



# ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE

CONSEIL EXECUTIF  
Cent quatorzième session  
Point 5.1 de l'ordre du jour provisoire

EB114/INF.DOC./2  
29 avril 2004

---

## 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

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil exécutif, Monsieur le Directeur général, Madame et 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 au Conseil exécutif et vous remercie de m'offrir cette possibilité de vous informer sur plusieurs points concernant les questions de personnel.

### L'IMPORTANCE DU PERSONNEL DE L'OMS ET LE ROLE DES ASSOCIATIONS DU PERSONNEL

2. L'OMS est avant tout une institution spécialisée dans le domaine de la santé dont le personnel – les hommes et les femmes qui travaillent au Siège, dans les six bureaux régionaux et dans plus d'une centaine de bureaux de l'OMS dans les pays – apporte un soutien aux Etats Membres pour l'élaboration et la mise en oeuvre de leur politique nationale en matière de santé publique.

3. En tant que membres des Associations du Personnel de l'OMS, nous sommes dans une situation particulière : nous travaillons tous à l'appui de programmes de santé publique et sommes attachés à nos domaines de compétence ; par ailleurs, cependant, nous vouons un intérêt particulier aux questions de personnel. Nous jouons donc un rôle important d'interface entre les départements techniques et les services des ressources humaines de l'OMS. Par notre travail quotidien aux côtés de nos collègues, lorsque nous luttons contre des maladies comme la fièvre hémorragique à virus Ebola, la grippe aviaire, le VIH/SIDA, la tuberculose ou le paludisme, pour n'en citer que quelques-unes, nous sommes particulièrement bien placés pour voir comment les procédures administratives peuvent favoriser – ou au contraire compromettre – l'action sur le terrain. Les Associations du Personnel sont là pour tenir l'administration informée de ces questions.

4. L'article 910 du Règlement du Personnel reconnaît clairement combien il est important pour l'Organisation de se doter d'une Association du Personnel « en vue de mettre sur pied des activités intéressantes [le personnel] et de faire connaître ses propositions et son opinion à l'Organisation sur toute question concernant les principes et les conditions de travail applicables au personnel ». L'article 920 souligne l'obligation pour l'Organisation de reconnaître les représentants du personnel dûment élus,

« comme exprimant les vues de la partie du personnel qui les a élus ». Cette reconnaissance du personnel est très importante mais nous aimerions, en tant qu'associations, souligner que pour pouvoir fonctionner correctement, une association du personnel doit avoir les moyens de sa mission. Si certains bureaux suivent à cet égard d'excellentes pratiques, nous ne pouvons que regretter que les expériences d'autres bureaux soient parfois plus mitigées. Nous souhaitons donc réaffirmer l'espoir exprimé au cours du dernier Conseil mondial personnel/administration, à savoir que l'administration de l'OMS garantisse la mise en oeuvre de bonnes pratiques de manière uniforme à l'échelle de l'Organisation.

## QUESTIONS FAISANT L'OBJET D'UN SUIVI

5. **Récompenses et reconnaissance.** Parmi les différentes questions que nous portons régulièrement à votre attention, certaines font l'objet d'un suivi ; d'autres, en revanche, doivent encore faire l'objet d'un approfondissement. Nous aimerions exprimer notre soutien aux recommandations formulées par le dernier Conseil mondial personnel/administration concernant l'introduction, à l'échelle de l'Organisation, d'un système de récompenses et de reconnaissance financières et sommes impatientes de le voir appliquer.

6. **Réengagement des retraités.** Nous constatons avec regret la poursuite de la pratique consistant à réengager des retraités. Nous pensons qu'il est sage 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, qui résulte souvent du népotisme, a un effet défavorable sur le moral du personnel en activité dont les possibilités de carrière peuvent être de ce fait limitées.

