



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, Madame et Messieurs les Directeurs régionaux, chers collègues,

1. Nous aimerions commencer par dire combien nous avons apprécié que le Dr Chan ait pris l'initiative de rencontrer les Présidents de l'ensemble des Associations du Personnel de l'OMS en mars, et qu'elle ait reconnu le rôle consultatif important des Associations du Personnel pour toutes les questions relatives à la politique du personnel et aux conditions d'emploi.

2. La réforme du système des Nations Unies entre actuellement dans une phase critique de son effort pour renforcer l'Organisation partout dans le monde. En tant que représentants du personnel de l'OMS au niveau mondial, nous nous félicitons de cette réforme si elle doit contribuer à améliorer l'efficacité du milieu de travail et la santé et l'autonomisation du personnel et le mettre ainsi mieux en mesure d'améliorer les résultats sanitaires dans les Etats Membres. Nous pensons que, pour cela, l'OMS doit avoir une vision d'ensemble cohérente de nature à soutenir le moral et l'engagement du personnel à mesure que l'Organisation se développe, change et s'adapte pour faire face à l'évolution des besoins dans l'environnement mondial. Bref, nous, personnel de l'OMS, avons compris que nous devons continuer d'apprendre à incarner les principes d'une organisation qui ne cesse d'apprendre.

3. Faute d'une telle vision d'ensemble, et d'un point de vue qui peut paraître cynique, le personnel de l'OMS a été soumis depuis dix ans à ce qui lui a semblé une série sans fin de réformes gestionnaires et organisationnelles, mises en place à l'époque pratiquement sans consultation véritable des associations du personnel dans le monde. Plus inquiétant encore, si l'on est enclin au pessimisme, on pourrait conclure que certaines de ces réformes n'étaient pas explicitement rattachées à une vision stratégique positive à long terme pour l'OMS ; et qu'elles n'ont pas eu l'impact escompté, ou n'ont pas été systématiquement évaluées en termes d'efficacité et d'efficacités : ainsi, la création des Unités d'appui administratif, qui ont subi plusieurs réorganisations successives, l'imposition de la règle d'interruption d'un an après quatre ans d'engagement temporaire ininterrompu et, plus récemment, la revue des orientations stratégiques et des compétences au Siège. Bien que comportant des aspects positifs, toutes ces réformes n'ont qu'en partie atteint leurs objectifs et ont eu en revanche, involontairement, de graves répercussions négatives sur le personnel.

4. Nous allons peut-être assister sous peu à l'exercice de réforme le plus important entrepris jusqu'ici avec l'harmonisation des pratiques administratives au niveau mondial et l'établissement de politiques explicites de délégation des pouvoirs et de décentralisation à l'échelle mondiale, avec la mise en oeuvre du système mondial de gestion et, par la suite, la réaffectation et la délocalisation d'opérations administratives dans le cadre d'une prestation centralisée des services.

5. Ces mesures comportent un réel potentiel de changement positif et semblent liées à une vision stratégique explicite pour l'OMS. Il ne fait pas de doute qu'elles modifieront en profondeur notre façon de travailler et de gérer les ressources de l'Organisation. Les associations du personnel dans le monde ne voient pas d'objection à ces mesures ; elles s'en félicitent plutôt et sont prêtes à les soutenir, surtout si elles doivent faciliter l'adoption d'une approche fondée sur l'apprentissage dans toute l'Organisation. Nous constatons cependant qu'à court ou moyen terme tout au moins, la mesure dans laquelle le personnel en général et le monde extérieur bénéficieront de ces changements dépendra en grande partie des mesures que prendront les gestionnaires à l'échelon intermédiaire actuellement en poste dans l'Organisation.

6. On dit qu'« il n'y a rien de pire qu'une bureaucratie inefficace si ce n'est une bureaucratie efficace ». Cela pourrait s'appliquer à nous aujourd'hui en ce sens que l'autorité des gestionnaires et du personnel à tous les niveaux va inévitablement augmenter sensiblement avec la mise en place d'un environnement technique et politique dans lequel l'administration courante sera plus étroitement contrôlée et surveillée, mais aussi plus décentralisée que jamais – c'est-à-dire à mesure que nous deviendrons en d'autres termes une organisation dans laquelle la mobilisation des ressources, la planification et la mise en oeuvre s'inscrivent dans un ensemble harmonieux. Or si les connaissances et le respect des politiques et des règles institutionnelles ne correspondent pas aux responsabilités imparties, et si l'application des procédures et la responsabilisation ne sont pas activement surveillées, nous ne pouvons que mettre en garde contre un risque réel de démotivation et de frustration généralisées parmi le personnel.

7. A moins que l'Organisation ne puisse témoigner d'un niveau acceptable de performance à l'échelle du système – en ce qui concerne ses compétences fondamentales, gestionnaires et de direction – grâce à une formation renforcée et à la mise en place de vérifications et d'équilibres solides, il n'est pas inconcevable que ceux qui sont en dernier ressort responsables de cette Organisation, à savoir les Etats Membres, puissent un jour regretter d'avoir créé ce qui en effet n'est rien d'autre qu'« une bureaucratie efficace ». A cet égard, nous appelons votre attention sur le fait que le personnel des bureaux de pays, qui échappe aussi bien temporellement que géographiquement à certains mécanismes de surveillance, peut être particulièrement exposé à des lacunes sur le plan des compétences et de la performance organisationnelles.

