



Déclaration du représentant des Associations du Personnel de l'OMS sur des questions concernant la politique en matière de personnel et les conditions d'emploi

1. Merci de m'offrir la possibilité de m'adresser au Conseil exécutif au nom de tout le personnel de l'OMS. L'objet de cette déclaration est de faire le bilan des progrès accomplis depuis la dernière réunion du Conseil exécutif en janvier de cette année, de faire ressortir les questions essentielles qui préoccupent le personnel, et de souligner qu'un processus de consultation continu et fructueux est nécessaire pour aider une OMS unifiée à mettre en oeuvre sa politique d'entreprise.

PROGRES ACCOMPLIS

2. **Recrutement et sélection.** Des mécanismes garantissant un recrutement juste et équitable ont été mis en place, notamment des entretiens d'embauche menés par des comités de sélection auxquels le Comité du Personnel au Siège et certains bureaux régionaux ont participé activement.

3. **Relations entre le personnel et l'administration (aux niveaux local et mondial).** Des consultations de fond ont eu lieu au Siège entre le Comité du Personnel et l'administration à plusieurs niveaux. Aux fins de conformité et pour que tout le personnel soit traité de façon juste et égale, nous suggérons néanmoins qu'il soit aussi représenté au niveau opérationnel, par exemple aux réunions des responsables des Unités d'appui administratif. La présence du personnel aux réunions du Cabinet portant sur les questions de ressources humaines, sa participation aux réunions de travail sur la réforme aux côtés de divers responsables des services des Ressources humaines et les vidéoconférences avec les bureaux régionaux (précédant les réunions du CAC, du Comité consultatif pour les Questions administratives et de la Commission de la Fonction publique internationale) se sont avérées extrêmement positives. Dans l'intention d'améliorer le processus consultatif au niveau du système commun, nous demandons instamment aux Etats Membres d'apporter tout leur soutien au groupe d'examen prévu par le Secrétaire général des Nations Unies pour revoir le mandat, la composition et le fonctionnement de la Commission. Le personnel et l'administration estiment que la Commission ne répond plus aux besoins des organisations des Nations Unies.

4. Le Conseil mondial Personnel/Administration qui se réunit une fois par an pour discuter de la politique mondiale en matière de personnel, réunion à laquelle sont conviés des représentants de toutes les Associations du Personnel et leurs homologues des services administratifs, est un autre bon exemple de l'intensification du processus de consultation sous l'impulsion du Dr Brundtland. C'est à cette réunion que seront examinées les propositions de réforme concernant les arrangements contractuels à l'OMS (y compris concernant le personnel engagé à court terme), le système de postes de l'OMS, la gestion de l'exécution des tâches, les questions travail/vie familiale, le roulement et la mobilité, le cadre de hauts responsables, l'éthique et les problèmes de harcèlement.

5. Comme il a été indiqué en janvier, une fois pleinement mises en oeuvre, ces réformes modifieront la manière dont le personnel est recruté, déployé et administré.¹ A l'heure où nous rédigeons cette déclaration, aucun projet ne nous a été soumis; nous réservons donc notre appréciation. Pour l'heure, nous pouvons seulement insister sur l'importance de poursuivre et d'améliorer le processus de consultation.

6. **Restructuration.** Le processus de restructuration, de recrutement des directeurs et de désignation de nombreux nouveaux représentants de l'OMS est presque terminé et, à cet égard, nous tenons à féliciter la nouvelle administration. L'un des progrès notables est la mobilité accrue du personnel depuis que le recrutement aux postes de coordinateurs d'équipes a été ouvert à un plus grand nombre de candidats.

7. **Engagement à long terme/court terme.** L'administration a reconnu qu'il était urgent de réformer le système d'engagement à long terme/court terme et s'est donc fixé pour priorité l'élaboration d'un plan de mise en oeuvre pour l'an 2000. La réforme reposera sur une approche plus globale de la gestion des ressources humaines. Nous nous félicitons des efforts entrepris dans ce domaine et nous continuerons de collaborer activement avec l'administration à l'élaboration d'un plan favorable à tous les membres du personnel, qu'ils soient titulaires d'un contrat à long terme ou à court terme.

PREOCCUPATIONS ESSENTIELLES

8. **Incohérence ou inapplication des politiques, et inégalités.** Nous sommes préoccupés par le manque d'uniformité et de cohérence dans l'application des nouvelles politiques dans l'ensemble de l'Organisation. Le Siège et certaines Régions ont déjà recueilli les fruits des changements, mais d'autres Régions n'ont toujours pas mis en oeuvre la réforme. Le Siège doit leur apporter l'appui nécessaire pour une mise en oeuvre effective. Cette incohérence est en contradiction avec le concept fondamental sur lequel repose la nouvelle OMS et crée des conditions de travail inéquitables, ce qui a une incidence sur le moral du personnel, sur la productivité et la cohésion de l'Organisation. Les principales inégalités observées au niveau régional sont :

- C l'absence de véritable dialogue entre le personnel et l'administration;
- C l'inapplication de la politique du Dr Brundtland concernant les retraités;
- C la non-participation de représentants du personnel aux comités de sélection;

¹ Voir document EB103/9.

C l'impossibilité pour le personnel de traiter avec les organes directeurs régionaux;

C des enquêtes sur les salaires qui peuvent être préjudiciables au personnel;

C l'inapplication de la politique de roulement/mobilité;

C le gel des postes des services généraux, ce qui supprime toutes les possibilités de promotion.

Nous nous devons d'insister sur le bien-fondé et sur les avantages de la participation de représentants du personnel dès le début aux groupes spéciaux et aux groupes de travail qui s'occupent de questions importantes comme la mutation, la sécurité et les compressions de personnel.

9. **Sécurité du personnel.** Cette question reste un sujet de préoccupation à l'échelle mondiale et aucune Région ne peut s'estimer à l'abri. Nous engageons vivement tous les Etats Membres de l'OMS à faire en sorte que les mesures de sécurité prises en cas de crise soient les mêmes pour le personnel recruté localement que pour leurs collègues recrutés au niveau international.

10. **Attitude du personnel d'encadrement.** Si le Directeur général et son administration ont à coeur d'améliorer le dialogue avec les représentants du personnel et s'emploient à créer un esprit d'équipe, on ne peut pas en dire autant de tous les administrateurs, dont certains n'ont pas les compétences gestionnaires requises. Ils privilégient la microgestion et essaient de "faire cavalier seul". Il est indispensable que les administrateurs soient à l'écoute de leur personnel conformément aux principes de gestion moderne, au Règlement et au Statut du Personnel de l'Organisation. Des cours de formation et d'autres mesures visant à remédier au manque de compétences gestionnaires seraient les bienvenus.

CONCLUSION

11. Nous sommes extrêmement satisfaits des efforts faits par l'administration pour encourager la représentation du personnel et associer celui-ci à la réforme, si déterminante pour la bonne santé de notre Organisation. Nous remercions personnellement le Dr Brundtland pour sa contribution à ce progrès notable. La participation active du personnel au processus de réforme est conforme à la culture d'entreprise souhaitée par Kofi Annan, une culture qui favorise une plus grande adhésion à des principes fondamentaux comme le respect de la diversité, la régularité des procédures, la transparence, un traitement égal et juste, ainsi que l'équilibre géographique et entre les sexes.

Merci.

= = =