



ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE

CONSEIL EXECUTIF
Cent onzième session
Point 8.3 de l'ordre du jour provisoire

EB111/INF.DOC./3
30 décembre 2002

Déclaration du représentant des Associations du Personnel de l'OMS

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil exécutif, Madame le Directeur général, Messieurs les Directeurs régionaux, chers collègues,

1. Au nom des Associations du Personnel de l'OMS et du CIRC, j'ai le plaisir d'adresser cette déclaration aux membres du Conseil exécutif. Le monde dans lequel nous vivons évolue constamment sous l'influence de phénomènes naturels et du comportement humain. Du fait de tous les changements qui se produisent, il est plus difficile pour l'OMS de s'acquitter de son rôle et de ses fonctions. Paradoxalement, alors que l'Organisation doit relever des défis croissants et assumer des tâches toujours plus complexes, les ressources dont elle dispose pour cela se raréfient, ce qui affecte sérieusement les personnes dont l'OMS dépend pour mener son mandat à bien dans le monde. C'est dans ces périodes éprouvantes que l'OMS a besoin de personnes dévouées pour remplir sa mission malgré la situation. Le personnel de l'OMS est constitué d'hommes et de femmes très motivés, spécialistes techniques et personnel auxiliaire, qui sont prêts, quel que soit leur lieu d'affectation, à relever les défis et à accomplir leur tâche, parfois au péril de leur vie. C'est au nom de ces hommes et de ces femmes dévoués que je m'adresse à vous aujourd'hui.

2. Au cours de l'année qui vient de s'achever, des progrès ont été réalisés et des mesures ont été prises en vue de résoudre certains des problèmes sur lesquels nous avons déjà appelé votre attention à maintes reprises. Nous saluons la création au Siège du service de la **Coordination des mesures de sécurité**, chargé d'améliorer la sécurité du personnel, signe que l'Organisation reconnaît l'importance de cette question, en particulier sur le terrain. La sensibilisation aux problèmes de sécurité a commencé à se traduire par une amélioration de la coordination des mesures de sécurité sur le terrain et dans les divers lieux d'affectation. Ce n'est là qu'un début et il reste beaucoup à faire, en particulier sur le terrain, mais les dispositions qui ont été prises constituent un grand pas en avant. Nous espérons que des mesures concrètes seront prises pour améliorer la situation de nos collègues qui travaillent dans des zones dangereuses.

3. **Gestion des ressources humaines.** La réforme de la gestion des ressources humaines est en cours. Nous demandons à l'administration de prendre ses responsabilités vis-à-vis du personnel. A cet égard, un certain nombre de questions, que nous souhaitons rappeler ici, restent en suspens : intégration du système de récompenses et de reconnaissance, salaires de la catégorie des services professionnels, perspectives de carrière, formation, engagement des retraités, système de gestion et de développement des services du personnel, projet relatif aux compétences du personnel et règlement des différends.

4. Le système de récompenses et de reconnaissance fait partie intégrante de la réforme de la gestion des ressources humaines. Nous attendons avec enthousiasme les mesures que prendra l'administration sur la recommandation du groupe de travail sur les récompenses et la reconnaissance, créé pour traiter de cette question. L'Organisation a beaucoup fait pour améliorer les ressources humaines, mais elle doit se doter d'un moyen approprié pour reconnaître les compétences et la contribution des membres du personnel.

5. Nous nous félicitons également de la recommandation de la Commission de la Fonction publique internationale visant à rétablir à 115 le niveau général de l'écart entre les barèmes de traitement net des Nations Unies et des Etats-Unis. La question des traitements de la catégorie professionnelle revêt pour nous un rang élevé de priorité et nous nous félicitons de l'inscription de l'examen des salaires et des prestations à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la Commission.

6. **Perspectives de carrière pour les personnels de la catégorie professionnelle et de la catégorie des services généraux.** Une organisation vaut ce que vaut son personnel. L'OMS devrait non seulement pouvoir attirer les personnes les mieux qualifiées, mais elle devrait également pouvoir les retenir. Les personnes dont l'ambition est de servir la communauté sans chercher à en retirer un bénéfice personnel. A cet effet, il est urgent d'établir des plans de carrière appropriés dans l'Organisation. Ainsi, l'OMS pourrait-elle tirer profit de la connaissance exceptionnelle qu'une personne a du fonctionnement et des procédures internes de l'Organisation. Les Associations du Personnel se félicitent que l'Organisation se soit engagée à améliorer les perspectives de carrière lors de la dernière réunion du Conseil mondial personnel/administration, et elles suivront de près cette initiative. Lorsque l'occasion s'en présente, l'administration doit réellement prêter attention aux candidatures internes.

7. Les Associations du Personnel appellent votre attention, comme elles l'ont déjà fait à plusieurs reprises, sur la difficile situation du personnel des services généraux. Les membres du personnel de la catégorie professionnelle peuvent être affectés et réaffectés en différents lieux, les membres du personnel de la catégorie des services généraux restant donc les seuls témoins de la vie des programmes de l'OMS. Deux mesures concrètes peuvent offrir des possibilités de carrière aux membres du personnel des services généraux : l'abandon des critères géographiques au moins pour les grades P.1 et P.2, et la création des postes nationaux de la catégorie professionnelle dans les bureaux régionaux. De telles mesures permettront aux membres du personnel recrutés localement de gravir des échelons.