8. Si nous sommes convaincus que les aspects techniques du système mondial de gestion sont maîtrisés, nous craignons que les questions relatives aux ressources humaines entraînées par sa mise en place, et les besoins créés en matière d'adaptation et d'apprentissage, ne prennent davantage de temps que prévu selon le calendrier de mise en place du système. En d'autres termes, il ne suffit pas que le système mondial de gestion soit pleinement opérationnel sur un plan purement technique si le personnel subalterne affecté à son fonctionnement n'a pas suffisamment de temps pour absorber et intégrer dans ses connaissances et ses comportements tout ce qu'il implique. Afin d'atténuer tout effet négatif sur le personnel et sur la prestation par l'Organisation de services essentiels, nous aimerions voir accorder l'importance voulue à ces questions.

9. Nous sommes convaincus en outre que le succès de toute réforme passe en grande partie par un effort accru de perfectionnement du personnel et d'apprentissage à tous les niveaux de l'Organisation. Il faudrait promouvoir un ensemble de politiques portant sur le développement des carrières – qui intègrent le roulement, la mobilité et la formation – afin de constituer et de maintenir un corps de fonctionnaires polyvalents. Nous sommes satisfaits de constater que cela a été en partie réalisé avec l'introduction d'un module du perfectionnement du personnel dans le système électronique de gestion et de développement des services du personnel. Toutefois, cette mesure individuelle doit à l'évidence être soutenue par des mesures correspondantes et cohérentes au niveau de la planification des programmes et de la budgétisation ainsi que, le cas échéant, par une réflexion sur les objectifs stratégiques du programme de développement et de formation du personnel.

10. Nous prenons acte de la décision prise par l'administration de faire participer toutes les Associations du Personnel aux groupes de travail chargés de suivre les questions – notamment en mettant en place un solide filet de sécurité – qui découleront de la mise en oeuvre du système mondial de gestion et de la création du centre de prestation de services. Nous sommes également encouragés par les politiques élaborées dans le cadre de la réforme des contrats, qui entre en vigueur le 1^{er} juillet et offre de nombreux avantages importants au personnel.

11. Le Directeur général s'est exprimé avec vigueur et cohérence au sujet de sa politique de tolérance zéro en cas de harcèlement, d'abus de pouvoir ou de comportement répréhensible à l'OMS, et cela aussi nous paraît encourageant. Nous sommes heureux de constater que le Dr Chan a bien joint « le geste à la parole » et qu'elle montre elle-même l'exemple. La cohérence entre les paroles et les actes est, estimons-nous, encore plus importante pour nos collègues dans les lieux d'affectation décentralisés, qui n'ont parfois pas accès ou n'ont qu'un accès limité au médiateur et qui peuvent légitimement craindre des représailles s'ils expriment leur inquiétude au sujet des conditions d'emploi.

12. Néanmoins, il peut souvent sembler que la vision dominante de l'Organisation – depuis le Comité du Programme, du Budget et de l'Administration jusqu'au Conseil exécutif et en définitive au Secrétariat, dont le Directeur général est le plus haut fonctionnaire technique et administratif – consiste encore dans les faits à maintenir à un minimum la consultation du personnel sur l'élaboration de politiques de haut niveau qui ont de profondes répercussions sur les conditions d'emploi. La contribution des représentants du personnel est bien trop souvent limitée à la mise en oeuvre de politiques déjà arrêtées. Il est à notre avis regrettable que cela ait aussi été le cas pour les politiques de haut niveau concernant le système mondial de gestion. Les Associations du Personnel, pour leur part, aimeraient avoir la possibilité de montrer qu'elles peuvent contribuer à l'élaboration de ces politiques de manière constructive, ce qui non seulement enrichirait le processus mais offrirait également un moyen unique pour le personnel d'exprimer ses intérêts et ses préoccupations.

13. Notre intention n'est pas de nous montrer négatifs : le personnel de l'OMS est fier de servir l'Organisation et a fait la preuve de sa loyauté, de sa capacité d'adaptation et de sa volonté de se perfectionner sans cesse. Toutefois, le personnel aussi change et, à l'heure actuelle, il est fatigué, anxieux et souffre d'« un syndrome de lassitude dû aux réformes chroniques ». Les associations du personnel dans le monde estiment donc qu'il est essentiel à ce stade de veiller tout particulièrement à protéger le personnel qui sera touché par les changements à venir, non seulement ceux qui résulteront de la mise en oeuvre du système mondial de gestion et du centre de prestation de services mais aussi de ceux qui suivront.

14. En résumé, nous sommes conscients et satisfaits des efforts déployés par l'actuelle administration pour mettre en place un processus de consultation plus solide et plus dynamique avec les associations du personnel dans le monde et nous avons jugé encourageants les progrès accomplis en vue de créer une atmosphère plus ouverte et plus franche pour examiner les questions et les préoccupations liées à la politique du personnel et aux conditions d'emploi.

15. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil exécutif, Madame le Directeur général, Madame et Messieurs les Directeurs régionaux, chers collègues, je vous remercie de l'attention que vous porterez aux questions et aux préoccupations soulevées ici aujourd'hui.

= = =