7. **Types de contrats à l'OMS.** Comme vous l'aurez peut-être constaté au vu des derniers rapports sur les ressources humaines, la proportion de contrats temporaires est désormais très importante. Les données relatives à septembre 2003 montrent que 57,7 % du personnel de l'OMS est titulaire de contrats temporaires. Ce chiffre varie selon les lieux d'affectation, allant de 31,7 % dans la Région de l'Asie du Sud-Est à 73 % dans la Région africaine, trois Régions et le Siège dépassant les 50 % d'engagements temporaires.

8. Un effort considérable a été fait, en particulier au Siège, pour régulariser la situation du personnel titulaire de contrats temporaires sur de très longues durées (entre quatre et 13 ans). Nous sommes reconnaissants au Directeur général de son appui résolu et de son engagement à cet égard, qui s'est traduit par la création de quelque 80 postes de durée déterminée limités dans le temps au Siège, et espérons qu'une approche du même type sera adoptée le cas échéant dans les Régions.

9. En ce qui concerne les contrats temporaires, nous souhaitons appeler votre attention sur les points suivants :

- Les engagements temporaires ne sont pas soumis aux règles de représentation géographique et d'équilibre entre les sexes ; cela introduit un biais non négligeable dans le recrutement du personnel dans certaines parties du monde. C'est un point extrêmement important pour toutes les Associations du Personnel, favorables à une représentation géographique équitable au sein du personnel de l'OMS, qui, à notre avis, devrait aller de pair avec une meilleure répartition entre les différents bureaux. Nous sommes donc profondément préoccupés par les dispositions actuelles qui sont contraires à ce principe fondamental.

- Les nouvelles règles de l'Organisation régissant les contrats, entrées en vigueur en juillet 2002, instituent une limite de quatre ans pour les engagements temporaires. En d'autres termes, toute personne titulaire d'un contrat temporaire pendant quatre ans devra quitter l'Organisation pendant un an. Nous constaterons les effets de cette règle à partir de 2006. Cette mesure pourrait être utile si ces engagements limités dans le temps étaient utilisés pour des activités véritablement temporaires et limitées dans le temps. Or dans la pratique, ce n'est pas encore le cas. Selon nos calculs, basés sur les chiffres de mai 2004, quelque 1800 employés, représentant environ 20 % du personnel actuel, devront quitter l'OMS entre juillet 2006 et février 2007. Plus de la moitié partiront au mois de juillet, soit quatre ans après l'entrée en vigueur du nouveau dispositif. Ces départs massifs auront des répercussions majeures sur les activités de l'Organisation à ce moment-là et à l'avenir, et entraîneront une perte de compétence technique, de mémoire institutionnelle, de réputation, d'efficacité et de productivité.

10. Etant donné que 57 % des membres du personnel de l'OMS sont titulaires de contrats temporaires et qu'une première vague quittera l'OMS en 2006, nous aimerions vous soumettre quelques-unes des questions que nous avons posées à notre Directeur général, sachant que les problèmes dont il a hérité ne seront pas faciles à résoudre :

- L'OMS doit-elle rester une Organisation largement tributaire de personnel titulaire de contrats temporaires ?
- Y a-t-il une alternative acceptable aux dispositions actuelles, une solution qui permette à l'Organisation de remplir son mandat et d'atteindre ses objectifs sanitaires tout en garantissant un meilleur équilibre entre les membres du personnel titulaires de contrats temporaires et leurs collègues titulaires d'engagements de durée déterminée ?
- Si l'OMS veut devenir un employeur socialement responsable et pouvoir compter sur un personnel plus stable et plus motivé, elle doit pouvoir offrir à son personnel des perspectives de carrière, garantir une représentation géographique équitable et respecter les codes de conduite internationaux. Quel type de structure de ressources humaines l'OMS doit-elle mettre au point pour atteindre ces objectifs ?

11. Nous sommes pleinement conscients que les réponses à ces questions ne sont pas simples, mais elles méritent toute notre attention et sont sans doute essentielles pour l'avenir de l'Organisation.

Merci de votre attention.

= = =