail d'équipe. La compression des effectifs a de graves conséquences pour l'Organisation dans son ensemble, le bien-être de son personnel et la bonne exécution de ses programmes.

13. La suite donnée aux appels interjetés par les anciens membres du personnel du **Programme mondial de Lutte contre le SIDA (GPA)** auprès du Tribunal administratif de l'OIT a eu des conséquences importantes pour l'Organisation et permis de préciser la situation juridique de différents types de postes et de contrats. Beaucoup de problèmes auraient pu être évités s'il avait été tenu compte à l'époque des vues des représentants du personnel. En 1995, dans plusieurs bureaux, les membres du personnel de l'OMS ont vécu l'expérience traumatisante d'une réduction d'effectifs. A la suite des décisions prises en réponse aux appels présentés par les anciens membres du personnel de GPA, ils sont maintenant menacés par une nouvelle réduction des effectifs. L'une des conclusions qui s'imposent est qu'il sera nécessaire de revoir les règles qui régissent la réduction des effectifs, de sorte que celle-ci s'applique à tous les membres du personnel, quelles que soient les sources de financement des postes.

14. Au lieu de chercher à **garantir des ressources adéquates** pour le travail qui doit être fait, l'administration a cédé aux pressions de plus en plus fortes d'Etats Membres soucieux de faire recruter certains de leurs ressortissants pour des postes élevés qui, malgré des réductions récentes, restent beaucoup trop nombreux. Les membres du personnel trouvent inadmissible que, dans certains cas, ces pressions soient assorties de la menace de retirer des fonds si les demandes ne sont pas satisfaites.

15. L'introduction d'un **système d'avancement au mérite**, qui a été évoqué l'année dernière dans de nombreux documents de l'OMS et de la CFPI, est à nouveau à l'étude. Les membres du personnel se demandent comment fonctionnerait un tel système et soulignent qu'il ne devrait en aucun cas remplacer le système actuel qui consiste à accorder chaque année un échelon supplémentaire jusqu'à ce que la personne concernée ait atteint le sommet de son grade. Un éventuel système d'avancement au mérite devrait compléter le système actuel et non le remplacer, et des directives très claires devraient être établies à cet effet. Un groupe de travail qui comprend des représentants du personnel a été créé au Siège.

16. La formation est souvent évoquée dans ces déclarations au Conseil exécutif; il est encourageant de constater que des progrès paraissent être faits. Toutefois, des questions subsistent : Quelles sont les intentions de l'Organisation dans ce domaine ? Les possibilités de formation vont-elles augmenter ? Une formation pratique sera-t-elle assurée selon les besoins et renoncera-t-on à demander aux gens de se former tout seuls ? Enfin, des crédits supplémentaires seront-ils affectés à la formation ? Le recrutement au Siège d'un consultant chargé de conduire une enquête sur les besoins en formation et en développement des membres du personnel de l'OMS est un pas dans la bonne direction. A cet égard, un questionnaire a récemment été adressé à toutes les Régions et certains membres du personnel ont été interrogés. Dans certains bureaux, les associations du personnel ont été invitées à donner leur point de vue, et leur contribution a bien été accueillie par l'administration. Il faut espérer que cette opportunité sera donnée à toutes les associations du personnel.

17. Les autres questions soulevées par les membres du personnel sont notamment les suivantes :

- le fait que l'OMS n'ait apparemment pas appliqué les dispositions du programme travail/famille établi en 1995 par le Comité consultatif pour les Questions administratives (CCQA) et prévoyant notamment des congés en cas de maternité, de paternité ou d'adoption, ou encore d'urgences familiales;
- la nécessité d'assurer la protection sociale des personnels recrutés au niveau international lorsqu'ils retournent dans leur pays d'origine et le fait que les Etats Membres devraient prendre des dispositions en vue de leur réinscription dans le service de protection sociale à un niveau correspondant à celui de leurs homologues nationaux;
- le fait de porter l'âge de la retraite à 62 ans pour ceux qui le souhaitent, tout en restreignant davantage les engagements des membres retraités du personnel;
- le problème des membres du personnel (souvent de la catégorie des services généraux) qui sont tenus de remplir des fonctions correspondant à un poste plus élevé sans en tirer de reconnaissance/rémunération appropriée.

= = =