



ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE

CONSEIL EXECUTIF
Cent quinzième session
Point 8.2 de l'ordre du jour

EB115/INF.DOC./1
21 janvier 2005

Déclaration du représentant des Associations du Personnel de l'OMS

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

1. J'ai le plaisir de faire cette déclaration au Conseil exécutif au nom des Associations du Personnel de l'OMS et du CIRC. Nous sommes heureux d'avoir l'occasion de nous adresser au Conseil sur les questions concernant la politique des ressources humaines de l'Organisation et ses pratiques dans ce domaine, mais également d'exprimer certaines des préoccupations des Associations du Personnel à cet égard. Permettez-moi toutefois de me joindre d'abord aux orateurs précédents pour exprimer toute notre sympathie aux victimes du tsunami qui a touché de si nombreux pays et peuples et d'assurer le Conseil que le personnel de l'Organisation fera tout son possible, par son travail, pour aider les populations sinistrées.

2. Il me faut revenir sur plusieurs questions déjà portées à votre attention il y a un an.

QUESTIONS A SUIVRE

3. **Traitements et pensions.** Comme indiqué l'année dernière, nous estimons par principe que l'impact sur le personnel des dévaluations de certaines monnaies ou des augmentations du coût de la vie devrait être maintenu à un minimum. Certains de nos collègues ont rencontré des difficultés parce qu'une évolution rapide du taux de change a des répercussions négatives sur le pouvoir d'achat des salaires mais entraîne aussi une véritable chute de leurs droits à pension. Il faudrait envisager sérieusement d'établir un système de rémunération qui évite ces aléas.

4. **Répercussions du processus de décentralisation pour le personnel.** Le personnel de l'Organisation se félicite de la plus large décentralisation que le Directeur général s'est engagé à mettre en oeuvre. Tout en espérant de nouveaux progrès dans ce domaine, nous reconnaissons également l'impact que cette décentralisation pourrait avoir sur le personnel. Nous proposons que, dans la mesure du possible, le roulement volontaire et la fluctuation naturelle des effectifs soient privilégiés. Le processus de décentralisation va de pair avec l'initiative en faveur de la mobilité et du roulement du personnel, dont la première phase a un caractère volontaire. Les répercussions et les résultats de cette première phase n'ayant pas été entièrement étudiés, les Associations du Personnel aimeraient être tenues pleinement informées du processus, de sa mise en oeuvre et des répercussions pour le personnel. Dans les deux cas, nous demandons que l'impact sur les membres du personnel et leur famille soit dûment pris en considération.

5. **Politique de santé et de sécurité au travail.** Les Associations du Personnel ont pris note des mesures adoptées récemment par l'Organisation pour accroître la sécurité du personnel sur le terrain, en particulier en situation d'urgence. Sur le lieu de travail, nous estimons qu'il reste encore beaucoup à faire et que l'OMS devrait montrer l'exemple. Des efforts particuliers doivent être faits pour élaborer des politiques de santé et de sécurité au travail aux niveaux régional et mondial et mettre en place des mécanismes appropriés pour garantir le plus haut niveau de santé et de sécurité à tout le personnel sur tous les lieux d'affectation.

6. **Prévenir l'emploi de personnel pour une longue durée au titre de contrats à court terme.** Maintenant qu'il a été décidé d'offrir des engagements à durée déterminée à un nombre considérable de personnes employées pour une longue durée au titre de contrats à court terme, il est important de veiller à ce qu'à l'avenir la même situation ne se reproduise pas. Il reste aussi à régler la question du personnel engagé au titre de contrats temporaires successifs qui, au bout de quatre ans, doit cesser d'être employé pendant au moins un an, sans quoi l'Organisation risque de se trouver confrontée à un important drainage des cerveaux. L'augmentation du nombre de postes pourrait être une solution. Au moment où la réforme des contrats a été introduite, on espérait qu'une meilleure planification des ressources humaines et une obligation redditionnelle accrue des gestionnaires permettraient de réduire le nombre de membres du personnel employés pour une longue durée au titre de contrats à court terme.

7. Nous saluons les initiatives prises pour améliorer les pratiques gestionnaires et former les administrateurs dans toute l'Organisation et espérons que les bonnes pratiques seront encore étendues et promues au niveau mondial. Les administrateurs sont censés gérer les engagements judicieusement, notamment en évaluant à l'avance les besoins financiers et en personnel afférents à leur programme de travail. Dans cet esprit, nous approuvons pleinement les discussions qui ont eu lieu lors du récent Conseil mondial personnel/administration, au cours duquel la direction et les représentants du personnel ont examiné ensemble des moyens d'améliorer la planification des ressources humaines et de contrôler le recours aux contrats temporaires. Nous nous félicitons qu'il soit envisagé de créer un groupe de travail personnel/administration avec la participation des Régions. Le groupe de travail devrait entamer un examen des bonnes pratiques et rédiger un rapport à soumettre au Conseil en 2005.

CONCLUSION

8. En conclusion, sans faire preuve d'autosatisfaction, nous devons admettre qu'au cours de l'année écoulée des questions importantes qui préoccupaient le personnel ont été traitées. Nous sommes heureux des progrès accomplis au niveau mondial, par exemple en ce qui concerne la réforme des contrats. Nous nous félicitons de l'esprit constructif dans lequel se sont déroulés les travaux du récent Conseil mondial et la façon dont l'esprit de partenariat a été renforcé, le personnel et l'administration travaillant ensemble vers des objectifs communs. Nous espérons également voir rapidement mises en oeuvre les conclusions du Conseil mondial. Nous poursuivons nos efforts communs pour obtenir le meilleur du personnel en lui offrant un milieu de travail sûr, des possibilités de développement des carrières et la sécurité d'emploi chaque fois que possible. Le respect des normes de bonnes pratiques en matière d'emploi et d'administration favorise la qualité du travail et l'épanouissement du personnel.

= = =