8. Il convient de noter qu'une telle mesure s'inscrirait dans la ligne tracée par le Secrétaire général des Nations Unies dans son récent rapport à l'Assemblée générale, où il se déclarait très favorable à une amélioration des perspectives de carrière pour le personnel de la catégorie des services généraux, reconnaissait la nécessité de parvenir à un équilibre hommes-femmes parmi les membres du personnel professionnel au niveau supérieur, et recommandait l'accroissement des ressources pour la formation du personnel.¹

9. **Formation.** Comme toutes les autres ressources, les ressources humaines doivent être entretenues. Dans une organisation telle que l'OMS, qui repose sur le savoir, c'est la formation qui permet au personnel de rester compétitif et efficace. Si l'administration, se montrant sensible à la nécessité d'agir, a mis en place un processus destiné à déterminer les besoins et, dans certains bureaux régionaux, a chargé un groupe régional d'étudier les besoins en formation, les ressources financières qui permettraient d'appliquer les recommandations issues de ces études font sérieusement défaut.

¹ Document A/57/387.

10. **Réengagement des retraités.** Nous observons avec regret que le réengagement de membres du personnel à la retraite continue d'être pratiqué. Il nous paraît raisonnable d'obliger les membres du personnel à prendre leur retraite à un certain âge, et nous encourageons l'administration à respecter ce principe. La pratique du réengagement de retraités est souvent due au népotisme et elle affecte le moral du personnel en place, dont elle freine souvent l'avancement.

11. **Système de gestion et de développement des services du personnel.** Ce système a pour objet d'évaluer plus objectivement le personnel. Les Associations du Personnel se félicitent du système d'évaluation du personnel qui repose effectivement sur le travail accompli. Il convient néanmoins de renforcer et d'étendre l'application de ce système. Les résultats du système devraient être assortis de diverses possibilités – avancement, formation complémentaire, réorientation et profil de carrière dans le cadre de la planification et du développement généraux des ressources humaines de l'Organisation.

12. **Projet relatif aux compétences du personnel.** Les Associations du Personnel se félicitent de la création du projet relatif aux compétences en tant qu'initiative mondiale. Le développement des compétences de base et gestionnaires préoccupe depuis longtemps les Associations du Personnel. Pour ce qui est des compétences de base, il est notoire que de nombreux membres du personnel de l'Organisation accomplissent un travail qui dépasse largement la définition de leurs fonctions. Il est important de reconnaître et de récompenser ces niveaux de compétences. Nous croyons résolument que le projet relatif aux compétences du personnel démontrera ce que nous soupçonnons depuis longtemps, à savoir l'absence de reconnaissance du niveau élevé des compétences de base parmi les membres du personnel, à laquelle il serait grand temps de remédier. Pour ce qui est des compétences gestionnaires, les Associations du Personnel critiquent depuis longtemps les incidences néfastes, pour les membres du personnel de l'Organisation, de l'inadéquation et de l'inefficacité du comportement de l'administration. Les Associations du Personnel suivront avec intérêt l'élaboration de cette nouvelle initiative, à laquelle elles souhaitent participer.

13. **Règlement des différends et des plaintes.** Nous nous félicitons des observations du Secrétaire général au sujet de l'amélioration du système de justice interne et nous demandons la simplification des procédures pour prévenir et régler les différends à l'intérieur de l'Organisation. Nous appelons en particulier votre attention sur l'une des questions soulevées par l'équipe d'inspection concernant les avis juridiques appropriés pour les membres du personnel et leur représentation, car ils sont désavantagés à cet égard par rapport à l'administration, qui peut compter sur l'appui des services juridiques et administratifs des diverses organisations. En cas de différend, aucune partie ne sort réellement victorieuse. Nous souhaitons voir le jour où le système de justice sera devenu caduc dans le système des Nations Unies parce que l'administration et le personnel seront en parfaite harmonie, mus par un respect et une confiance mutuels.

14. Le Directeur général a entrepris des réformes importantes au sein de l'Organisation. Nous nous félicitons qu'elle ait vu ses réformes mises en oeuvre pendant son mandat. Elle s'est engagée à résoudre le problème du – faux – personnel temporaire à long terme au Siège, et nous sommes heureux d'annoncer qu'on commence enfin à s'atteler à ce problème. Son successeur devra non seulement poursuivre la mise en oeuvre des réformes, mais également renforcer les principes énoncés à maintes reprises à cette tribune.

15. Les Associations du Personnel, en particulier, ont accueilli favorablement la création du Conseil mondial personnel/administration, entamée pendant son mandat. Cet organe important a permis l'instauration d'un processus de dialogue et de consultation entre l'administration et le personnel. Des procédures de négociation ont été proposées au Conseil à sa réunion de juin 2000. Les Associations du Personnel proposeront une version révisée de ces procédures au Conseil à sa prochaine réunion en

mars 2003 en vue d'établir un partenariat fructueux entre ce qui, nous l'espérons, apparaîtra comme deux parties s'entretenant, sur un pied d'égalité, d'objectifs communs pour le bien du personnel et de l'Organisation.

16. Le Dr Brundtland a indiqué qu'elle n'avait pas l'intention de présenter à nouveau sa candidature. Un nouveau Directeur général sera élu cette année. Parmi les favoris, celui qui prendra la direction de l'Organisation saura créer un environnement où l'intégrité émane du niveau supérieur et se construit depuis la base. Le défi consistera à créer une culture institutionnelle qui encourage et récompense l'intégrité autant que les résultats. Nous acceptons que la politique fasse partie de notre existence, mais nous ne devons pas laisser la politique nous dominer ni dicter les activités de l'Organisation.

17. En formulant les politiques et les programmes, face à l'ampleur de la tâche qui nous incombe, veuillez ne pas perdre de vue la situation du personnel. En dessinant les orientations stratégiques de l'OMS, pensez à nous associer à votre travail et à nous tenir informés, car la transparence et la participation stimulent le sens de la loyauté parmi le personnel. Notre rôle est d'exécuter la politique que vous élaborez et, pour mener à bien le véritable mandat de l'OMS, il est important que nous collaborions ouvertement.

= = =